

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SALES  
PADA PT. FIRST MEDIA SURABAYA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Derajat Sarjana (S1)  
Program Studi Ilmu Administrasi Niaga**



**Oleh :**

**DIMAS ANDREANO**

**2018010049**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA**

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

**UNIVERSITAS DR. SOETOMO**

**SURABAYA**

**2022**

**PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJAKARYAWAN  
SALES PADA PT. FIRST MEDIA SURABAYA**

**OLEH:**

**DIMAS ANDREANO**

**NIM : 2018010049**

**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 TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN SALES PADA PT. FIRST MEDIA SURABAYA**

**Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:**

**DIMAS ANDREANO**

**NIM: 2018010049**

**Telah Dipertahankan di Depan Sidang Dewan Penguji  
Pada Tanggal 19 Februari 2022 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 : Dr.Dra. Fedianty Augustinah, MM**

**Surabaya, 19 Februari 2022**

**Universitas Dr. Soetomo**

**Fakultas Ilmu Administrasi**

**Dekan,**

**Prof. Dr. Sedarmayanti M.Pd**

**NIP : 195 21112 198103 2001**

## **PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI**

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah SKRIPSI ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia SKRIPSI ini di gugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (SARJANA) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surabaya, Februari 2022

Mahasiswa,

Dimas Andreano

NIM: 2018010049

Program Studi Ilmu Administrasi Niaga

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Dr. Soetomo Surabaya

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan penulis kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Tanpa rahmat dan pertolongan-Nya penulis tidak akan mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Tidak lupa shalawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang syafa'atnya kita nantikan kelak.

Penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas limpahan nikmat sehat-Nya, sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sales Pada PT. First Media Surabaya” dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi ini guna mencapai derajat Sarjana program studi Ilmu Administrasi Niaga. Penulis berharap skripsi ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan atau penulis yang akan datang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan karya ilmiah ini masih perlu penyempurnaan karena masih ada beberapa kekurangan. Oleh Karena itu saran-saran dan kritik yang konstruktik sangat penulis harapkan, agar menjadi bahan perbaikan untuk karya ilmiah ini. Terima kasih.

Surabaya, Februari 2022

Dimas Andreano  
NIM : 2018010049

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT karena telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tahapan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sales Pada PT.First Media Surabaya”

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya arahan, bimbingan, motivasi dan bantuan dari berbagai macam pihak. Oleh karena itu,penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis senantiasa dimudahkan dalam segala urusan.
2. Ibu Dr. Siti Marwiyah, SH,M.H selaku Rektor Universitas Dr. Soetomo Surabaya, yang telah memberikan kesempatan dan persetujuan kepada kami untuk mengikuti program studi Administrasi Niaga;
3. Ibu Prof.Dr. Hj. Sedarmayanti M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Dr. Soetomo Surabaya, yang telah memberikan kesempatan dan berbagai fasilitas dalam mengikut program studi Administrasi Niaga;
4. Ibu Liling Listyawati, S.Sos,MM selaku ketua Program Studi Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Dr. Soetomo Surabaya, yang telah memberikan Bimbingan Teknis dan Akademik mengikuti perkuliahan pada program Studi Administrasi Niaga;
5. Ibu Liling Listyawati, S.Sos,MM selaku pembimbing yang dengan sabar membimbing penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini;
6. Seluruh Dosen Pengampuh di Program Studi Administrasi Niaga Universitas Dr. Soetomo Surabaya, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan

sehingga dapat menambah kanzah keilmuan penulis, khususnya dalam penyusunan karya ilmiah ini;

7. Kedua orang tua ibu dan bapak, khususnya ibu terhebat Sutini serta adik-adik tersayang, Onny devitra dan Septya aiwani Fitri yang telah memberikan dukungan, nasehat, motivasi, dan doa sehingga terselesaikannya skripsi ini;
8. Kepada Miery Marisa. S.AB yang selama ini selalu ada menemani untuk bertukar pikiran dan senantiasa membantu penulis bila ada kendala dalam penyusunan skripsi;
9. Teman-teman yang selalu memberikan doa, semangat, keceriaan dan motivasi selama proses menyelesaikan skripsi;

Demikian yang dapat penulis sampaikan, semoga semua amal baik dari semua pihak yang terlibat dalam menyelesaikan skripsi ini mendapat balasan dari Allah SWT sebagai amal baik.

Surabaya, Februari 2022

Dimas Andreano  
NIM : 2018010049

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN .....	i
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN .....	ii
PERNYATAAN ORIGINALITAS .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Permasalahan .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	10
2.2 Landasan Teori.....	17
2.2.1 Kompensasi .....	17
A. Pengertian Kompensasi .....	17
B. Tujuan Kompensasi .....	18
C.Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	19
D.Karakteristik Kompensasi .....	21
E. Bentuk-Bentuk Kompensasi .....	23
F. Indikator Kompensasi .....	24



2.2.2 Kinerja Karyawan .....	27
A. Pengertian Kinerja Karyawan .....	27
B. Tujuan Kinerja.....	28
C. Indikator Kinerja Karyawan .....	29
D. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	29
E. Penilaian Kinerja .....	30
2.3. Kerangka Konseptual .....	32
2.4. Hipotesis Penelitian.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	34
3.2.1 Variabel Penelitian .....	34
A. Variabel Bebas .....	34
B. Variabel Terikat.....	35
3.2.2 Definisi Operasional.....	36
3.3 Lokasi Penelitian.....	39
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	39
3.4.1 Populasi dan Sampel .....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Jenis dan Sumber Data .....	42
3.7 Teknik Analisis Data.....	42
3.7.1 Uji Instrumen .....	42
A. Uji Validitas .....	43
B. Uji Reliabilitas.....	44
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	44
A. Uji Normalitas .....	44

B. Uji Multikolinieritas .....	45
C. Uji Heteroskedastisitas .....	45
3.7.3 Uji Linear Berganda .....	46
3.7.4 Uji Hipotesa .....	47
A. Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F .....	47
B. Uji Pengaruh Parsial dengan Uji t .....	48
3.7.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ ).....	48
3.7.6 Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
4.1 Profil Perusahaan .....	50
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	50
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	51
4.1.3 Produk Perusahaan .....	52
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	52
4.2.1 Jobdesk.....	53
4.3 Hasil Temuan Penelitian .....	60
4.3.1 Deskripsi Identitas Responden.....	60
A. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
B. Karakteristik berdasarkan Usia.....	60
C. Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	62
D. Karakteristik berdasarkan Masa Kerja .....	62
4.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	63
A. Deskripsi Variabel Penelitian.....	63
B. Deskripsi Jawaban Responden .....	64
4.4 Hasil Analisis Data.....	75
4.4.1 Hasil Uji Instrumen .....	75

4.4.1.1 Hasil Uji Validitas.....	75
4.4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	78
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	78
4.4.2.1 Hasil Uji Normalitas .....	79
4.4.2.2 Uji Hasil Multikolinieritas .....	79
4.4.2.3 Uji Hasil Heteroskedastisitas .....	80
4.4.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	81
4.4.4 Hasil Uji Hipotesa.....	83
4.4.4.1 Hasil Uji F.....	83
4.4.4.2 Hasil Uji t.....	84
4.4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	86
4.4.5.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial .....	86
4.4.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.....	87
4.5 Pembahasan.....	88
<b>Bab V PENUTUP.....</b>	<b>94</b>
5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Saran .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>96</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>98</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1. Data Penjualan PT. First Media Surabaya .....	3
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	10
Tabel 4.1. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel 4.2. Karakteristik responden berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	62
Tabel 4.4. Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja .....	62
Tabel 4.5. Penentuan Kategori berdasarkan Interval Class .....	64
Tabel 4.6. Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel (X1) .....	65
Tabel 4.7. Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel (X2) .....	67
Tabel 4.8. Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel (X3) .....	70
Tabel 4.9. Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel (Y) .....	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y .....	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	79
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	80
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	81
Tabel 4.15 Hasil Uji Linier Berganda .....	82
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	84
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	85
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial .....	87
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.....	88

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1 Grafik Penjualan PT. First Media Surabaya.....	3
Gambar 2.1 Bentuk-Bentuk Kompensasi.....	23
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual .....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.First Media Surabaya.....	52

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SALES PADA PT. FIRST MEDIA SURABAYA

Oleh:

**Dimas Andreano**  
**NIM. 2018010049**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sales pada PT. First Media Surabaya. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif kausal. Penelitian kausal digunakan untuk membuktikan hubungan antara sebab dan akibat dari beberapa variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sales PT. First Media Surabaya. Analisis data menggunakan analisis linear berganda, serta menggunakan uji statistik uji-t dan uji-F untuk pengujian hipotesis. Hasil dari Uji t Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $6,664 > t$  tabel  $2,013$  yang artinya bahwa kompensasi finansial langsung, memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil dari Uji t Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) diperoleh nilai signifikan  $0,007 < 0,05$  dan t hitung  $2,820 > t$  tabel  $2,013$  yang artinya bahwa kompensasi finansial tidak langsung, memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan kompensasi non finansial tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, karena hasil dari uji t diperoleh nilai signifikan  $0,961 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,049 < t$  tabel  $2,013$ . Hasil dari uji F diperoleh F hitung  $61,955 > F$  tabel  $2,802$  artinya bahwa kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Dan untuk uji dominan diketahui bahwa variabel kompensasi finansial langsung merupakan variabel independen yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan karena memiliki nilai *Standardized Coeficient Beta* yang lebih besar dari variabel lain, yaitu  $0,674$  atau  $58,98\%$ .

**Kata Kunci : Kompensasi, kinerja karyawan.**

**ABSTRACT**  
**EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE**  
**SALES AT PT. FIRST MEDIA SURABAYA**

**By:**  
**Dimas Andreano**  
**NIM. 2018010049**

*The purpose of this study was to analyze the effect of compensation on the performance of sales employees at PT. First Media Surabaya. The research was conducted using causal quantitative research methods. Causal research is used to prove the relationship between cause and effect of several variables. The population in this study were all sales employees of PT. First Media Surabaya. Data analysis used multiple linear analysis, and used t-test and F-test statistical tests for hypothesis testing. The results of the t-test of the Direct Financial Compensation Variable (X1) obtained a significant value of  $0.000 < 0.05$  and a t-count value of  $6.664 > t\text{-table } 2.013$ , which means that direct financial compensation has a partial effect on employee performance. The results of the t-test of the Indirect Financial Compensation Variable (X2) obtained a significant value of  $0.007 < 0.05$  and t count  $2.820 > t\text{ table } 2.013$  which means that indirect financial compensation has a partial effect on employee performance. And non-financial compensation has no partial effect on employee performance, because the results of the t-test obtained a significant value of  $0.961 > 0.05$  and a t-count value of  $0.049 < t\text{-table } 2.013$ . The results of the F test obtained F count  $61.955 > F\text{ table } 2.802$ , meaning that direct financial compensation, indirect financial compensation and non-financial compensation have a simultaneous (simultaneous) effect on employee performance. And for the dominant test, it is known that the direct financial compensation variable is the dominant independent variable affecting employee performance because it has a Standardized Coefficient Beta value that is greater than other variables, namely 0.674 or 58.98%.*

**Keywords: Compensation, employee performance.**

# **BAB I**

## **PENDAHULAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini dimana teknologi berkembang semakin pesat dan semakin banyaknya pesaing baru yang bermunculan menawarkan inovasi-inovasi atau sistem yang lebih maju, hal ini mengharuskan perusahaan perlu memperkuat strateginya terutama pada strategi pemasaran, untuk mempertahankan eksistensinya. Tidak hanya itu perusahaan juga perlu memperbaiki dan atau memperkuat bagian internalnya salah satunya dengan memiliki sumber daya manusia yang cepat beradaptasi, inovatif, handal, dan selalu meningkatkan kompetensinya guna menghadapi pesatnya perkembangan teknologi dan persaingan. Hal ini tentunya akan berdampak pada terlaksananya seluruh misi perusahaan guna mencapai tujuan (visi) perusahaan.

Begitupun pada bisnis di bidang penyedia layanan jaringan internet dan TV kabel, banyak perusahaan berlomba-lomba bersaing dalam menarik perhatian calon konsumen agar dapat di lihat lebih baik dari pesaing lainnya di mata calon konsumen. Dengan begitu perusahaan di tuntut untuk lebih agresif dalam menawarkan produk dan meningkatkan kualitas layanan agar mampu bersaing. Untuk menjadi yang terbaik dari pesaing perusahaan perlu mempersiapkan strategi yang tepat, dan dalam menerapkan strategi tersebut perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal agar mampu terjun langsung menghadapi calon konsumen.



Sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting dalam perusahaan, dimana sumber daya manusia yang langsung berperan sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Menurut Abdullah (2014:6) sumber daya manusia mempunyai potensi melebihi sumber daya organisasi yang lainnya, karena sumber daya manusia mempunyai kemampuan fisik, kemampuan psikis, kemampuan karakteristik, kemampuan pengetahuan dan kemampuan, serta pengalaman. Oleh karena itu, sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti, modal, metode, mesin tidak akan bisa maksimal jika tidak di bantu dengan peranan sumber daya manusia di dalamnya.

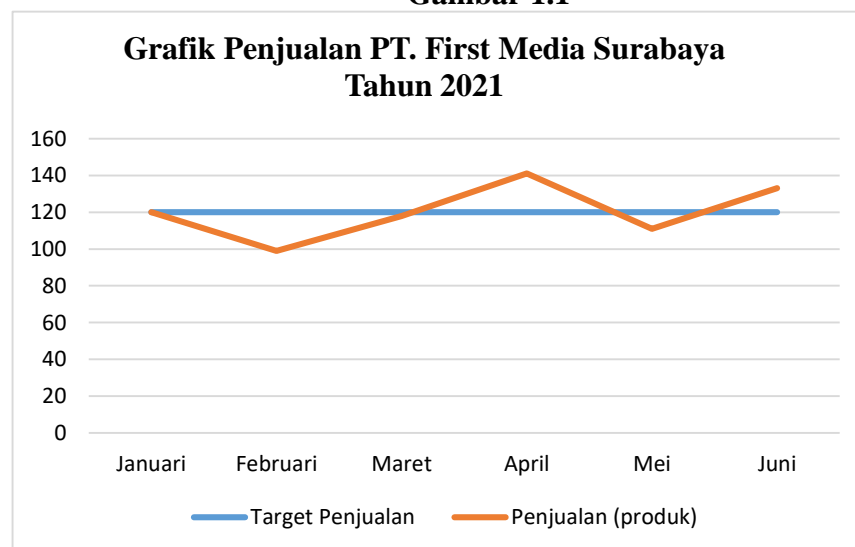
PT. First Media Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa layanan jaringan internet dan TV kabel. Karyawan di bagian *sales* (penjualan) pada PT. First Media Surabaya bekerja berdasarkan target, oleh sebab itu para karyawan dibagian *sales* di minta untuk bekerja lebih keras dalam menenuhi target penjualan perusahaan. Berikut adalah data penjualan dari PT. First Media Surabaya pada tahun 2021 selama 6 bulan.

**Tabel 1.1**  
**Data Penjualan Jaringan Internet dan TV kabel**  
**PT. First Media Surabaya Tahun 2021 selama 6 bulan.**

<b>Bulan</b>	<b>Target Penjualan</b>	<b>Penjualan (Produk)</b>
Januari	120	120
Februari	120	99
Maret	120	118
April	120	141
Mei	120	111
Juni	120	133

*Sumber Data: Data penjualan PT. First Media Surabaya (data diolah)*

**Gambar 1.1**



*Sumber Data: Data penjualan PT. First Media Surabaya (data diolah)*

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa penjualan jaringan internet dan tv kabel mengalami fluktuatif (naik turun). Hal ini dapat dilihat penjualan pada

bulan februari mengalami penurunan, tetapi pada bulan maret dan april mengalami kenaikan. Kenaikan tersebut sejalan dengan adanya wabah covid 19 di Indonesia yang mana banyak sekolah melakukan pembelajaran dan banyak juga karyawan yang berkerja secara daring. Sehingga meningkatkan permintaan masyarakat dalam penggunaan jaringan internet. Namun pada bulan mei mengalami penurunan, dan pada bulan juni mengalami kenaikan kembali. Adanya penurunan penjualan ini di khawatirkan akan berdampak terhadap kelangsungan seluruh kegiatan di dalam perusahaan, apabila pihak manajemen tidak segera mengatasi penyebab menurunnya maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Hal ini terlihat dari penjualan internet dan tv kabel pada bulan februari, maret, dan yang belum mampu mencapai target penjualan.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan maka diharapkan kinerja karyawan juga bisa dilaksanakan secara optimal. Kinerja karyawan menurut Moeheriono dalam buku Abdullah (2014:3) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya. Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Dengan begitu, setiap perusahaan pasti mengharapakan sumber daya yang profesional untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Peran penting kinerja karyawan dalam perusahaan tidak lepas dari beberapa faktor yang harus di perhatikan perusahaan. Karyawan akan mampu menjaga kestabilan kinerjanya atau meningkatkan kinerja apabila kebutuhannya dapat terpenuhi, maka dari itu perusahaan harus dapat memperhatikan hal tersebut. Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari karyawannya, salah satunya dengan memberikan kompensasi terhadap karyawan yang berprestasi atau yang kinerjanya baik.

Menurut Hani Handoko dalam buku H.M Yani (2012:139) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai bentuk balas jasa untuk kerja mereka, kompensasi terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Di dalam kompensasi finansial di bagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial secara langsung berupa, gaji pokok, insentif, tunjangan-tunjangan yang menambah penghasilan karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung berupa asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, yang nantinya di manfaatkan karyawan program tersebut untuk biaya perawatan/pengobatan maupun tabungan hari tua. Sedangkan kompensasi non finansial berupa lingkungan kerja yang nyaman, dan jenjang karir yang pasti dan teman kerja yang suportif.

Memberikan kompensasi secara langsung maupun tidak langsung dapat menjadi motivasi bagi karyawan tersebut, sehingga karyawan akan meningkatkan kapasitas kinerjanya dan akan bekerja secara optimal, yang nantinya akan berdampak pada tercapainya tujuan dari perusahaan.

Akibat dari adanya penurunan penjualan yang tidak mencapai target di PT. First Media Surabaya, maka kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan juga mengalami penurunan, bahkan sampai dengan tidak adanya pemberian kompensasi, sehingga menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun. Seharusnya dimasa pandemi seperti ini dengan banyaknya masyarakat yang bekerja dari rumah, anak sekolah, dan mahasiswa yang belajar daring, permintaan akan internet menjadi lebih tinggi dikarenakan banyak masyarakat yang membutuhkan jaringan internet untuk segala aktivitas dari rumah. Oleh sebab itu dengan adanya peluang permintaan penggunaan internet yang tinggi tersebut seharusnya perusahaan mampu memotivasi karyawannya dengan cara tetap memberikan kompensasi kepada karyawan yang belum mencapai target dan menambah kompensasi jika karyawan mampu mencapai target. Dengan begitu, karyawan khususnya pada bagian *sales* seharusnya akan termotivasi dan dapat lebih meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi.

Namun dalam realitannya upaya karyawan meningkatkan kinerjanya tidak selalu diimbangi dengan peningkatan kompensasi. Berdasarkan permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sales Pada PT. First Media Surabaya”**.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi yang terdiri dari finansial langsung, finansial tidak langsung, dan non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *sales* pada PT. First Media Surabaya?
2. Apakah kompensasi yang terdiri dari finansial langsung, finansial tidak langsung, dan non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *sales* pada PT. First Media Surabaya?
3. Apakah kompensasi finansial langsung yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *sales* pada PT. First Media Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan di atas, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui kompensasi yang terdiri dari finansial langsung, finansial tidak langsung, dan non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *sales* pada PT. First Media Surabaya.
2. Untuk mengetahui kompensasi yang terdiri dari finansial langsung, finansial tidak langsung, dan non finansial secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan *sales* pada PT. First Media Surabaya.

3. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial langsung yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *sales* pada PT. First Media Surabaya.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, penelitian ini di harapkan bermanfaat bagi :

#### **A. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini di harapkan mampu memberikan perspektif dan memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

#### **B. Manfaat Praktis**

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. First Media Surabaya dalam menentukan strategi dan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

## 2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di gunakan menjadi bahan informasi dan referensi untuk penelitian kedepannya yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian untuk mempelajari guna memahami lebih dalam mengenai sumber daya manusia khususnya tentang kompensasi dan kinerja karyawan.



**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1**

<b>No.</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul &amp; Tahun Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	-Liling Listyawati -Apriyana Lestari	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan.  Tahun 2019	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial teruji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Bangkalan. Dari hasil uji F di dapat F hitung $116.324 > F$ tabel 2,086, maka secara statistik variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, maka $H_0$ ditolak $H_1$ diterima. Koefisien determinasi

		<p><u>Lanjutan Tabel 2.1</u></p>	<p>berganda <i>R square</i> 0,656 berarti secara bersama-sama 65.6% perubahan variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial. Sedangkan sisanya 34.4% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.</p> <p>Kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial teruji berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Bangkalan. Hasil ini ditunjukkan sesuai hasil uji t hasil sebagai berikut : t hitung Kompensasi Finansial Langsung (X1) sebesar 8.607 ; t hitung Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) sebesar 15.841 ; dan t hitung Kompensasi Finansial Non</p>
--	--	----------------------------------	---

		<p><u>Lanjutan Tabel 2.1</u></p>	<p>Finansial (X3) sebesar 10.306, maka <math>t_{hitung} &gt; t_{table}</math> sebesar 1.679 dengan tingkat signifikan <math>X1, X2, X3 &lt; 0.05</math>. Maka secara statistik variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, maka <math>H_0</math> ditolak <math>H_1</math> diterima.</p> <p>Dari ketiga variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial Langsung (X1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2), Kompensasi Non Finansial (X3), bahwa variabel kompensasi finansial tidak langsung merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,801. Mengingat variabel kompensasi finansial langsung mempunyai nilai beta sebesar 0,105 dan kompensasi non finansial yang mempunyai nilai beta sebesar 0,739. Maka hipotesis ketiga</p>
--	--	----------------------------------	--

		<u>Lanjutan Tabel 2.1</u>	dalam penelitian ini terbukti kebenarannya berarti $H_0$ di tolak $H_1$ di terima.
2	- Agung Surya Dwianto. - Pupung Purnamasari	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA  Tahun 2019	Berdasarkan hasil dari penelitian ini, hasil uji regresi linier didapat persamaan $Y=19,978 + 0,564 X$ , yang mana diketahui dari hasil tersebut bahwa nilai $a=19,978$ dan $b=0,564$ . Artinya jika variabel kompensasi tidak ada ( $X=0$ ), maka kinerja karyawan hanya sebesar 19,978 dan jika terdapat penambahan 1 nilai kompensasi, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,564.  Sedangkan berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi yang dilihat dari <i>Adjusted R Square</i> ( $R^2$ ) sebesar 0,486. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi memberi kontribusi sebesar 48,6% terhadap kinerja karyawan di PT. JAEIL Indonesia dan sisanya sebesar 51,4%

		<u>Lanjutan Tabel 2.1</u>	<p>dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.</p> <p>Dan hasil dari uji t diperoleh pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi dengan menunjukkan nilai <math>p</math> lebih kecil dari <math>\alpha</math> (<math>0,000 &lt; 0,05</math>) dan nilai <math>t</math> hitung <math>&gt;</math> <math>t</math> tabel (<math>5,146 &gt; 2,04841</math>). Artinya <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima, yang mana terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Disimpulkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin tinggi juga kinerjanya).</p>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angel Kralita Poluakan</li> <li>- Roy F. Runtuwene</li> </ul>	<p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado</p> <p><u>Tahun 2019</u></p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh analisis regresi linear sederhana disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari</p>

	- Sofia A.P.  Sambul	<u>Lanjutan Tabel 2.1</u>	hasil uji hipotesis (Uji t) 2.529 > 2.002. Pengaruh kompensasi ini bersifat positif dan nilai signifikan (0,027)  lebih kecil dari 0,05. Artinya apabila pemberian kompensasi semakin baik, maka hal tersebut akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan.
--	----------------------------	---------------------------	---

1. Dari penelitian yang dilakukan oleh Liling Listyawati dan Apriyana Lestari dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, kantor cabang Bangkalan. Terdapat persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel independen yang digunakan X1 Kompensasi finansial langsung, X2 Kompensasi finansial tidak langsung, dan X3 kompensasi non finansial serta variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan. Persamaan selanjutnya yaitu pada jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel. Jenis sumber data yang digunakan yaitu primer dan sekunder. Memiliki persamaan pada sampel penelitian yang digunakan yaitu 50 orang.

Selain persamaan terdapat juga perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah

PT.First Media Surabaya dan perbedaan selanjutnya pada tahun penelitian yang mana tahun dari penelitian terdahulu 2019 sedangkan penelitian ini adalah tahun 2020.

2. Dari penelitian yang dilakukan oleh Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.JAEIL Indonesia. Terdapat persamaan antara penilian terdahulu dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti kinerja karyawan dengan variabel independen kompensasi. Selain itu juga persamaan pada jenis penelitian yang menggunakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Jenis sumber data yang digunakan yaitu, primer dan sekunder.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu, objek penelitian dan tahun penelitian, penelitian terdahulu menggunakan objek PT. JAEIL Indonesia, dimana penelitian tersebut dilaksanakan pada tahun 2019. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. First Media Surabaya pada tahun 2020.

3. Dari penelitian yang dilakukan oleh Angel Kralita, Roy F. Runtuwene dan Sofia A.P. Sambul yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu variabel independen kompensasi dan variabel dependen kinerja karyawan, selanjutnya memiliki persamaan pada metode penelitian yang digunakan yaitu metode pendekatan kuantitatif, persamaan selanjutnya yaitu menggunakan sumber data primer dan data sekunder.

Selain memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu, memiliki perbedaan, yaitu objek penelitian dan tahun penelitian, dimana penelitian terdahulu menggunakan objek PT. PLN (Persero) UP3 Manado pada tahun 2019.

## **2.2 TINJAUAN TEORI (LANDASAN TEORI)**

### **2.2.1 KOMPENSASI**

#### **A. Pengertian Kompensasi**

Menurut Hendry Simamora (2004:445) kompensasi ialah yang berhubungan dengan imbalan finansial (*Financial Reward*) yang di terima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya, kompensasi berbentuk finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Pengeluaran moneter seperti itu bisa segera (kewajiban dalam periode waktu yang singkat) atau tertangguh (kewajiban perusahaan di kemudian hari). Gaji mingguan atau bulanan adalah contoh pembayaran segera (*Immediate Payment*) , sedangkan pensiun, pembagian laba, atau bonus menunjukkan pembayaran tertangguh (*Deferred Payment*) . Kompensasi bisa langsung , dimana uang langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk nonmoneter.

Menurut Susilo Martoyo (2000:126) kompensasi ialah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employer maupun employess baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Kompensasi yang wujudnya dapat bersifat finansial maupun nonfinansial tersebut pada dasarnya ialah suatu bentuk penghargaan atas jasa yang diberikan seseorang pada organisasi yang bersangkutan.



## **B. Tujuan Kompensasi**

Tujuan kompensasi menurut Hendry Simamora (2004:449) adalah untuk memotivasi para karyawan, namun ada kemajemukan nilai yang di lekatkan oleh individu terhadap imbalan atau paket imbalan spesifik. Nilai-nilai individu itu dapat pula berubah-ubah sepanjang waktu. Tujuan kompensasi melayani beberapa maksud, yang Pertama adalah menentukan kebijakan gaji (misalnya, gaji untuk kinerja) dan unsur-unsur sistem gaji yakni merit atau insentif. Kedua tujuan menjadi standar evaluasi keberhasilan sistem gaji. Sekiranya tujuan sistem kompensasi adalah untuk memikat dan mempertahankan karyawan yang sangat kompeten, namun karyawan kompeten justru meninggalkan suatu perusahaan untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi di perusahaan lain, maka sistem kompensasi barangkali berjalan secara tidak efektif.

Tujuan kompensasi menurut Susilo Martoyo (2000:129) sebagai berikut

- a) *Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi*. Karyawan menerima kompensasi berupa upah , gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodic, berarti adanya jaminan ekonomi untuk keluarga yang menjadi tanggungannya.
- b) *Pengkaitan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja*. Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit/produksi bahkan akan semakin rendah.

- c) *Pengkaitan Kompensasi dengan Sukses Perusahaan.* Makin berani perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu semakin besar. Berarti keuntungan makin besar.
- d) *Pengaitan Antara Keseimbangan Keadilan Pemberian Kompensasi.* Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut. Sehingga ada keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output (tingginya kompensasi yang diberikan).

### **C. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Susilo Martoyo (2000:127) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

- a) **Kebenaran dan Keadilan.** Hal ini mengandung pengertian bahwa pemberian kompensasi kepada masing-masing karyawan atau kelompok karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi. Dengan demikian tiap karyawan merasakan bahwa organisasi telah menghargai jasanya kepada.
- b) **Dana Organisasi.** Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi baik berupa finansial maupun nonfinansial amat tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tersebut tentunya akibat prestasi kerja yang telah ditunjukkan karyawannya. Makin besar prestasi

kerja yang berikan, makin besar keuntungan organisasi/perusahaan, makin besar dana yang terhimpun untuk kompensasi, maka makin baik pelaksanaan kompensasi di dalam organisasi/perusahaan.

- c) Serikat Karyawan. Para karyawan yang terhubung dalam suatu Serikat Karyawan dapat juga mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi dalam organisasi, sebab suatu Serikat Karyawan dapat merupakan “symbol kekuatan” karyawan dalam menuntut perbaikan nasib, yang perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen/pimpinan organisasi.
- d) Produktivitas Kerja. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi. Sedangkan prestasi kerja karyawan merupakan faktor yang di perhitungkan dalam penetapan kompensasi. Karna itu produktivitas kerja karyawan ikut mempengaruhi pemberian kompensasi.
- e) Biaya Hidup. Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama yang berupa upah/gaji, dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari harus mendapat perhatian pimpinan organisasi/perusahaan, namun cukup sulit pula dalam pelaksanaannya, karena biaya hidup seseorang sehari-hari sangat relatif sifatnya. Karena tidak ada ukuran yang pasti seberapa besar hidup yang layak itu.
- f) Pemerintah. Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dari tindak sewenang-wenang majikan/pimpinan organisasi ataupun perusahaan dalam memberikan balas jasa karyawan, jelas berpengaruh terhadap penetapan kompensasi. Karena itulah pemerintah ikut menentukan upah minimum

ataupun jumlah jam kerja karyawan, baik karyawan pria ataupun wanita, dewasa ataupun anak pada umur tertentu.

#### **D. Karakteristik Kompensasi**

Menurut Hendry Simamora (2004:446) ada lima karakteristik yang harus dimiliki oleh kompensasi sekiranya kompensasi dikehendaki mencapai tujuannya secara efektif, karakteristik tersebut ialah :

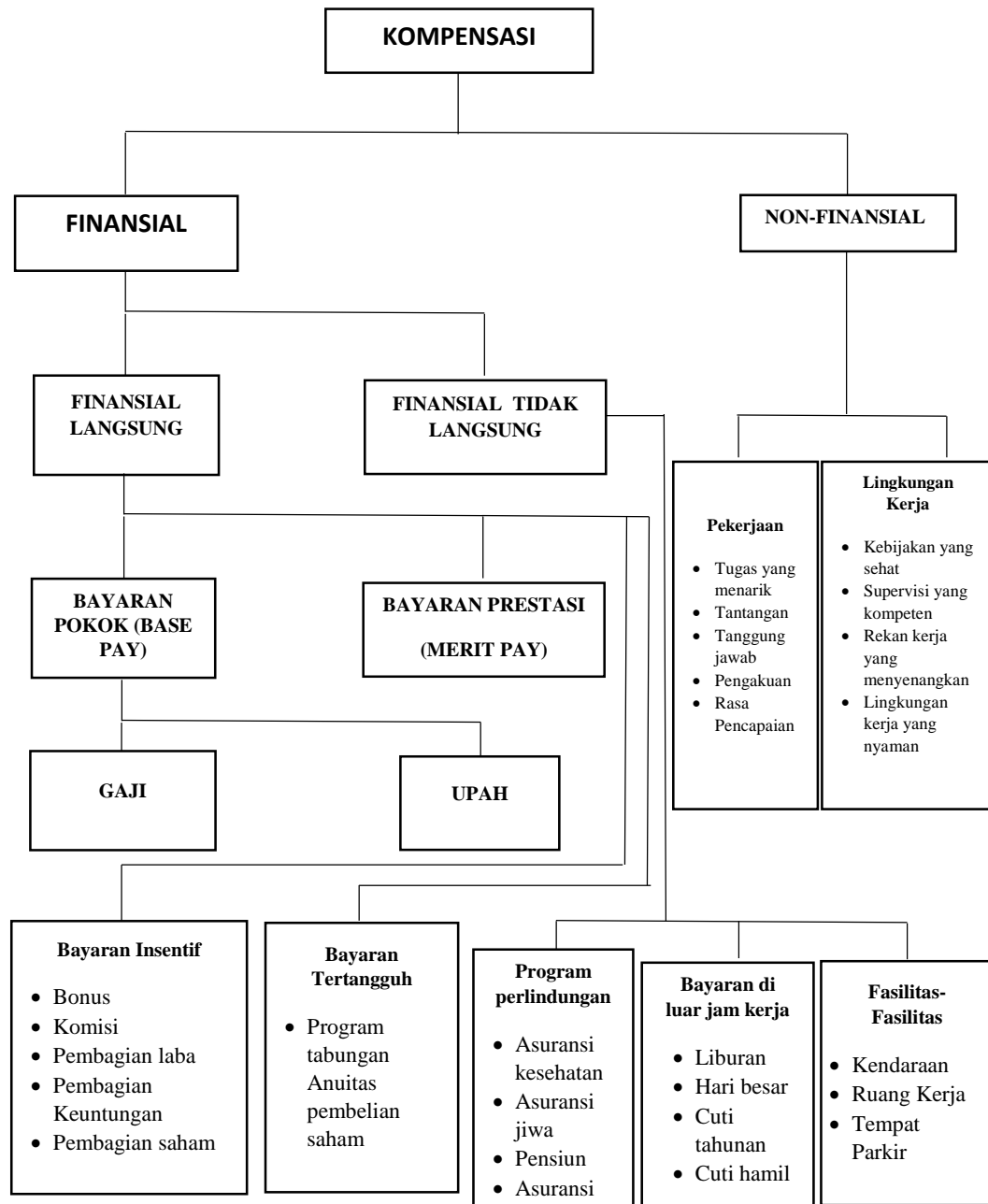
- 1) Arti penting. Suatu imbalan tidak akan dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh para karyawan atau bagaimana perasaan mereka seandainya hal itu dianggap tidak penting bagi mereka. Karena banyaknya perbedaan di antara para karyawan, jelaslah mustahil menetapkan imbalan apa saja yang penting bagi setiap orang di dalam organisasi. Dengan demikian, tantangan dalam perancangan sebuah sistem imbalan adalah penentuan imbalan yang sedapat mungkin mendekati kisaran para karyawan dan penerapan berbagai imbalan untuk meyakinkan bahwa imbalan yang tersedia penting bagi semua tipe individu yang berbeda di dalam organisasi.
- 2) Fleksibilitas. Apabila sistem imbalan disesuaikan dengan karakteristik unik anggota organisasi, dan sekiranya imbalan yang disediakan tergantung pada tingkat kinerja tertentu, maka imbalan memerlukan tingkat fleksibilitas tertentu. Fleksibilitas imbalan merupakan prasyarat yang perlu merancang sebuah sistem imbalan yang terkait dengan individu karyawan.
- 3) Frekuensi. Semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai instrumen yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu, imbalan yang sangat diminati adalah imbalan yang dapat diberikan dengan sering tanpa kehilangan maknanya.

- 4) Visibilitas. Imbalan harus betul-betul dapat dilihat apabila dikehendaki supaya kalangan karyawan merasakan adanya hubungan antara kinerja dan imbalan. Imbalan yang kelihatan (*Visible*) memiliki manfaat lainya karena mampu memuaskan kebutuhan para karyawan akan pengakuan dan penghargaan.
- 5) Biaya. Sistem kompensasi jelas-jelas tidak dapat dirancang tanpa memperhitungkan biaya imbalan itu sendiri. Intinya, semakin rendah biayanya, semakin diinginkan imbalan tersebut dari sudut pandang organisasi. Imbalan berbiaya tinggi tidak dapat diberikan sesering imbalan berbiaya rendah, dan karena sifat dasar biaya yang ditimbulkannya, imbalan biaya tinggi mengurangi efektivitas dan efisiensi organisasi.

## E. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Gambar2.1



Sumber data: Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2004:443).

Menurut Hendry Simamora dalam bukunya (2004:442) kompensasi terdapat dua bentuk yaitu **Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial**. Kompensasi Finansial terdiri dari dua jenis yaitu **Kompensasi Finansial Langsung** (*direct financial compensation*) seperti bayaran yang diterima oleh seorang karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Sedangkan **Kompensasi Finansial Tidak Langsung** (*indirect financial compensation*) disebut juga dengan tunjangan, yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, misalnya: Asuransi kesehatan, Asuransi jiwa, Asuransi tenaga kerja, Pensiun, Cuti tahunan, Cuti hamil, Liburan hari-hari besar, Fasilitas Kendaraan, Fasilitas tempat tinggal, dll.

Sedangkan **Kompensasi Non Finansial** seperti Tugas- tugas yang menarik tantangan, Pengakuan atas pencapaian kerja karyawan, Kebijakan perusahaan yang sehat, Lingkungan kerja yang nyaman, dan Rekan kerja yang menyenangkan.

#### **F. Indikator Kompensasi**

Menurut Hendry Simamora (2004:445) indikator kompensasi yakni :

- 1) Kompensasi Finansial Langsung.
  - a) Upah dan Gaji. Upah (*wages*) biasa itu berhubungan dengan tarif gaji yang bayar oleh perusahaan kepada karyawan perjam (semakin lama kerjanya semakin besar bayarannya). Menurut pasal 1 ayat 30 undang-undang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Upah

merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Gaji (*Salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Jajaran manajemen, staf profesional, klerikal (pekerja kerah putih) biasanya di gaji.

- b) Insentif. Insentif (*Incentive*) adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar dari gaji atau upah yang di berikan perusahaan kepada karyawan. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif ialah untuk mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektivitas biaya, program insentif terdiri dari dua jenis :
- Program insentif individu yang memberikan kompensasi menurut penjualan, produktivitas atau penghematan biaya yang dapat dihubungkan dengan karyawan tertentu.
  - Program insentif kelompok yang mengalokasikan kompensasi kepada sebuah kelompok karyawan (berdasarkan dapertemen, divisi, atau kelompok kerja) karena melampaui standar-standar profitabilitas, produktivitas, atau penghematan biaya yang sudah ditentukan sebelumnya.
- c) Bonus. Bonus adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan karena telah berprestasi dalam memenuhi target kerja yang diberikan



- d) Komisi. Komisi adalah sejumlah tambahan uang yang diberikan kepada karyawan berupa sebagian persen atas hasil dari penjualan yang mencapai kuota.
- 2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung.
- a) Tunjangan. Tunjangan adalah tambahan benefit yang diberikan karyawan untuk melengkapi gaji pokok yang diberikan, tunjangan ini bisa dibayarkan oleh perusahaan secara sebagian atau dibayarkan secara penuh.
  - b) Asuransi. Asuransi adalah jaminan kesehatan dan jiwa untuk karyawan yang di tanggung oleh perusahaan, dan berupa program pensiunan.
  - c) Cuti dan libur. Adalah pemberian hak libur kerja yang bertujuan untuk menjamin kesegaran atau kesehatan jasmani dan rohani karyawan yang telah bekerja untuk mencapai target perusahaan.
- 3) Kompensasi Non Finansial.
- a) Fasilitas. Contoh-contoh fasilitas (*Perquisites*) adalah kenikmatan /fasilitas seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus, atau biaya operasional tiket pesawat yang diberikan kepada karyawan untuk perjalanan luar kota. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dan kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar.
  - b) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar perusahaan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

- c) Rekan kerja yang baik. Sekelompok orang yang memiliki hubungan timbal balik di dalam bekerja, untuk mendukung kelancaran proses pekerjaan di dalam suatu perusahaan. Rekan kerja yang ramah dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis.

## **2.2.2 KINERJA KARYAWAN**

### **A. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Moehariono (2012:96) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok-kelompok orang didalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam suatu organisasi, jenis kinerja dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu :

- a) Kinerja operasional (*Operation performance*). Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan seperti modal bahan baku, teknologi, dan lain-lain.
- b) Kinerja administrative (*Administrative performance*). Kinerja ini yang berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi termasuk didalamnya struktur administrative yang mengatur hubungan otoritas, wewenang, dan tanggung jawab dari seseorang yang menduduki jabatan.
- c) Kinerja strategi (*Strategic performance* ). Kinerja ini berkaitan dengan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

Menurut kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian tersebut terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam periode, biasanya dalam waktu satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Arti dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti kinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategori berkinerja kurang atau tidak baik.

#### **B. Tujuan Kinerja**

Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri (2010:311)

- a) Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b) Pemberian imbalan yang serasi , misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan insentif uang.
- c) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d) Meningkatkan motivasi kerja.
- e) Meningkatkan etos kerja.
- f) Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g) Memperkuat hubungan karyawan malalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir

- i) Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j) Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

### **C. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Nawawi (2006:67) indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan organisasi/perusahaan terdiri dari :

- a) Kuantitas hasil kerja yang dicapai.
- b) Kualitas hasil kerja yang dicapai.
- c) Jangka waktu mencapai kinerja tersebut.
- d) Kehadiran dan kegiatan selama hadir ditempat kerja.
- e) Kemampuan bekerjasama.

### **D. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara di dalam buku Fajar Ansory dan Meithia Indrasari (2018:209) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a) Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

## **E. Penilaian Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2006:382) penilaian kerja (*Performance Appraisal*) ialah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kerja, dan penilaian hasil.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:387) penilaian kinerja dapat dilakukan oleh siapapun yang mengetahui dengan baik kinerja dari karyawan secara individual. Kemungkinannya adalah sebagai berikut :

- a) Para supervisor yang menilai karyawan mereka. Penilaian atas karyawan oleh supervisor didasarkan pada asumsi bahwa supervisor merupakan orang yang paling memenuhi syarat untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara realistis dan adil. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa supervisor menyimpan catatan kinerja mengenai pencapaian karyawan mereka. Catatan ini terdapat contoh spesifik untuk digunakan ketika menilai kinerja.
- b) Para karyawan yang menilai atasan mereka. Beberapa organisasi atau perusahaan sekarang meminta para karyawan untuk memberikan nilai pada supervisor dan manajer. Contohnya di perguruan tinggi dimana para mahasiswa diminta untuk mengevaluasi kinerja para pengajarnya di ruang kelas. Industry juga menggunakan penilaian karyawan untuk tujuan pengembangan manajemen.

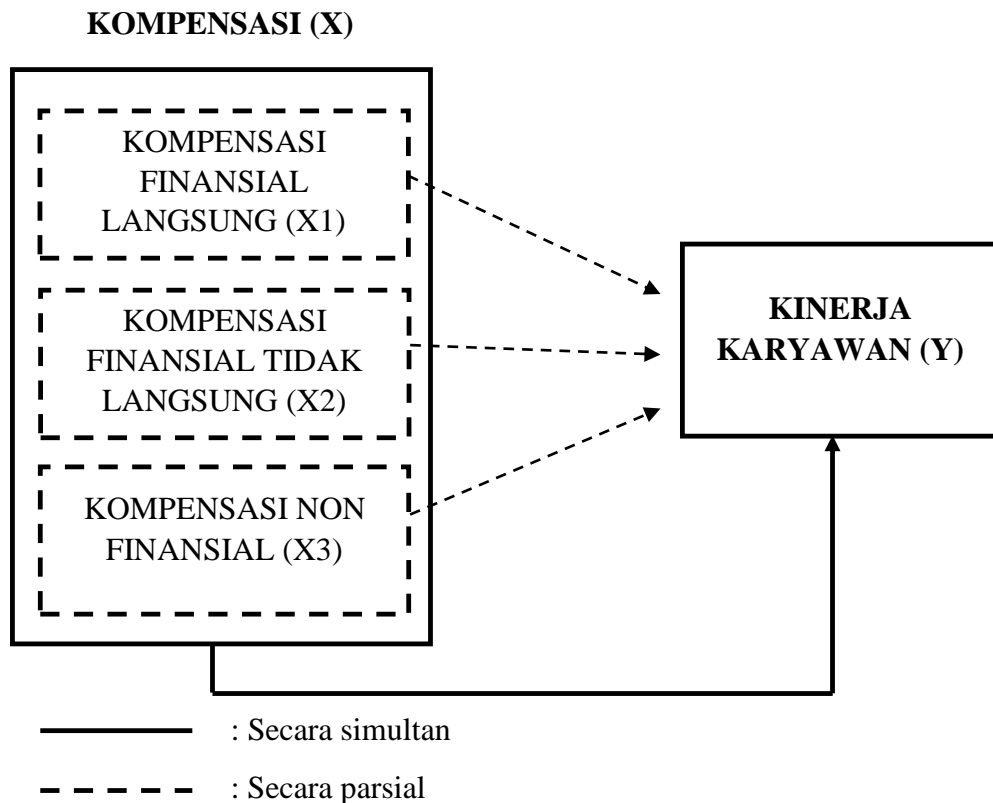
Menurut Sendow (2007:30) terdapat enam kriteria pokok untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :

- a) *Quality*. Quality adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan
- b) *Quantity*. Quantity adalah jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c) *Timeline*. Timeline. Timeline ialah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia.
- d) *Cost effectiveness*. Cost effectiveness adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) yang dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari *setiap unit penggunaan sumber daya*
- e) *Need for supervision*. Need for supervision adalah tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f) *Interpersonal impact*. Interpersonal impact adalah tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

### 2.3 KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 2.2

#### Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah penulis

Dari gambar kerangka konsep penelitian diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel X (variabel independen) adalah Kompensasi yang meliputi, Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak langsung dan Kompensasi Non-finansial, dan yang menjadi variabel Y (variabel dependen) adalah Kinerja Karyawan. Selanjutnya dalam penelitian ini akan diuji pengaruh dari masing-masing variabel X secara parsial yang ditandai dengan tanda panah garis putus-

putus, dan pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan yang ditandai dengan tanda panah tebal garis lurus.

#### **2.4 HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y).

Dari kerangka konsep diatas, dapat diambil hipotesis penelitian ini adalah

1. Diduga kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *sales* PT. First Media Surabaya.
2. Diduga kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *sales* PT. First Media Surabaya.
3. Diduga dari kompensasi finansial langsung yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan *sales* PT. First Media Surabaya.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 JENIS PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Menurut Sugiyono (2016:37) penelitian kausal ialah jenis penelitian yang bersifat hubungan sebab akibat, dimana ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *sales* pada PT. First Media Surabaya.

#### **3.2 VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL**

##### **3.2.1. Variabel Penelitian**

###### **A. Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono 2016:39). Dari penjelasan tersebut dalam penelitian ini variabel bebas beserta indikatornya sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial Langsung (X1)
  - a) Upah atau gaji.
  - b) Insentif.
  - c) Bonus.

- d) Komisi.
- 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)
  - a) Tunjangan.
  - b) Asuransi.
  - c) Cuti dan libur.
- 3. Kompensasi Non Finansial (X3)
  - a) Fasilitas.
  - b) Lingkungan kerja.
  - c) Rekan kerja yang baik.

#### **B. Variabel Terikat ( *Dependent Variable* )**

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2016:39). Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan variabel terikat beserta indikatornya di dalam penelitian ini adalah :

- 1. Kinerja Karyawan (Y)
  - a) Kuantitas hasil kerja yang dicapai.
  - b) Kualitas hasil kerja yang dicapai.
  - c) Jangka waktu mencapai kinerja tersebut.
  - d) Kehadiran dan kegiatan selama hadir ditempat kerja.
  - e) Kemampuan bekerjasama.

### 3.2.2 Definisi Operasional.

Definisi operasional merupakan penjabaran dari dimensi variabel yang masih memiliki abstraksi tinggi ke dalam variabel dengan abstraksi yang rendah sehingga bisa diukur. Definisi operasional masing- masing variabel yang ada dalam peneelitian ini adalah variabel bebas yaitu, kompensasi, yang terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial. Dan untuk variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berikut variabel bebas dan variabel terikat yang akan diamati didalam penelitian ini.

#### Kompensasi (Variabel bebas)

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa dari pihak perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja atau prestasi yang telah diberikan kepada perusahaan, balas jasa itu bisa berbentuk finansial dan non finansial.

#### Kompensasi Finansial Langsung (X1).

Kompensasi Finansial Langsung adalah sebuah bayaran atas imbalan dari hasil kerja karyawan ke perusahaan yang dibayarkan secara langsung. Dengan indikator sebagai berikut:

#### a) Gaji atau Upah

Bentuk balas jasa perusahaan terhadap karyawan yang berbentuk uang atas apa yang telah di lakukan demi mencapai tujuan perusahaan berupa gaji yang biasanya dibayarkan secara periodik.

#### b) Bonus

Bayaran penghasilan yang diberikan diluar gaji dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja seorang karyawan.

#### Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2).

Kompensasi Finansial Tidak Langsung adalah bayaran atas imbalan dari hasil kerja karyawan ke perusahaan yang dibayarkan secara tidak langsung dan bertujuan untuk mensejahterakan kehidupan karyawan. Dengan indikator sebagai berikut :

a) Tunjangan

Sejumlah uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan tertentu. Misalnya tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, dan lain sebagainya.

b) Asuransi

Merupakan bentuk upaya yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam menjamin perlindungan dari bahaya yang bisa terjadi pada karyawan seperti kecelakaan kerja, dan perlindungan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa pencegahan ataupun pengobatan, yang nantinya ketidakhadiran karyawan karena kesehatan tidak mengganggu produktivitas perusahaan.

c) Cuti atau Libur

Pemberian hari libur kerja bertujuan untuk memberikan waktu untuk istirahat, atau berkumpul dengan keluarganya dan juga merayakan hari-hari penting bagi karyawan.

### Kompensasi Non Finansial (X3).

Kompensasi Non Finansial adalah suatu imbalan selain uang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas apa yang telah dilakukan demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan indikator sebagai berikut:

a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan aktifitas di dalam ataupun di luar perusahaan.

b) Rekan kerja

Rekan kerja merupakan sekelompok orang yang bekerja di perusahaan yang sama dan dapat saling support dalam segala aktifitas kerja.

c) Fasilitas

Segala sarana prasarana yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bertujuan membantu atau mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

### Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari apa yang dikerjakan seseorang karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan indikator Kinerja Karyawan sebagai berikut:

a) Kuantitas hasil kerja

Jumlah dari hasil kerja yang biasanya diukur dengan target yang diberikan oleh perusahaan.

b) Kualitas hasil kerja

Baik buruknya hasil dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan.

c) Jangka waktu kerja

Lamanya waktu yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan tugas dari perusahaan.

d) Kehadiran dan kegiatan selama hadir ditempat kerja.

Suatu rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan bahwa dirinya bisa hadir atau tidak bisa hadir bekerja disuatu perusahaan.

e) Kemampuan bekerjasama

Suatu kemampuan karyawan dalam melakukan kegiatan secara bersama-sama atau tolong menolong untuk menyelesaikan tugas diberikan perusahaan.

### **3.3 LOKASI PENELITIAN**

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di kota Surabaya, karena lokasi kantor divisi *sales* PT. First Media Surabaya terletak di Graha S.A. Jalan Raya Gubeng no.19-21, Gubeng, kecamatan Gubeng. Kota Surabaya.

### **3.4 POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi menurut Sugiyono pada bukunya (2016:117) wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *sales* PT.

First Media Surabaya yang berjumlah 50 orang karyawan, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Karyawan *sales* PT.First Media Surabaya yang telah melewati masa training kerja selama 3 bulan.
- 2) Karyawan sales yang telah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun.

Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 50 orang karyawan sales PT. First Media Surabaya.

### **3.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian. Karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai *sumber* dan berbagai *cara*. (Sugiyono 2016:224)

Untuk penelitian ini, penulis menggunakan dua metode pengumpulan data, yaitu :

#### a) Studi Kepustakaan

Menurut Nazir (2013:93) adalah mengadakan survey dan mencari informasi terhadap data dengan cara menelusuri literatur yang ada serta menelaahnya secara tekun untuk menggali perkembangan teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, mencari metode serta teknik penelitian, baik dalam mencari data dan menganalisis data, serta menghindari terjadinya duplikasi yang tidak diinginkan. Dalam penelitian ini studi kepustakaan yang penulis gunakan yaitu dengan mencari informasi dari berbagai teori-teori, buku, jurnal ilmiah, penelitian terdahulu dan

sumber terpercaya lainnya sebagai referensi dalam teknik pengumpulan data penelitian ini.

b) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2016:142). Untuk penelitian ini, penulis menggunakan sistem kuesioner online untuk pembagian kuesioner yang nantinya dibuat dalam bentuk google form.

Untuk pengukuran kuesioner dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert, dengan bobot penilaian kuesioner sebagai berikut:

Sangat Setuju	: 5
Setuju	: 4
Netral	: 3
Tidak Setuju	: 2
Sangat Tidak Setuju	: 1

Menurut (Sugiyono 2016:93) skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.



### **3.6 JENIS DAN SUMBER DATA**

Untuk penelitian, penulis menggunakan jenis dan sumber data yaitu :

a) Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber (responden). Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan *sales* pada PT. First media Surabaya. Sumber data primer ini dikumpulkan dengan memberikan kuesioner yang akan diisi langsung oleh karyawan PT. First Media Surabaya.

b) Data skunder

Data skunder merupakan data yang diambil dari perusahaan yang mana data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data penjualan, profil perusahaan, dan struktur organisasi dari PT. First Media Surabaya.

### **3.7 TEKNIK ANALISIS DATA**

#### **3.7.1 Uji Instrumen**

Uji Instrumen digunakan untuk memperoleh informasi mengenai kualitas dari instrumen sudah atau belum memenuhi persyaratan yang digunakan. Menurut Arikunto dalam bukunya (2010:211) , baik dan buruknya suatu instrumen akan berpengaruh terhadap benar atau tidaknya data yang diperoleh, sedangkan benar atau tidaknya nantinya akan sangat menentukan bermutu atau tidaknya dari hasil penelitian tersebut. Instrumen yang baik selain valid juga harus reliable (dapat diandalkan). Instrumen dapat dikatakan reliable apabila memberikan hasil yang tepat walau oleh siapa dan kapan saja.

### **A. Uji Validitas**

Sebuah kuesioner harus valid karena nantinya menunjukkan suatu data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran yang dimaksud.

Menurut Arikunto dalam bukunya (2010:211) uji validitas adalah suatu bentuk ukuran untuk menunjukkan tingkat kevalidan atau kebenaran dari suatu instrument. Sebuah instrumen dapat dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah. Tinggi dan rendahnya validitas alat ukur menggambarkan sejauh mana data yang sudah terkumpul tidak menyimpang dari gambaran terhadap validitas yang dimaksud. Penelitian ini akan menguji validitas instrument menggunakan pearson product moment dalam SPSS. Dasar pengambilan uji validitas pearson yaitu dengan membandingkan nilai dari  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Jika nilai dari  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dapat dikatakan valid dan sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dapat dikatakan tidak valid. Jika nilai signifikansi  $>$  0,05 maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid dan apabila nilai signifikansi  $<$  0,05 maka dikatakan valid.

## **B. Uji Reliabilitas**

Sebuah kuesioner haruslah reliable karena untuk menunjukkan suatu jawaban dari responden yang stabil atau konsisten.

Menurut Gozali dalam bukunya (2002:132). Uji reabilitas bertujuan sebagai sebuah pengukuran dari kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap sebuah pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan SPSS dengan uji teknik *Alfa Cronbach (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha (a) > 0,60*.

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan suatu persyaratan agar dapat diketahui apakah terdapat penyimpangan-penyimpangan regresi atau tidak. Uji asumsi klasik berguna untuk menguji kelayakan dari model regresi berganda yang digunakan. Pada penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

#### **A. Uji Normalitas**

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen, variabel independen, ataupun dari keduanya berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas merupakan salah satu bagian penting dari uji asumsi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu :

- Jika nilai signifikansi  $>$  dari 0,05 maka dapat dikatakan data penelitian berdistribusi normal.
- Namun, jika nilai signifikansi  $<$  dari 0,05 maka data penelitian tersebut dikatakan tidak berdistribusi dengan normal.

### **B. Uji Multikolinieritas**

Menurut Gujati (2003:328). Uji multi multikolinieritas berguna untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel bebas pada suatu model regresi linear berganda. Model regresi yang baik sebaiknya tidak ada korelasi antar variabel bebas. Jika adanya korelasi yang tinggi pada variabel bebasnya, maka menyebabkan hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Ada atau tidaknya suatu multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance* atau nilai TOL. Umumnya nilai *Cut Off* yang digunakan untuk menunjukkan tingkat multikolinieritas adalah nilai  $VIF \leq 0,10$  artinya variabel tersebut mengindikasikan tidak adanya multikolinieritas. Dan jika VIF dengan nilai  $\geq 10$  artinya terdapat adanya multikolinieritas yang tinggi antar variabel bebasnya.

### **C. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan adanya suatu ketidaksamaan varian dari residual sebuah pengamatan dari satu pengamatan ke pengamatan lain memiliki varian yang berbeda. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linier. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi

heteroskedastisitas. Untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji glejser dengan pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi (Sig) > dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
- Sebaliknya, jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka dapat dikatakan terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 3.7.3 Uji Linear Berganda

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear dengan alasan karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X1) kompensasi finansial langsung, (X2) kompensasi finansial tidak langsung, (X3) kompensasi non Finansial terhadap variabel terikatnya kinerja karyawan (Y) pada karyawan *sales* PT. First Media Surabaya. Bentuk umum dari model regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien regresi

X1 = Kompensasi Finansial Langsung

X2 = Kompensasi Finansial Tidak Langsung

X3 = Kompensasi Non-Finansial

### 3.7.4 Uji Hipotesa

Uji hipotesa dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisa apakah hipotesis yang ada dapat diterima atau tidak. Adapun pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan cara uji statistik seperti Uji Simultan dengan Uji F dan Uji Parsial dengan Uji t, sebagai berikut :

#### A. Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F

Pengujian secara bersama-sama (Simultan) bertujuan untuk mengetahui secara statistik bahwa variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali,2005:47). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Dengan membandingkan F tabel dengan F hitung,  
Apabila  $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak.  
Sebaliknya apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi,  
Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.  
Sebaliknya apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hipotesis yang digunakan Uji F adalah:  $H_0: \beta_1=\beta_2=\beta_3 = 0$ , artinya secara bersama-sama  $X_1, X_2, X_3$ , tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.  $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , artinya secara bersama-sama  $X_1, X_2, X_3$  ada pengaruh yang signifikan.

## B. Uji Pengaruh Parsial dengan Uji t

Pengujian secara parsial bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel-variabel independen didalam penelitian ini secara individual terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali,2005:47). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam Uji t yaitu :

- Dengan membandingkan nilai t tabel dan t hitung.

Jika t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

- Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

Jika nilai probabilitas  $>$  0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sebaliknya jika nilai probabilitas  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hipotesis dalam penelitian ini yang akan diuji adalah:  $H_0: \beta_1=0$ , maka secara parsial tidak ada pengaruh antara  $X_1, X_2, X_3$  terhadap  $Y$ .  $H_a: \beta_1 \neq 0$ , maka secara parsial ada pengaruh antara  $X_1, X_2, X_3$  terhadap  $Y$ .

### 3.7.5 Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2005:83), Koefisien determinasi adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh dari kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Berikut ini adalah kriteria untuk analisis koefisien determinasi :

- a) jika  $R^2$  mendekati nol (0), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah
- b) jika  $R^2$  mendekati satu (1), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat.

Dari analisis data atau uji statistik ini dapat diketahui beberapa hasil diantaranya, dari analisis statistik ini dapat diketahui berapa besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial ataupun simultan.

#### **3.7.6 Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )**

Uji dominan digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam menentukan variabel dominan yaitu dengan cara membandingkan nilai uji t dari variabel bebas yaitu kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung (X1), kompensasi finansial tidak langsung (X2), dan kompensasi non finansial (X3) yang dimana nilai uji t paling besar menunjukkan variabel bebas yang dominan.



## **BAB 1V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 PROFIL PERUSAHAAN**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

PT. First media Tbk didirikan pada 6 januari 1994 berawal dengan nama PT. Safira Ananda. Dan pada tahun 1995 merubah nama menjadi PT Tanjung Bangun Semesta, dan mulai beroperasi sebagai perusahaan internet kecil di kota Surabaya pada tahun 1998. PT. Tanjung Bangun Semesta mengakusisi 78% saham PT. Aditirta Indonesia, yang dimana saat itu PT. Aditirta Indonesia memegang lisensi televisi berlangganan sejak tahun 1996 dengan menggunakan sistem TV kabel. Dengan akusisi tersebut PT. Tanjung Bangun Semesta dapat berbisnis televisi berbayar kabel pertama di Indonesia. Pada tanggal 27 Januari 2000 PT Tanjung Bangun resmi mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Surabaya dengan harga IPO Rp 500/saham. Beberapa waktu kemudian, pada 28 April 2000 namanya diubah kembali menjadi PT Broadband Multimedia Tbk. Pada tahun-tahun berikutnya, produk-produk baru dibawah PT Broadband Multimedia diluncurkan dengan merek Digital1 (Agustus 2005) dan MyNet (2004), dan pada 2003 pelanggannya sudah mencapai 100.000. Seiring waktu, kepemilikan Datakom menghilang, meninggalkan Lippo sebagai pemegang saham utama.

Tepat pada tanggal 16 Juni 2007, Broadband Multimedia mengganti namanya menjadi PT First Media Tbk, sekaligus meluncurkan identitas dan merek baru sebagai penyedia layanan "Triple Play". Kabelvision dan Digital1 disatukan

di bawah produk HomeCable, sementara MyNet menjadi FastNet. Pada tahun 2008., PT. First Media memiliki sekitar 180.000 pelanggan internet dan sekitar 130.000 pelanggan televisi. Jaringan serat optik First Media memiliki panjang 2.597 kilometer yang tersebar di Jabodetabek, Surabaya, dan Bandung pada tahun 2008. First Media menargetkan satu juta rumah terjangkau jaringannya. Sebelum awal 2009.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

##### **VISI**

Menjadi perusahaan penyelenggara jasa Megamedia terpadu terkemuka di Indonesia yang memanfaatkan teknologi internet pita lebar guna menciptakan nilai tambah kepada para Pemangku Kepentingan. Visi perseroan mencakup ladsan layanan Enam-C yang terpadu, yaitu :

- ❖ Cable TV – Multi-Channels Interactive Television
- ❖ Computer – Layanan Broadband Internet
- ❖ Communication – Layanan Data Komunikasi
- ❖ Content – Kontent untuk Internet dan TV
- ❖ Channels – Memproduksi “in-House Channel”
- ❖ Commerce – TV Home Shopping dan Internet E-Commerce

##### **MISI**

- ❖ Menjadi pelopor di bidangnya
- ❖ Mengutamakan kompetensi dan profesionalisme
- ❖ Fokus pada pelanggan

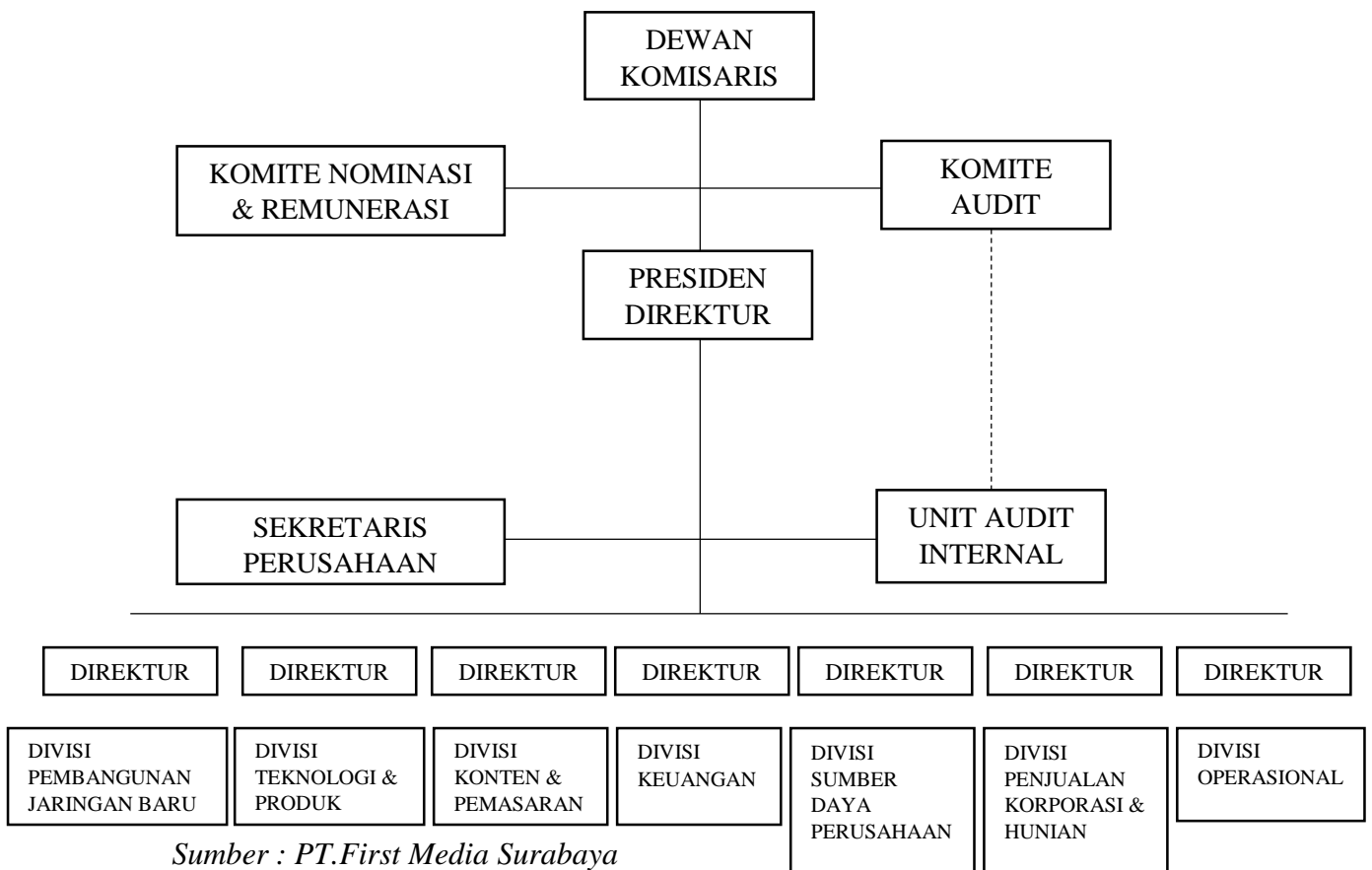
- ❖ Menjadi pilihan utama untuk berkarir
- ❖ Warga usaha yang bertanggung jawab

### 4.1.3 Produk Perusahaan

Produk First Media disebut Triple Play, yang merupakan layanan berbasis teknologi pita lebar digital mencakup jasa akses internet berkecepatan tinggi tanpa batasan yang selalu menyala (FastNet), TV kabel digital (HomeCable), layanan OTT (First Media X), dan komunikasi data berkecepatan tinggi dan berkapasitas besar untuk aplikasi bisnis dan komersial (DataComm).

## 4.2 STRUKTUR ORGANISASI

Gambar 4.1



Sumber : PT.First Media Surabaya

#### **4.2.1 Jobdesk**

##### **➤ DEWAN KOMSARIS**

Tugas penting dewan komisaris ialah melaksanakan prinsip-prinsip perusahaan sesuai dengan fungsi pengawasan atas laporan dari direksi dan komite audit, seorang dewan komisaris bertugas memantau serta mengevaluasi pelaksanaan seluruh kebijakan strategis perusahaan termasuk mengenai suatu efektivitas penerapan manajemen resiko dan pengendalian internal. Tidak hanya itu, dewan komisaris juga bertanggung jawab mengawasi manajemen operasional perusahaan yang telah dilaksanakan oleh direksi dan memberikan sebuah masukan kepada direksi apabila diperlukan, dengan ketentuan yang ditetapkan dalam anggaran dasar, keputusan RUPS perusahaan, serta undang-undang yang berlaku. Dewan komisaris memiliki tanggung jawab terkait dengan RUPS yaitu memberikan pendapat dan saran tentang rencana kerja dan anggaran tahunan perusahaan, selanjutnya segera melaporkan jika terjadi penurunan kinerja karyawan diperusahaan, menelaah dan menandatangani laporan tahunan serta mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas yang sudah dilakukan kepada RUPS.

##### **➤ KOMITE NOMINASI & REMUNERASI**

Tugas pokok komite nominasi & remunerasi sebagai berikut :

1. Terkait dengan nominasi
  - a) Memberikan rekomendasi kepada dewan komisaris mengenai komposisi jabatan, kebijakan dan kriteria dalam proses nominasi, dan kebijakan evaluasi kinerja.

- b) Membantu dewan komisaris melakukan penilaian kinerja anggota direksi atau anggota dewan komisaris berdasarkan tolak ukur yang telah disusun sebagai bahan evaluasi.
- c) Memberikan rekomendasi kepada dewan komisaris mengenai program pengembangan kemampuan bagi anggota direksi atau anggota dewan komisaris.
- d) Memberikan usulan mengenai calon yang memenuhi syarat sebagai anggota direksi atau anggota dewan komisaris kepada dewan komisaris untuk disampaikan kepada rapat umum pemegang saham.

## 2. Terkait dengan remunerasi

- a) Memberikan rekomendasi kepada dewan komisaris mengenai struktur organisasi, kebijakan atas remunerasi, dan besaran atau remunerasi.
- b) Membantu dewan komisaris melakukan penilaian kinerja sesuai dengan remunerasi yang diterima oleh anggota direksi atau anggota dewan komisaris.

### ➤ KOMITE AUDIT

Komite audit bertanggung jawab kepada dewan komisaris dalam membantu melakukan tugas-tugasnya, yaitu :

- a) Menelaah informasi keuangan yang akan dikeluarkan oleh perusahaan seperti laporan keuangan, proyeksi, dan informasi laporan keuangan lainnya.
- b) Menelaah atas kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan dalam bidang pasar modal dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan lainnya.

- c) Menelaah atas pelaksanaan pemeriksaan oleh auditor internal.
- d) Melaporkan kepada dewan komisaris mengenai berbagai resiko yang dihadapi oleh perusahaan dan implementasi manajemen resiko oleh direksi.
- e) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh dewan komisaris sepanjang termasuk dalam lingkup tugas dan kewajiban dari dewan komisaris berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

➤ **PRESIDEN DIREKTUR**

Tugas seorang presiden direktur sebagai berikut :

- a) Menyusun strategi untuk mengarahkan bisnis menjadi lebih maju.
- b) Mengorganisasi visi dan misi perusahaan secara keseluruhan.
- c) Memimpin meeting rutin dengan para pemimpin senior perusahaan
- d) Menunjuk orang untuk memimpin divisi tertentu dan mengawasi pekerjaannya.
- e) Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.
- f) Mengawasi kompetisi bisnis internal dan eksternal.
- g) Mengevaluasi kesuksesan perusahaan.

➤ **UNIT AUDIT INTERNAL**

Tugas unit audit internal sebagai berikut :

- a) Membuat dan melaksanakan rencana serta anggaran aktivitas audit internal tahunan berdasarkan prioritas resiko yang sesuai dengan tujuan perusahaan.
- b) Melaksanakan pemeriksaan dan penilaian atas efisiensi dan efektivitas di seluruh bidang kegiatan perusahaan.

- c) Mengevaluasi pelaksanaan pengendalian internal dan sistem manajemen resiko sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- d) Memberikan saran serta masukan untuk perbaikan dan informasi yang obyektif tentang kegiatan yang diperiksa pada seluruh manajemen, membuat laporan tertulis hasil audit setiap bulan dan menyampaikannya pada presiden direktur dan dewan komisaris dengan tembusan komite audit.
- e) Mengalisa serta melaporkan pelaksanaan tindak lanjut perbaikan yang telah disarankan.
- f) Melakukan kerjasama dan berkomunikasi langsung dengan komite audit.
- g) Membuat program untuk mengevaluasi mutu kegiatan audit internal yang dilakukan.
- h) Melakukan pemeriksaan khusus apabila diperlukan.

➤ **SEKRETARIS PERUSAHAAN**

Tugas seorang sekretaris perusahaan adalah sebagai berikut :

- a) Mengikuti perkembangan pasar modal khususnya peraturan-peraturan yang berlaku dalam bidang pasar modal.
- b) Memberikan sebuah masukan pada direksi dan dewan komisaris atau perusahaan public untuk mematuhi segala peraturan perundang-undangan dibidang pasar modal.
- c) Membantu tugas direksi dan dewan komisaris dalam pelaksanaan tata kelola perusahaan yang meliputi :
  - keterbukaan informasi kepada masyarakat, termasuk ketersediaan informasi kepada situs web perusahaan publik.

- Menyampaikan laporan keuangan kepada jasa keuangan dengan tepat waktu.
  - Menyelenggarakan dan mendokumentasi RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham).
  - Menyelenggarakan dan mendokumentasi rapat bersama direksi atau dewan komisaris.
  - Melaksanakan program orientasi terhadap perusahaan bagi direksi dan dewan komisaris.
- d) Sebagai sebuah penghubung antara perusahaan publik dengan pemegang saham perusahaan publik, otoritas jasa keuangan, dan pemangku kepentingan lainnya.
- **DIREKTUR DIVISI PEMBANGUNAN JARINGAN BARU**
- a) Melakukan perancangan, pengembangan, dan pengelolaan jaringan yang disesuaikan dengan perkembangan teknologi.
  - b) Merancang kebutuhan dan kegiatan jaringan TI.
  - c) Membangun koneksi internet.
  - d) Menganalisis kebutuhan jaringan TI.
- **DIREKTUR DIVISI TEKNOLOGI & PRODUK**
- Tugas seorang direktur divisi teknologi dan produk adalah :
- a) Melakukan perancangan dan pengelolaan sistem keamanan perangkat jaringan internet.
  - b) Mengelola bandwidth, routing, dan firewall serta segala alat yang diperlukan oleh jaringan TI.
  - c) Menganalisis kebutuhan masyarakat akan pemakaian internet.



➤ DIREKTUR DIVISI KONTEN & PEMASARAN

Tugas seorang direktur divisi konten & pemasaran ialah :

- a) Mengembangkan strategi konten & pemasaran
- b) Merencanakan dan mengkoordinasikan konten & pemasaran
- c) Memantau dan mengendalikan konten
- d) Mengoptimalkan konten & pemasaran

➤ DIREKTUR DIVISI KEUANGAN

Tugas seorang direktur keuangan adalah sebagai berikut :

- a) Mampu menjadikan dirinya sebagai ahli keuangan.
- b) Mampu menggenerlilasikan bidang keuangan.
- c) Memimpin kinerja keuangan perusahaan.
- d) Mampu memenangkan pertumbuhan perusahaan.

➤ DIREKTUR DIVISI SUMBER DAYA PERUSAHAAN

Tugas pokok seorang direktur sumber daya perusahaan ialah :

- a) Melakukan seleksi penerimaan tenaga kerja baru.
- b) Memberikan penilaian terhadap kinerja seluruh karyawan.
- c) Memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.
- d) Melakukan perencanaan pada bidang pengelolaan dan pengembangan SDM.
- e) Monitoring dalam strategi pengembangan SDM.

➤ DIREKTUR DIVISI PENJUALAN KORPORASI & HUNIAN

- a) Menjalin kerjasama antar perusahaan.
- b) Memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan korporasi atau hunian.
- c) Mengevaluasi kinerja sales terhadap penjualan antar korporasi dan hunian.

➤ DIREKTUR DIVISI OPERASIONAL

Tugas seorang direktur divisi operasional ialah :

- a) Merencanakan, melaksanakan dan mengawasi seluruh pelaksanaan operasional perusahaan.
- b) Membuat standart perusahaan mengenai semua proses operasional, produksi, proyek, dan kualitas hasil produksi.
- c) Membantu tugas-tugas direktur utama.
- d) Membuat laporan kegiatan untuk diberikan kepada direktur utama.
- e) Bertanggung jawab pada proses operasional, produksi, proyek dan kualitas hasil produksi.

### 4.3. HASIL TEMUAN PENELITIAN

#### 4.3.1 DESKRIPSI IDENTITAS RESPONDEN

Karakteristik pada penelitian ini diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Sales PT. First Media Surabaya, Tbk.

#### A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan deskripsi jenis kelamin dari para responden yang telah mengisi kuesioner :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki- laki	50	100%
Perempuan	0	0%
<b>Total</b>	<b>50 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah penulis*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh sales laki-laki yang berjumlah 50 orang.

#### B. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan deskripsi jenis usia dari para responden yang telah mengisi kuesioner :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase</b>
20	3	6%
21	4	8%
22	3	6%
23	10	20%
24	9	18%
25	12	24%
26	6	12%
27	2	4%
28	1	2%
<b>Total</b>	<b>50 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah penulis*

Dari tabel diatas dapat diketahui usia dari responden dalam penelitian ini yaitu yang berusia 20 tahun sebanyak 3 orang atau 6%, responden dengan usia 21 tahun sebanyak 4 orang atau 8%, responden dengan usia 22 tahun sebanyak 3 orang atau 6%, responden dengan usia 23 tahun sebanyak 10 orang atau 20%, responden dengan usia 24 tahun sebanyak 9 orang atau 18%, responden dengan usia 25 tahun sebanyak 12 orang atau 24%, responden dengan usia 26 tahun sebanyak 6 orang atau 12%, responden dengan usia 27 tahun sebanyak 2 orang atau 4%, dan responden yang berusia 28 tahun sebanyak 1 orang atau 2%. Dengan demikian dapat diketahui mayoritas responden berdasarkan usia di dominasi oleh usia 24 tahun.

### C. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan deskripsi pendidikan terakhir dari para responden yang telah mengisi kuesioner :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA/SMK	22	44%
D3	13	26%
S1	15	30%
<b>Total</b>	<b>50 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data diolah penulis*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 22 orang atau 44%, kemudian D3 sebanyak 13 orang atau 26%, dan S1 sebanyak 15 orang atau 30%.

### D. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi masa kerja dari para responden yang telah mengisi kuesioner :

**Tabel 4.4**

<b>Lama Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
3 Bulan	8	16%
>3 Bulan	42	84%
<b>Total</b>	<b>50 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah penulis*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan sales yang bekerja lebih dari 3 bulan sebanyak 42 orang atau 84% dan karyawan sales yang bekerja selama 3 bulaan sebanyak 8 orang atau 16%. Dengan demikian karakteristik responden berdasarkan masa kerja di dominasi oleh masa kerja > 3 bulan.

### 4.3.2 ANALISIS DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi berguna untuk mengetahui hasil dari tanggapan responden terhadap variabel yang telah di tetapkan melalui item pernyataan pada kuesioner. Variabel tersebut telah dijabarkan dalam beberapa indikator yang diukur dengan skala likert dengan skor 1 sampai 5. Kuesioner telah disebar kepada karyawan sales PT. First Media Surabaya. Dekscripsi jawaban dari kuesioner tersebut diolah dengan menggunakan SPSS berdasarkan nilai rata-rata. Berikut adalah penentuan kategorinya.

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1 dan jumlah kelas adalah 5. Dari rumus diatas, diperoleh nilai interval kelas sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval Class} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Berikut penentuan kategori berdasarkan nilai mean untuk variabel penelitian :

**Tabel 4.5**

**Penentuan Kategori Berdasarkan Interval Class**

Skor	Kategori	Nilai Interval
5	Sangat Setuju	$4,20 > x \leq 5,00$
4	Setuju	$3,40 > x \leq 4,20$
3	Netral	$2,60 > x \leq 3,40$
2	Tidak Setuju	$1,80 > x \leq 2,60$
1	Sangat Tidak Setuju	$1,00 < x \leq 1,80$

*Sumber : Data diolah penulis*

**B. Deskripsi Jawaban Responden**

Untuk variabel Kompensasi memiliki tiga variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung (X1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) dan Kompensasi Non Finansial (X3). Sedangkan variabel terikat memiliki satu variabel yaitu, Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan pengumpulan jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden, maka dapat diperoleh deskripsi objek dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Deskripsi jawaban responden untuk variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1)

Berikut ini akan dijabarkan deskripsi jawaban responden untuk variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) :

**Tabel. 4.6**  
**Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi**  
**Finansial Langsung (X1)**

No	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban Responden							
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Mean	Kategori
		F	F	F	F	F			
1	Gaji/upah yang diterima sudah sesuai dengan beban tugas yang diberikan oleh PT. First Media Surabaya	5	19	15	10	1	167	3,34	Netral
2	Gaji/upah yang diberikan oleh PT. First Media Surabaya selalu diberikan tepat waktu sesuai kesepakatan diawal	5	22	17	6	0	176	3,52	Setuju
3	Bonus yang diberikan oleh PT.First Media Surabaya mampu meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan	7	23	15	5	0	182	3,64	Setuju
4	PT.First Media Surabaya selalu konsisten memberikan bonus kepada karyaawan yang mencapai target	1	11	12	18	8	129	2,58	Tidak Setuju
Total Rata-Rata							654	3,27	Netral

*Sumber : Data diolah penulis*



Berdasarkan dari data tabel 4.6 diatas, dapat dijabarkan bahwa untuk pernyataan nomor satu “Gaji/upah yang diterima sudah sesuai dengan beban tugas yang diberikan oleh PT. First Media Surabaya”, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 19 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 3,34 dikategorikan pada nilai skor “netral”.

Pernyataan nomor dua “Gaji/upah yang diberikan oleh PT. First Media Surabaya selalu diberikan tepat waktu sesuai kesepakatan diawal “, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 22 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 3,52 dikategorikan pada nilai skor “setuju”.

Pernyataan nomor tiga “Bonus yang diberikan oleh PT.First Media Surabaya mampu meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan”, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 23 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 3,64 dikategorikan pada nilai skor “setuju”.

Pernyataan nomor empat “PT.First Media Surabaya selalu konsisten memberikan bonus kepada karyawan yang mencapai target”, mayoritas responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 18 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 2,58 dikategorikan pada nilai skor “tidak setuju”.

Disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap item pernyataan pada variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) diperoleh sebanyak 3,27 dapat diartikan bahwa karyawan sales memiliki penilaian netral terhadap kompensasi finansial langsung yang berupa gaji dan bonus.

2) Deskripsi jawaban responden untuk variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)

Berikut ini akan dijabarkan deskripsi jawaban responden untuk variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) :

**Tabel. 4.7**  
**Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)**

No	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban Responden							Total	Mean	Kategori
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)					
		F	F	F	F	F					
1	PT. First Media Surabaya telah memberikan tunjangan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya	3	7	16	17	7		102	2,04	Tidak Setuju	
2	Dengan adanya tunjangan yang diberikan PT. First Media Surabaya kepada karyawan, menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan	12	15	18	5	0		184	3,68	Setuju	
3	PT.First Media Surabaya memberikan jaminan berupa asuransi kesehatan dan asuransi jiwa	4	9	14	21	2		142	2,84	Netral	
4	Asuransi yang diberikan PT.First Media Surabaya memberikan rasa aman	7	23	15	5	0		224	4,48	Sangat Setuju	

	bagi karyawan selama bekerja								
5	PT.First Media Surabaya memberikan hak cuti atau hari libur sesuai dengan peraturan pemerintah	8	32	10	0	0	198	3,96	Setuju
6	Hari libur dan hak cuti kerja membuat karyawan lebih fresh dan rileks secara jasmani dan rohani untuk selanjutnya kembali bekerja setelah cuti/libur	9	31	7	3	0	196	3,92	Setuju
Total Rata-Rata							1.046	3,49	Setuju

*Sumber : Data diolah penulis*

Berdasarkan dari data tabel 4.7 diatas, dapat dijabarkan bahwa untuk pernyataan nomor satu “PT. First Media Surabaya telah memberikan tunjangan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya”, mayoritas responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 17 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 2,04 dikategorikan pada nilai skor “tidak setuju”.

Pernyataan nomor dua “Dengan adanya tunjangan yang diberikan PT. First Media Surabaya kepada karyawan, menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan”, mayoritas responden menjawab “netral” sebanyak 18 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 3,68 dikategorikan pada nilai skor “setuju”.

Pernyataan nomor tiga “PT.First Media Surabaya memberikan jaminan berupa asuransi kesehatan dan asuransi jiwa”, mayoritas responden menjawab

“netral” sebanyak 21 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 2,84 dikategorikan pada nilai skor “netral”.

Pernyataan nomor empat “Asuransi yang diberikan PT.First Media Surabaya memberikan rasa aman bagi karyawan selama bekerja”, mayoritas responden menjawab “netral” sebanyak 23 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 4,48 dikategorikan pada nilai skor “sangat setuju”.

Pernyataan nomor lima “PT.First Media Surabaya memberikan hak cuti atau hari libur sesuai dengan peraturan pemerintah”, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 3,96 dikategorikan pada nilai skor “setuju”.

Pernyataan nomor enam “Hari libur dan hak cuti kerja membuat karyawan lebih fresh dan rileks secara jasmani dan rohani untuk selanjutnya kembali bekerja setelah cuti/libur”, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 3,92 dikategorikan pada nilai skor “setuju”.

Disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap item pernyataan pada variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) diperoleh sebanyak 3,49 dapat diartikan bahwa karyawan sales memiliki penilaian setuju terhadap kompensasi finansial tidak langsung yang berupa tunjangan, asuransi, dan hari libur/cuti.

3) Deskripsi jawaban responden untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X3)

Berikut ini akan dijabarkan deskripsi jawaban responden untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X3) :

**Tabel. 4.8**  
**Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi Non Finansial(X3)**

No	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban Responden							
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Mean	Kategori
		F	F	F	F	F			
1	PT.First Media Surabaya memiliki lingkungan dan tempat kerja yang nyaman	8	17	24	1	0	182	3,64	Setuju
2	Lingkungan kerja yang sehat dan nyaman berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan	15	18	16	1	0	197	3,94	Setuju
3	Hubungan antar karyawan dengan atasan sebagai rekan kerja terjalin dengan baik	9	26	15	0	0	194	3,88	Setuju
4	Sesama rekan kerja di PT.First Media Surabaya saling melengkapi dan bekerjasama dalam menyelesaikan tugas	8	22	15	5	0	183	3,66	Setuju

5	PT.First Media Surabaya belum memberikan fasilitas berupa biaya transportasi kepada karyawan <i>sales</i> yang memadai	11	17	22	0	0	189	3,78	Setuju
6	PT.First Media Surabaya belum memberikan fasilitas berupa kuota internet yang memadai untuk operasional kantor	9	26	15	0	0	194	3,88	Setuju
Total Rata-Rata							1.139	3,80	Setuju

*Sumber : Data diolah penulis*

Berdasarkan dari data tabel 4.8 diatas, dapat dijabarkan bahwa untuk pernyataan nomor satu “PT.First Media Surabaya memiliki lingkungan dan tempat kerja yang nyaman”, mayoritas responden menjawab “netral” sebanyak 24 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 3,64 dikategorikan pada nilai skor “setuju”.

Pernyataan nomor dua “Lingkungan kerja yang sehat dan nyaman berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan”, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 18 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 3,94 dikategorikan pada nilai skor “setuju”.

Pernyataan nomor tiga “Hubungan antar karyawan dengan atasan sebagai rekan kerja terjalin dengan baik”, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 26 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 3,88 dikategorikan pada nilai skor “setuju”.

Pernyataan nomor empat “Sesama rekan kerja di PT.First Media Surabaya saling melengkapi dan bekerjasama dalam menyelesaikan tugas”, mayoritas

responden menjawab “setuju” sebanyak 22 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 3,66 dikategorikan pada nilai skor “setuju”.

Pernyataan nomor lima “PT.First Media Surabaya belum memberikan fasilitas berupa biaya transportasi kepada karyawan *sales* yang memadai”, mayoritas responden menjawab “netral” sebanyak 22 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 3,78 dikategorikan pada nilai skor “setuju”.

Pernyataan nomor enam “PT.First Media Surabaya belum memberikan fasilitas berupa kuota internet yang memadai untuk operasional kantor”, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 26 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 3,88 dikategorikan pada nilai skor “setuju”.

Disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap item pernyataan pada variabel Kompensasi Non Finansial (X3) diperoleh sebanyak 3,80 dapat diartikan bahwa karyawan sales memiliki penilaian setuju terhadap kompensasi non finansial yang berupa lingkungan kerja, rekan kerja, dan fasilitas.

#### 4) Deskripsi jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini akan dijabarkan deskripsi jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) :

**Tabel. 4.9**  
**Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel**  
**Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban Responden							
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Mean	Kategori
		F	F	F	F	F			
1	Saya mampu bekerja melebihi dari target yang diberikan oleh PT.First Media Surabaya	5	18	16	10	1	166	3,32	Netral
2	Pekerjaan yang saya lakukan selalu memberikan hasil dan kualitas yang memuaskan untuk perusahaan	5	21	18	6	0	175	3,50	Setuju
3	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan jangka waktu yang diberikan setiap bulannya	7	23	15	5	0	182	3,64	Setuju
4	Saya selalu disiplin dalam bekerja dan selalu datang tepat waktu	8	32	10	0	0	198	3,96	Setuju
5	Saya mampu bekerjasama dengan baik bersama tim untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan	9	31	7	3	0	196	3,92	Setuju
Total Rata-Rata							917	3,67	Setuju

*Sumber : Data diolah penulis*



Berdasarkan dari data tabel 4.9 diatas, dapat dijabarkan bahwa untuk pernyataan nomor satu “Saya mampu bekerja melebihi dari target yang diberikan oleh PT.First Media Surabaya”, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 18 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 3,32 dikategorikan pada nilai skor “netral”.

Pernyataan nomor dua “Pekerjaan yang saya lakukan selalu memberikan hasil dan kualitas yang memuaskan untuk perusahaan”, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 21 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 3,50 dikategorikan pada nilai skor “setuju”.

Pernyataan nomor tiga “Saya selalu mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan jangka waktu yang diberikan setiap bulannya”, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 23 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 3,64 dikategorikan pada nilai skor “setuju”.

Pernyataan nomor empat “Saya selalu disiplin dalam bekerja dan selalu datang tepat waktu”, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 3,96 dikategorikan pada nilai skor “setuju”.

Pernyataan nomor lima “Saya mampu bekerjasama dengan baik bersama tim untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan”, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 orang dan selanjutnya nilai mean yang diperoleh 3,92 dikategorikan pada nilai skor “setuju”.

Disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh sebanyak 3,67 dapat diartikan bahwa

karyawan sales memiliki penilaian setuju terhadap Kinerja Karyawan yang berupa Kuantitas kerja, kualitas kerja, jangka waktu kerja, disiplin kerja, dan kemampuan bekerja sama.

#### **4.4 HASIL ANALISIS DATA**

##### **4.4.1 Hasil Uji Instrumen**

Berikut ini adalah hasil uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

##### **4.4.1.1. Hasil Uji Validitas**

Untuk menentukan valid atau tidaknya sebuah item pernyataan yang digunakan, maka hal yang harus dilakukan adalah membandingkan r-hitung dengan r-tabel dengan taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% atau 0,05 dengan jumlah responden (N=50). Maka r-tabel dalam penelitian ini dapat dicari dengan rumus  $df = N-2$ , maka  $df = (0,05; 50-2 = 48)$  sehingga di dapat r-tabel 0,2787.

**Tabel 4.10****Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y**

## X1 Kompensasi Finansial Langsung

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
X1.1	0,781	0,2787	Valid
X1.2	0,698	0,2787	Valid
X1.3	0,820	0,2787	Valid
X1.4	0,678	0,2787	Valid

*(Sumber: Data diolah penulis)*

## X2 Kompenasi Finansial Tidak Langsung

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
X2.1	0,674	0,2787	Valid
X2.2	0,424	0,2787	Valid
X2.3	0,637	0,2787	Valid
X2.4	0,638	0,2787	Valid
X2.5	0,633	0,2787	Valid
X2.6	0,590	0,2787	Valid

*Sumber: Data diolah penulis*

## X3 Kompensasi Non Finansial

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
X3.1	0,629	0,2787	Valid
X3.2	0,505	0,2787	Valid
X3.3	0,673	0,2787	Valid
X3.4	0,587	0,2787	Valid
X3.5	0,623	0,2787	Valid
X3.6	0,673	0,2787	Valid

*Sumber: Data diolah penulis*

## Y Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Y.1	0,776	0,2787	Valid
Y.2	0,740	0,2787	Valid
Y.3	0,815	0,2787	Valid
Y.4	0,700	0,2787	Valid
Y.5	0,633	0,2787	Valid

*Sumber: Data diolah penulis*

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid karena semua item pernyataan memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel.

#### 4.4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur yang memiliki konsistensi apabila dilakukan lebih dari satu kali atau secara berulang, dengan begitu suatu variabel dapat dikatakan reliabel, apabila memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Dari hasil pengujian reliabilitas instrument menggunakan alat bantu statistic yaitu SPSS. Hasil output dalam penelitian ini diketahui pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,719	Reliabel
X2	0,622	Reliabel
X3	0,659	Reliabel
Y	0,781	Reliabel

*Sumber : Data diolah penulis*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dikatakan reliabel, hal ini dikarenakan semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

#### 4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### 4.4.2.1 Hasil Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan melihat kriteria nilai asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4.12**

#### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32439774
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.083
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

*Sumber: Data primer diolah SPSS*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,20 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji berdistribusi normal.

#### 4.4.2.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji dapat dilihat dari besaarnya VIF dan Tolerance, dengan syarat nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.564	1.733		2.057	.045		
	KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG	.716	.107	.674	6.664	.000	.421	2.374
	KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG	.257	.091	.273	2.820	.007	.459	2.177
	KOMPENSASI NON FINANSIAL	.004	.082	.004	.049	.961	.696	1.437

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber: Data primer diolah SPSS*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai VIF Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ )  $2.37 < 10,00$ , nilai VIF Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ) adalah  $2,17 < 10,00$ , nilai VIF Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ )  $1,43 < 10,00$ . Dan nilai Tolerance Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ )  $0,42 > 0,1$ , nilai tolerance Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ )  $0,45 > 0,1$ , dan nilai tolerance Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ )  $0,69 > 0,1$ , artinya dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas.

#### 4.4.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas glejser. Dikatakan tidak heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.019	.919		.021	.983
	KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG	-.014	.057	-.055	-.250	.804
	KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG	-.023	.048	-.099	-.472	.639
	KOMPENSASI NON FINANSIAL	.076	.044	.298	1.745	.088

a. Dependent Variable: ABS\_RES

*Sumber: Data primer diolah SPSS*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig. Kompensasi Finansial Langsung  $0,804 > 0,05$ . Nilai sig. Kompensasi Finansial Tidak Langsung  $0,639 > 0,05$  dan nilai Sig. Kompensasi Non Finansial  $0,088 > 0,05$ . Dilihat dari nilai tabel diatas dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **4.4.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Sales PT.First Media Surabaya dengan menggunakan SPSS, hasil yang diperoleh dalam peneelitan ini adalah :



**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.564	1.733		2.057	.045
	KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG	.716	.107	.674	6.664	.000
	KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG	.257	.091	.273	2.820	.007
	KOMPENSASI NON FINANSIAL	.004	.082	.004	.049	.961

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber: Data primer diolah SPSS*

Berdasarkan nilai tabel diatas dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,564 + 0,716 X_1 + 0,257 X_2 + 0,004 X_3$$

Yang dimana :

Y = Kinerja Karyawan

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

X<sub>2</sub> = Kompensasi Finansial Tidak Langsung

X<sub>3</sub> = Kompensasi Non Finansial

Berdasarkan persamaan regresi diatas dijelaskan bahwa :

1. Nilai koefisien regresi *a* (constant) = 0 menunjukkan jika constant ini tidak terjadi kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) tidak akan terjadi peningkatan sebesar 3,564.

2. Nilai regresi Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ) = 0,716 menunjukkan jika Kompensasi Finansial Langsung ini mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,716.
3. Nilai regresi Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ) = 0,257 menunjukkan jika Kompensasi Finansial Langsung ini mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,257
4. Nilai regresi Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ ) = 0,004 menunjukkan jika Kompensasi Non Finansial ini mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,004.

#### **4.4.4 Hasil Uji Hipotesa**

##### **4.4.4.1 Hasil Uji F**

Uji F ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Hasil uji F pada tabel 4.11 dengan melihat F hitung pada tabel dibawah yaitu sebesar 61.955. Sedangkan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) diperoleh F tabel =2,802, sehingga F hitung > dari F tabel yaitu sebesar  $61,955 > 2,802$ . Maka secara statistik variabel X berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347.273	3	115.758	61.955	.000 <sup>b</sup>
	Residual	85.947	46	1.868		
	Total	433.220	49			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NON FINANSIAL, KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG, KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG						

*Sumber: Data primer diolah SPSS*

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 61,955 dan untuk F tabel yaitu 2,802, yang artinya F hitung lebih besar dari F tabel. Dan diketahui bahwa nilai signifikansi pada tabel 4.11 sebesar 0,000, yang mana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya Kompensasi Finansial Langsung (X1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2), dan Kompensasi Non Finansial (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). maka dapat dikatakan hipotesis diterima.

#### **4.4.4.2 Hasil Uji t**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini ;

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.564	1.733		2.057	.045
	KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG	.716	.107	.674	6.664	.000
	KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG	.257	.091	.273	2.820	.007
	KOMPENSASI NON FINANSIAL	.004	.082	.004	.049	.961

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber: Data primer diolah SPSS*

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Diketahui pada tabel 4.12 bahwa nilai signifikansi X<sub>1</sub> senilai 0,000 (kurang dari 0,05), sedangkan hasil t hitung senilai 6,664 lebih besar dari t tabel yaitu 2,013. Maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>o</sub> ditolak, yang artinya variabel kompensasi finansial langsung (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Diketahui pada tabel 4.12 bahwa nilai signifikansi X<sub>2</sub> senilai 0,007 (kurang dari 0,05), sedangkan t hitung senilai 2,820 lebih besar dari t tabel yaitu 2,013. Maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>o</sub> ditolak, yang artinya variabel

kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 3. Pengaruh Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Diketahui pada tabel 4.12 bahwa nilai signifikansi  $X_3$  senilai 0,961 (lebih besar dari 0,05) dan nilai t hitung 0,049 lebih kecil dari t tabel yaitu 2,013. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, yang artinya variabel kompensasi non finansial ( $X_3$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

## 4.4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

### 4.4.5.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Koefisien determinasi parsial dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh salah satu variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ), Kompensasi non Finansial( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4.18**

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Standarized Coeficient (Beta)	Koefisien Korelasi	R square (%)
KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG ( $X_1$ )	0,674	0,875	80,2%
KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG ( $X_2$ )	0,273	0,766	
KOMPENSASI NON FINANSIAL ( $X_3$ )	0,004	0,496	

*Sumber: Data diolah penulis*

berdasarkan tabel di atas, maka dapat di hitung sumbangan efektif dengan menggunakan rumus  $SE(X)\% = \text{Beta} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100$ . Berikut ini adalah tabel sumbangan Efektif (SE).

SE	nilai (%)
X1	58,98
X2	20,91
X3	0,19
R square	80,2

*Sumber: Data diolah penulis*

Dapat dilihat nilai *Standardized Coefficient beta* Kompensasi Finansial Langsung (X1) sebesar 0,674, Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) sebesar 0,273, dan Kompensasi Non Finansial (X3) sebesar 0,004. Diketahui dari nilai variabel tersebut maka Kompensasi Finansial Langsung (X1) memiliki pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena memiliki nilai *Standardized Coefficient beta* yang lebih besar yaitu 0,674 atau sebesar 58,98%.

#### **4.4.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi simultan dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama yang terdiri dari Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ), Kompensasi non Finansial ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.19

### Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 <sup>a</sup>	.802	.789	1.36690
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NON FINANSIAL, KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG, KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG				

Sumber: Data primer diolah SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui  $R^2$  yang diperoleh adalah sebesar 0,802 atau 80,2%. Dari angka tersebut dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi Kompensasi Finansial langsung ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ), Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ ) sebesar 80,2%, dan sisanya 19,8 % di pengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

## 4.5 PEMBAHASAN

Pembahasan ini mengulas secara singkat hasil dari uji analisis didalam penelitian ini. Berikut adalah hasil dari analisis yang diperoleh :

### a) Hasil Uji Instrumen

Hasil uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$  adalah valid, karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 2,2787, maka dapat dikatakan layak untuk menjadi instrumen dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel  $X_1$  0,719 ;  $X_2$  0,622 ;  $X_3$  0,659 ; dan  $Y$  0,781 lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan kuesioner handal atau konsisten.

b) Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas yang telah memenuhi syarat dimana:

- Uji Normalitas, dalam uji normalitas ini dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,20 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji berdistribusi normal.
- Uji Multikolinieritas, dalam uji ini dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika semua nilai VIF dari semua variabel lebih kecil dari 10,00 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Di dalam penelitian ini dapat dilihat nilai VIF Kompensasi Finansial Langsung (X1) adalah  $2,37 < 10,00$ , nilai VIF Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) adalah  $2,17 < 10,00$ , dan nilai VIF Kompensasi Non Finansial (X3)  $1,43 < 10,00$ . Dan nilai Tolerance Kompensasi Finansial Langsung (X1)  $0,42 > 0,1$ , nilai tolerance Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)  $0,45 > 0,1$ , dan nilai tolerance Kompensasi Non Finansial (X3)  $0,69 > 0,1$ .
- Uji Heteroskedastisitas, dalam uji ini dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dalam penelitian ini nilai sig. Kompensasi Finansial Langsung (X1)  $0,804 > 0,05$ , nilai sig. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)  $0,639 > 0,05$  dan nilai Sig. Kompensasi Non Finansial (X3)  $0,088 > 0,05$ .

c) Uji Regresi Linier Berganda.

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,564 + (0,716) X_1 + (0,257) X_2 + (0,004) X_3 + e$$



Persamaan tersebut bernilai positif yang artinya bahwa:

- Nilai koefisien regresi  $a$  (constant) = 0 menunjukkan jika constant ini tidak terjadi kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) tidak akan terjadi peningkatan sebesar 3,564.
- Nilai regresi Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ) = 0,716 menunjukkan jika Kompensasi Finansial Langsung ini mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,716.
- Nilai regresi Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ) = 0,257 menunjukkan jika Kompensasi Finansial Tidak Langsung ini mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,257.
- Nilai regresi Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ ) = 0,004 menunjukkan jika Kompensasi Non Finansial ini mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,004.

#### d) Uji Hipotesa

Di dalam uji hipotesa terdapat Uji t (uji parsial), Uji F (uji simultan). Berikut ini adalah ulasan dari hasil uji hipotesa di dalam penelitian ini :

##### ➤ Uji F (Uji Simultan), hipotesis dalam uji F adalah :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap variabel Y.

$H_a$  : Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap variabel Y.

Berdasarkan uji hipotesis menggunakan uji F (simultan) maka diperoleh :

Bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 61,955 dan untuk F tabel yaitu 2,802, yang artinya F hitung lebih besar dari F tabel. Dan diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, yang mana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ), dan Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). maka dapat dikatakan Hipotesis yang diajukan penulis dapat diterima.

➤ Uji t (Uji Parsial), hipotesis dalam uji t adalah :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap variabel Y.

$H_a$  : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap variabel Y.

Berdasarkan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) maka diperoleh :

- Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Diketahui bahwa nilai signifikansi  $X_1$  senilai 0,000 (kurang dari 0,05), sedangkan hasil  $t_{hitung}$  senilai 6,664 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,013. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Diketahui bahwa nilai signifikansi X2 senilai 0,007 (kurang dari 0,05), sedangkan  $t_{hitung}$  senilai 2,820 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,013. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang artinya variabel kompensasi finansial tidak langsung (X2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)  
Diketahui nilai signifikansi X3 senilai 0,961 (lebih besar dari 0,05) dan nilai  $t_{hitung}$  0,049 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,013. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, yang artinya variabel kompensasi non finansial (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

e) Uji Koefisien Determinasi

Dalam Uji Koefisien Determinan terdapat Uji Koefisien Determinasi parsial dan Koefisien Determinasi simultan. Berikut adalah ulasan dari hasil Uji Koefisien Determinasi :

- Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Dari hasil perhitungan sumbangan Efektif (SE), Nilai SE Kompensasi Finansial Langsung (X1) 58,98%, nilai SE kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) 20,91%, dan nilai SE Kompensasi Non Finansial (X3) adalah 0,19%. Maka dapat disimpulkan, variabel dependen yang dominan adalah variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) sebesar 58,98%.

- Uji Koefisiensi Determinasi Simultan ( $R^2$ )

Hasil perhitungan diperoleh  $R^2$  adalah sebesar 0,802 atau 80,2%. Dari angka tersebut dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi Kompensasi Finansial langsung (X1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2), Kompensasi Non Finansial (X3) sebesar 80,2%, dan sisanya 19,8 % di pengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisa data pada penelitian ini tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sales Pada PT. First Media Surabaya, maka diketahui hasil kesimpulan sebagai berikut :

1. berdasarkan hasil uji dari simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dengan melihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $61,955 > 2,802$ . Dan diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 yang mana diketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis diterima.
2. Berdasarkan hasil dari uji parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung dan variabel kompensasi finansial tidak langsung yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan melihat hasil t hitung dari kompensasi finansial langsung sebesar 6,664 lebih besar dari t tabel yaitu 2,013, dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil t hitung kompensasi finansial tidak langsung sebesar 2,820 lebih besar dari t tabel yaitu 2,013, dan nilai signifikan sebesar  $0,007 < 0,05$ . Untuk variabel kompensasi non finansial dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan secara parsial karena hasil dari t hitung sebesar 0,049 lebih kecil dari t tabel yaitu 2,013, dan nilai signifikan sebesar  $0,961 > 0,05$ .

3. Berdasarkan hasil dari uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial langsung merupakan variabel independen yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan karena memiliki nilai *Standardized Coefficient Beta* yang lebih besar dari variabel lain, yaitu 0,674.

## 5.2 SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilaksanakan dapat disampaikan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat untuk kepentingan perusahaan maupun untuk penelitian selanjutnya.

1. Untuk perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan, seperti uang transportasi dan biaya kouta internet untuk memfollow up calon konsumen, namun terkadang yang dibutuhkan karyawan tidak hanya dalam berupa materi saja, namun tidak bisa dipungkiri seorang karyawan juga membutuhkan kompensasi diluar uang, seperti hari libur, selain dapat digunakan untuk berkumpul dengan keluarga, waktu tersebut dapat digunakan untuk healing mental, karena kita tau seorang sales selalu bekerja dibawah tekanan dan selalu dituntut untuk memenuhi target
2. Bagi penulis selanjutnya harap dapat mengembangkan lebih dalam dan detail indikator – indikator di masing-masing variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi tidak langsung maupun kompensasi non finansial. dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian ini jika mungkin masih terdapat ada ketidaksempurnaan didalamnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta
- Ansory, Fajar. Meithia Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gujarati, D. (2003). *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Prasada. Jakarta
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. BPEF. Yogyakarta
- Mathis Robert L dan Jackson Jhon H. (2006). *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit: Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta

- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Sendow. (2007). *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Gunung Agung. Jakarta
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet. Bandung
- Veithzal, Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Murai Kencana. Jakarta
- Yani, H.M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Mitra Wacana Media. Jakarta



## LAMPIRAN

### LEMBAR KUESIONER

#### “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SALES

#### PT. FIRST MEDIA SURABAYA”

##### A. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban yang paling sesuai menurut pendapat responden. Setiap responden hanya dapat memilih satu jawaban dari setiap pertanyaan.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

##### B. Identitas Responden

Jenis Kelamin

Pria  Wanita

Usia :

Pendidikan Terakhir  SMA/SMK  D1/S1  Lainnya

### C. Kuesioner

#### KOMPENSASI (X)

##### *Kompensasi Finansial Langsung*

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Gaji/upah yang diterima sudah sesuai dengan beban tugas yang diberikan oleh PT. First Media Surabaya					
2.	Gaji/upah yang diberikan oleh PT. First Media Surabaya selalu diberikan tepat waktu sesuai kesepakatan diawal					
3.	Bonus yang diberikan oleh PT.First Media Surabaya mampu meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan					
4.	PT.First Media Surabaya selalu konsisten memberikan bonus kepada karyaawan yang mencapai target					

*Kompensasi Finansial Tidak Langsung*

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	PT. First Media Surabaya telah memberikan tunjangan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya					
2.	Dengan adanya tunjangan yang diberikan PT. First Media Surabaya kepada karyawan, menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan					
3.	PT.First Media Surabaya memberikan jaminan berupa asuransi kesehatan dan asuransi jiwa					
4.	Asuransi yang diberikan PT.First Media Surabaya memberikan rasa aman bagi karyawan selama bekerja					
5.	PT.First Media Surabaya memberikan hak cuti atau hari libur sesuai dengan peraturan pemerintah					
6.	Hari libur dan hak cuti kerja membuat karyawan lebih fresh dan rileks secara jasmani					

	dan rohani untuk selanjutnya kembali bekerja setelah cuti/libur					
--	---	--	--	--	--	--

*Kompensasi Non-Finansial*

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	PT.First Media Surabaya memiliki lingkungan dan tempat kerja yang nyaman					
2.	Lingkungan kerja yang sehat dan nyaman berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan					
3.	Hubungan antar karyawan dengan atasan sebagai rekan kerja terjalin dengan baik					
4.	Sesama rekan kerja di PT.First Media Surabaya saling melengkapi dan bekerjasama dalam menyelesaikan tugas					
5.	PT.First Media Surabaya belum memberikan fasilitas berupa biaya transportasi kepada karyawan <i>sales</i> yang memadai					
6.	PT.First Media Surabaya belum memberikan fasilitas berupa kuota internet yang memadai untuk operasional kantor					

**KINERJA KARYAWAN (Y)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya mampu bekerja melebihi dari target yang diberikan oleh PT.First Media Surabaya					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu memberikan hasil dan kualitas yang memusakan untuk perusahaan					
3.	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan jangka waktu yang diberikan setiap bulannya					
4.	Saya selalu disiplin dalam bekerja dan selalu datang tepat waktu					
5.	Saya mampu bekerjasama dengan baik bersama tim untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan					



## Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1)

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.475**	.613**	.259	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.069	.000
	N	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.475**	1	.467**	.229	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.110	.000
	N	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.613**	.467**	1	.407**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.003	.000
	N	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.259	.229	.407**	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.069	.110	.003		.000
	N	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.781**	.698**	.820**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

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

## Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.064	.420**	.255	.289*	.215	.674**
	Sig. (2-tailed)		.660	.002	.074	.042	.135	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.064	1	.091	.031	.118	.162	.424**
	Sig. (2-tailed)	.660		.528	.830	.413	.260	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.420**	.091	1	.257	.185	.140	.637**
	Sig. (2-tailed)	.002	.528		.072	.199	.331	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.255	.031	.257	1	.526**	.369**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.074	.830	.072		.000	.008	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.289*	.118	.185	.526**	1	.442**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.042	.413	.199	.000		.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.215	.162	.140	.369**	.442**	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.135	.260	.331	.008	.001		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.674**	.424**	.637**	.638**	.633**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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



## Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X3)

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.153	.146	.117	.734**	.146	.629**
	Sig. (2-tailed)		.287	.310	.418	.000	.310	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.153	1	.163	.166	.133	.163	.505**
	Sig. (2-tailed)	.287		.258	.249	.357	.258	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.146	.163	1	.270	.063	1.000**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.310	.258		.058	.664	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	.117	.166	.270	1	.245	.270	.587**
	Sig. (2-tailed)	.418	.249	.058		.087	.058	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	.734**	.133	.063	.245	1	.063	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000	.357	.664	.087		.664	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.6	Pearson Correlation	.146	.163	1.000**	.270	.063	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.310	.258	.000	.058	.664		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.629**	.505**	.673**	.587**	.623**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

## Uji Reliabilitas Kompensasi Finansial Langsung (X1)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	4

## Uji Reliabilitas Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.622	6

## Uji Reliabilitas Kompensasi Non Finansial (X3)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	6

## Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	5

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32439774
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.083
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

## Uji Multikolinieritas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.564	1.733		2.057	.045		
	KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG	.716	.107	.674	6.664	.000	.421	2.374
	KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG	.257	.091	.273	2.820	.007	.459	2.177
	KOMPENSASI NON FINANSIAL	.004	.082	.004	.049	.961	.696	1.437

- Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.019	.919		.021	.983
	KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG	-.014	.057	-.055	-.250	.804
	KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG	-.023	.048	-.099	-.472	.639
	KOMPENSASI NON FINANSIAL	.076	.044	.298	1.745	.088

a. Dependent Variable: ABS\_RES

## Uji Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.564	1.733		2.057	.045
	KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG	.716	.107	.674	6.664	.000
	KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG	.257	.091	.273	2.820	.007
	KOMPENSASI NON FINANSIAL	.004	.082	.004	.049	.961

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347.273	3	115.758	61.955	.000 <sup>b</sup>
	Residual	85.947	46	1.868		
	Total	433.220	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NON FINANSIAL, KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG, KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG

## Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.564	1.733		2.057	.045
	KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG	.716	.107	.674	6.664	.000
	KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG	.257	.091	.273	2.820	.007
	KOMPENSASI NON FINANSIAL	.004	.082	.004	.049	.961

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## Uji Koefisien Determinasi Parsial

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.564	1.733		2.057	.045
	KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG	.716	.107	.674	6.664	.000
	KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG	.257	.091	.273	2.820	.007
	KOMPENSASI NON FINANSIAL	.004	.082	.004	.049	.961

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 <sup>a</sup>	.802	.789	1.36690

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NON FINANSIAL, KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG, KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG

## Data Penjualan Bulan Januari

TRACKING DAILY SO D5 JANUARI 2020																																AKTUAL			
NO	NAMA	TARGET	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL	CANCEL	
1	USMAN	20	1	1	1	1	1	1						2			1		1	1	1	1	1			2				1			17	1	
2	AGUS	20		1	2		1				1	1			2					1		1					1				1			12	
3	TOH BAGUS	18				1	1	1	1			1		1	1	1			1	1		1	1				1	2		1			15	2	
4	IMAM	18		1		3		1	2	1		1	2	1				1				1	2	1	1					1	1		20	2	
5	SEPTIAR	16	1					1	1						1		1		1		1						1			1			9		
6	RIZAL	12						1			1	1		1					1				1							1			7	1	
7	FIKRI	12	1	1	1					1		2		1				1		1		1	1		1	1	1			1			14		
8	hasyim	8													2							1				1				2			6	1	
9	TEGUH	12	1	1				1					1			1	1	1					1	1			1		1				10	1	
10	YUSHAR	12		1				1				1					1	1	1					1			1	1	1				10		
	TOTAL	148	4	5	4	5	4	6			7	5	7		4		6	6		5	5	5		5	5		4	5		4	7	0	0	120	8



## Data Penjualan Bulan Februari

TM		ANDI AMIRUL HUDA			
As Of 29 Feb 2020					
Count of ACCOUNT	Column Labels				
Row Labels	CP	CXL	ND	Grand Total	
<b>ACHMAD FATHOR ROSI</b>	<b>58</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>68</b>	
ACHMAD FATHOR ROSI	1			1	
ANANDA DANI BUDI KUSUMA	6			6	
BENNY SETIAWAN	6	1	1	8	
FAUZI ARDIANSYAH	1			1	
IFAN ALI	12	1		13	
OKKY PRIYAMBADA	9		2	11	
RYAN DWI ARIESCA	9	1		10	
YUDHA DARMA PRASETYO	5	1	1	7	
ZAWAIDUL KHAIRI	9	1	1	11	
<b>BERLIAN ANDRIANO SAPUTRA</b>	<b>76</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>86</b>	
ACHMAD ALFI GOSSADA		1	1	2	
ADJI CAHYO MAULANA AKBAR			1	1	
ANANG SULISWANTO	20		1	21	
ANDI RAHARJO	7			7	
MOH. KHULUKUL AMIN	11	1	1	13	
MOHAMAD FERNANDA INDI F.P	5		1	6	
RISKI AGUNG NUGROHO	7			7	
RIZKY FIRDHAUS MUKHAMAD	3	1	1	5	
RONY WASKITA	13			13	
SULAIMAN	9	1		10	
YULYAN CAHYADI	1			1	
<b>MUHAMMAD SAIFUL ARIB</b>	<b>75</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>92</b>	
AHMAD RIFKI DWI PUTRA	7			7	
ALEXANDER TEDHA TRESARWINDO	5	1		6	
DEDY TRI KURNIAWAN	9	1		10	
FARIS FUJIYANTO	8	1		9	
LASTONO	6	1		7	
MAS RIF'AN HAKIKI	6		2	8	
MUJI SUHARSONO	8	1	5	14	
RUDI PRASETIYO	9	1	3	13	
SANDI KURNIAWAN	4			4	
SINTA YULIARTI	13	1		14	
<b>SOFYAN ASSYAORI PUTRA</b>	<b>106</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>128</b>	
ANSORY	9	1	1	11	
FANDY HERDIAN OETOMO	8	1	1	10	
FAUZI	19	1	1	21	
KANSERIO PANCORO	8			8	
LATHIF AWWALUDIN	7	1	1	9	
MOCH.ARIF	18	6	2	26	
MOHAMMAD YUSUF	10		1	11	
REAN PRESANTO	8	2		10	
RENDY APRIADI	9		1	10	
ZAINUL ROKMAN	10	1	1	12	
<b>WAHYU RAMADHANI</b>	<b>84</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>99</b>	
AGUS SISWANTO	15		2	17	
AH. JAUHARUL FIKRI	8	1		9	
AHMAD USMAN NASIRUDIN	9	2		11	
FAISOL ROSI MUSLIMIN	5		1	6	
MOCHAMMAD HASYIM	6	1		7	
MOKHAMAD FANNY SETIAWAN	7	2	2	11	
SEPTIAR MIBNUL	9			9	
TEGUH ARI SETYAWAN	6		1	7	
TOH BAGUS MUHAMMAD NU'MAN	8	1		9	
WAHYU JATMIKO	11	1	1	13	
<b>Grand Total</b>	<b>399</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>473</b>	

## Data Penjualan Maret

As Of 29 Maret 2020																															
TM	ANDI AMRUL HUDA																														
STATUS 1	CP																														
Count of BILDATE	Column Labels																														
Row Labels	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Grand Total	
0																															
SITI KHALIMATUS SA'DIYAH																															
ACHMAD FATHOR ROM	2	2	4	1	1	6	5	2	1	2	1	3	4	4	3	4	3	1	2	4	2	4	4	3						80	
ACHMAD FATHOR ROM																															
ANANDA DANI BUDI KUSUMA																															
BENNY SETIAWAN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
IFAN ALI																															
OKKY PRIYAMBADA	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
RYAN DWI ARESKA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
YUDHA DARMA PRASETTO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
ZAWADUL KHAWIRI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
TORI MUHSIN FRAMEDITYA																															
ZULFIKAR																															
BERLIAN ANDRIANO SAPUTRA	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	73
ANANG SULISWANTO	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
MOH. KHULUS AMIN																															
RONI SUKSES PRASADIA																															
RONY WASKITA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
SULAIMAN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
BERLIAN ANDRIANO SAPUTRA																															
ANDRE KURNIAWAN																															
AHMAD MUFILH																															
ROHO PRATAMA																															
MUHAMMAD SAIFUL ARBI	1	1	2	1	5	2	3	2	1	1	2	2	2	1	3	4	2	2	2	2	1	5	5	5	2	6	4	3	1	6	99
AHMAD RIFKI DWI PUTRA																															
DEDY TRI KURNIAWAN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
ERANG PRASADIA																															
LASTONO																															
SANDI KURNIAWAN																															
SINTA YULIARTI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
MUHAMMAD SAIFUL ARBI																															
ANDRIYANINGSIH																															
SOFYAN ASSYADRI PUTRA	4	5	4	4	4	6	1	2	4	4	2	6	8	4	3	1	7	7	4	7	3	5	6	1	6	7	1	1	1	1	111
ANSORY																															
FAUZI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
LATHIF AWWALUDIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
MOCH ARIF	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
MUHAMMAD YUSUF	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
REAN PRASANTO	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
RENDY APRADI																															
ZAINUL ROKMAN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
SOFYAN ASSYADRI PUTRA																															
WAFYU RAMADHANI	3	2	2	2	2	1	9	5	2	4	4	3	7	4	5	3	3	8	8	5	4	8	8	2	4	5	4	1	1	1	118
AGUS SISWANTO																															
AH. JAUMARUL HIKRI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
AHMAD USMAN NASIRUDIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
FAISOL BOSTI MUSLIMIN	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
MUHAMMAD HASYIM																															
SEPTIAR MIBNUL	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
TEGUH ARI SETYAWAN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
TOH BAGUS MUHAMMAD NU'MAN																															
WAHYU JATMIKO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
WAHYU RAMADHANI																															
<b>Grand Total</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>31</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>444</b>	



## Data Penjualan Mei

TM		ANDI AMIRUL HUDA .T			
As Of 29 Feb 2020					
Count of ACCOUNT	Column Labels .T				
Row Labels	CP	CXL	ND	Grand Total	
<b>- ACHMAD FATHOR ROSI</b>	<b>58</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>68</b>	
ACHMAD FATHOR ROSI	1			1	
ANANDA DANI BUDI KUSUMA	6			6	
BENNY SETIAWAN	6	1	1	8	
FAUZI ARDIANSYAH	1			1	
IFAN ALI	12	1		13	
OKKY PRIYAMBADA	9		2	11	
RYAN DWI ARIESCA	9	1		10	
YUDHA DARMA PRASETYO	5	1	1	7	
ZAWAIDUL KHAIRI	9	1	1	11	
<b>- BERLIAN ANDRIANO SAPUTRA</b>	<b>76</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>86</b>	
ACHMAD ALFI GOSSADA		1	1	2	
ADJI CAHYO MAULANA AKBAR			1	1	
ANANG SULISWANTO	20		1	21	
ANDI RAHARIO	7			7	
MOH. KHULUKUL AMIN	11	1	1	13	
MOHAMAD FERNANDA INDI F.P	5		1	6	
RISKI AGUNG NUGROHO	7			7	
RIZKY FIRDHAUS MUKHAMAD	3	1	1	5	
RONY WASKITA	13			13	
SULAIMAN	9	1		10	
YULYAN CAHYADI	1			1	
<b>- MUHAMMAD SAIFUL ARIB</b>	<b>75</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>92</b>	
AHMAD RIFKI DWI PUTRA	7			7	
ALEXANDER TEDHA TRESARWINDO	5	1		6	
DEDY TRI KURNIAWAN	9	1		10	
FARIS FUJIYANTO	8	1		9	
LASTONO	6	1		7	
MAS RIF'AN HAKIKI	6		2	8	
MUJI SUHARSONO	8	1	5	14	
RUDI PRASETYO	9	1	3	13	
SANDI KURNIAWAN	4			4	
SINTA YULIARTI	13	1		14	
<b>- SOFYAN ASSYAORI PUTRA</b>	<b>106</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>128</b>	
ANSORY	9	1	1	11	
FANDY HERDIAN OETOMO	8	1	1	10	
FAUZI	19	1	1	21	
KANSERIO PANCORO	8			8	
LATHIF AWWALUDIN	7	1	1	9	
MOCH.ARIF	18	6	2	26	
MOHAMMAD YUSUF	10		1	11	
REAN PRESANTO	8	2		10	
RENDY APRIADI	9		1	10	
ZAINUL ROKMAN	10	1	1	12	
<b>- WAHYU RAMADHANI</b>	<b>84</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>99</b>	
AGUS SISWANTO	15		2	17	
AH. JAUHARUL FIKRI	8	1		9	
AHMAD USMAN NASIRUDIN	9	2		11	
FAISOL ROSI MUSLIMIN	5		1	6	
MOCHAMMAD HASYIM	6	1		7	
MOKHAMAD FANNY SETIAWAN	7	2	2	11	
SEPTIAR MIBNUL	9			9	
TEGUH ARI SETYAWAN	6		1	7	
TOH BAGUS MUHAMMAD NU'MAN	8	1		9	
WAHYU JATMIKO	11	1	1	13	
<b>Grand Total</b>	<b>399</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>473</b>	

# Data Penjualan Juni

AS OF 30 JUNI 2020

TN: ANDI AMRUL HUSAIN  
 STATUS: L CP

Count of BY DATE	Column Labels		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Grand Total	Unit of Inv		
	Row Labels																																			
	SITI KHALIMATUS SA'DIYAH																															5	Rp	297.500		
	<b>-ACIMAD (ARON) BOSI</b>		1	1	2	5	5	2	5	1	4	6	2	5	3	2	7	2	1	5	3	1	2	4	0	4	4					100	Rp	19.952.650		
	ARUNDA DANI BUDI KUSUMA																															7	Rp	1.482.250		
	BEWY SETIAWAN		2	2			3	1	1																								13	Rp	3.084.500	
	DINDAS SHANDY PRISTAMA																															5	Rp	1.240.250		
	DEKY PRYANABADI																															10	Rp	2.182.500		
	KYAN EWI ARISCIA		1	1	1	1		1	1	1																							15	Rp	4.882.500	
	TSOH AH SETYARAH																															14	Rp	2.949.500		
	TOM MASRISHT PRANADITHYA																															10	Rp	1.877.000		
	ZAWAJULI CHAIRI																															9	Rp	1.781.500		
	ZULFIKAH																															11	Rp	2.331.250		
	<b>BERJAN ANDRIANO SAPUTRA</b>		1	7	5	1	4	4	1	4	3	6	2	3	4	6	1	2	7	1	4	5	7	5	1	1	5					117	Rp	24.030.800		
	ARANI SUHAWARTO																															25	Rp	5.341.000		
	ANDRI BURHANMAN		1	1	1	1																											14	Rp	3.179.000	
	ARFIN																															10	Rp	2.153.200		
	BERJAN ANDRIANO SAPUTRA																															2	Rp	332.000		
	MOLH KHULLEUL AMIN		3	1	1	2	1	1	3	1																							21	Rp	4.953.500	
	RIDHO PRISAJA																															10	Rp	2.073.250		
	RIZKY WIKASWANTO SYAMPURO																															11	Rp	2.345.800		
	KOHY KASAITA																															1	Rp	106.000		
	SULAIMAN		1	1	1																												11	Rp	2.019.500	
	WAHYU ANDRIANRYAN																															10	Rp	1.948.750		
	<b>MUHAMMAD SAHILU ARI</b>		2	1	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	6	2	2	4	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100	Rp	19.148.800
	ARHAB RIZQ DWI PUTRA																															7	Rp	1.283.500		
	ANDRYANINGSIH		1																														14	Rp	4.838.800	
	DHYTRI KURNIAWAN																															10	Rp	4.884.500		
	LASTOMO																															8	Rp	1.377.000		
	MOCHI MIZATI																															7	Rp	1.485.200		
	PURUT GILANG WIRANHO																															5	Rp	933.000		
	ROTBATUL ULFA																															11	Rp	2.195.950		
	SANI KURNIASWAN																															9	Rp	1.828.750		
	SIFA YULISRI																															17	Rp	4.242.750		
	<b>SOEKAN ASSYACHI PUTRA</b>		3	1	1	4	0	4	6	3	4	4	11	5	2	4	4	4	5	10	1	3	17	5	7	0	4	0	10	11		185	Rp	64.420.200		
	FAUZI																															25	Rp	5.217.500		
	LATHIF AWWALUDIN																															11	Rp	3.515.800		
	MICHAELRI																															18	Rp	10.038.250		
	MUHAMMAD YUSUF																															10	Rp	4.126.400		
	MUHARRIS																															20	Rp	6.849.800		
	RIAN PRASANTO																															17	Rp	2.828.250		
	RINDY ANGGAS																															15	Rp	3.816.800		
	ULHA DARMA PRASEPTO																															17	Rp	4.111.400		
	ZAHRUL ROHMAM																															30	Rp	7.374.050		
	<b>WAHYU RAMADHANI</b>		4	4	8	8	10	6	7	5	5	2	6	3	7	7	7	3	1	4	6	7	4	5	4	10	7				133	Rp	37.072.850			
	ARIS SUWANHO																															16	Rp	4.126.000		
	AK. IZHAZUL FHR																															25	Rp	4.576.000		
	ARHAB USMAN NASRUDIN																															16	Rp	3.750.850		
	FAHOL BOSI MUSLIM																															10	Rp	2.248.750		
	HARY KRISTANTO																															15	Rp	3.181.200		
	MUHAMMAD HASYIM																															11	Rp	2.286.250		
	WPTAR MBRIL																															10	Rp	2.116.700		
	TOM RAGUS MUHAMMAD RUFMAN																															16	Rp	4.444.100		
	WAHYU IZTIHQO																															15	Rp	2.917.500		
	<b>Grand Total</b>		6	17	28	26	33	17	33	22	25	27	36	22	33	36	39	24	21	25	22	23	25	20	20	19	16	12	13		626	Rp	145.333.000			