

**PENGARUH KOMPENSASI (FINANSIAL) DAN KOMPENSASI  
(NON FINANSIAL) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
GARUDA INDONESIA PUSAT**

**ANANDA RIZA MAULANA**

**8335112403**



**Skripsi ini disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri  
Jakarta**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI**

**JURUSAN AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2015**

**THE INFLUENCE OF FINANCIAL COMPESATION AND NON  
FINANCIAL COMPESATION TO EMPLOYEE'S PERFORMANCE  
AT GARUDA INDONESIA HEADQUARTERS**

**ANANDA RIZA MAULANA**

**8335112403**



**This Thesis Complied As One Of The Requirements For Obtaining  
Bachelor of Economics degree at the Faculty of Economics, State  
University of Jakarta**

**S1 STUDY PROGRAM OF ACCOUNTING**

**ACCOUNTING MAJOR**

**JURUSAN AKUNTANSI**

**FACULTY OF ECONOMICS**

**STATE UNIVERSITY OF JAKARTA**

**2015**

## ABSTRAK

Ananda Riza Maulana, 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Pembimbing : (1) Unggul Purwohedhi, SE, M.Si, Ph.D (2) M. Yasser Arafat, SE, Akt, MM.

Penelitian bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Pusat. Teknis pengambilan sampel dengan *purposive sampling* besarnya sampel adalah 100 orang. Pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang terlebih dahulu menguji validitas dan reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal.

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinan 58,5%. Keeratan hubungan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan kinerja karyawan termasuk kategori tinggi. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Pusat.

Variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial baik secara simultan maupun parsial menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

Anandar Riza Maulana, 2015; *The Influence of financial compensation, and non-financial compensation to employee performance.*; Advisors. (1) Unggul Purwohedi, SE, M.Si, Ph.D (2) M. Yasser Arafat, SE, Akt, MM.

*The research aims to identify and analyze the influence of financial compensation and non-financial compensation to employee performance in Garuda Indonesia City Center. Technical sampling with purposive sampling sample size was 100 people. Collecting data through a list of questions which first tested the validity and reliability for each item questions contained in the list of questions. The analytical method used is quantitative causal approach.*

*The results showed financial compensation and non-financial compensation and significant positive effect on employee performance with determinant coefficient of 58.5%. The relationship between the compensation of financial and non-financial compensation with employee performance including high category. Financial compensation and significant positive effect on employee performance, non-financial compensation and significant positive effect on employee performance on Garuda Indonesia city center.*

*Variable financial compensation and financial compensation either simultaneously or partially menjukan positive influence on employee performance.*

*Keywords: financial compensation, non-financial compensation, employee performance*

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi**



**Dr. Dedi Purwana ES., M.Bus**  
NIP. 19671207 19920 3 1001

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda tangan</b>	<b>Tanggal</b>
1. <b><u>Yunika Murdayanti, SE, M.Si, M.Ak</u></b> NIP. 19780621 200801 2 011	Ketua Penguji		.....
2. <b><u>Ratna Anggraini ZR, SE, M.Si, CA</u></b> NIP. 19740417 200012 2 001	Sekretaris		.....
3. <b><u>Tri Hesti Utamingtvas, SE, M.SA</u></b> NIP. 19760107 200112 2 001	Penguji Ahli		.....
4. <b><u>Unggul Purwohedi, SE, M.Si, Ph.D</u></b> NIP. 19790814 200604 1 002	Pembimbing I		.....
5. <b><u>M. Yasser Arafat, SE, Akt., MM</u></b> NIP. 1970413 200112 1 001	Pembimbing II		.....

Tanggal Lulus 7 Januari 2016

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Desember 2015

Yang membuat pernyataan,



Ananda Riza Maulana  
8335112403

## KATA PENGANTAR

Puji syukur praktikan panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Penekanan Anggaran, dan *Self Esteem* Terhadap Senjangan Anggaran”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi dari Program Studi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Maka, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Orang tua serta segenap keluarga tercinta yang telah memberikan curahan kasih sayang, dukungan dan doa kepada penulis;
2. Drs. Dedi Purwana E.S., M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta;
3. Bapak Indra Pahala, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta;
4. Ibu Nuramalia Hasanah, SE., M.Ak selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta;
5. Bapak Unggul Purwohedi SE, M.Si, Ph.D, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membantu dan membimbing dalam penulisan skripsi ini;

6. Bapak M. Yasser Arafat, SE, Akt, MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membantu dan membimbing dalam penulisan skripsi ini;
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, yang telah memberi bekal ilmu yang tidak ternilai harganya selama belajar di Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.
8. Seluruh sahabat pentagon yang telah memberikan semangat dan motivasi serta masukan selama menyusun skripsi ini;
9. Bapak Burhan Effendi atas nasehat dan dukungan yang diberikan;
10. Seluruh teman-teman S1 Akuntansi Reguler 2011 dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat, bantuan, motivasi, maupun doa untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu saran dan kritik masih diperlukan dalam penyempurnaan skripsi ini. Semoga proposal skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, Maret 2015

Ananda Riza Maulana



## DAFTAR ISI

Abstrak .....	i
Abstract .....	ii
Lembar Persetujuan Skripsi .....	iii
Kata Pengantar .....	iv
Daftar Isi .....	vi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Perumusan Masalah .....	10
E. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORETIK.....	11
A. Deskripsi Konseptual .....	11
1. Agensi Teori.....	11
2. Kinerja Karyawan .....	11
2.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.2 Pengertian Kompensasi .....	15
2.3 Kompensasi Finansial.....	17
2.4 Kompensasi Non Finansial.....	19

2.5 Tujuan Kompensasi .....	20
2.6. Hubungan Antara Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial dengan Kinerja Karyawan .....	22
B. Hasil Penelitian Relevan .....	22
C. Kerangka Teoritik .....	26
D. Perumusan Hipotesis.....	26
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	 28
A. Tujuan Penelitian .....	28
B. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian .....	28
C. Metode Penelitian.....	29
D. Populasi dan Sampling.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data .....	30
1. Teknik Pengumpulan Data .....	30
2. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	31
F. Teknik Analisis Data .....	33
1. Statistik Deskriptif.....	33
2. Pengujian Kualitas Data .....	33
3. Uji Asumsi Klasik .....	35
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
5. Pengujian Hipotesis.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	42
A. Deskripsi Data.....	42
1. Subjek Penelitian.....	42
2. Deskripsi Responden.....	44
B. Pengujian Hipotesis.....	47
1. Pengujian Penelitian.....	47
2. Statistik Deskriptif.....	50
3. Uji Asumsi Klasik .....	52
4. Uji Regresi Berganda .....	57
C. Pembahasan.....	62
1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan ..	62
2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan .....	64
 BAB V KESIMPULAN .....	 67
A. Kesimpulan .....	67
B. Implikasi .....	68
C. Saran .....	69
 DAFTAR PUSTAKA .....	 71

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	76
Lampiran 3 Hasil Input data Kuesioner .....	85
Lampiran 4 Hasil Penelitian .....	89

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A.Latar Belakang**

Akuntansi manajemen merupakan suatu sistem akuntansi yang berkaitan dengan manajemen dalam suatu organisasi dan untuk memberikan dasar kepada manajemen untuk membuat keputusan bisnis yang akan memungkinkan manajemen akan lebih siap dalam pengelolaan dan melakukan fungsi kontrol (Hansen dan Mowen, 2007:4). Hal ini berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang akan membuat kinerja dari karyawan itu sendiri menjadi lebih baik. Sebuah organisasi terdiri dari beberapa elemen, salah satunya adalah sumber daya manusia selain adanya bahan baku, mesin, peralatan, metode, cara kerja dan modal. Melihat pentingnya sumber daya manusia di dalam kelancaran operasional perusahaan, maka manusia merupakan aset yang paling penting yang harus di tingkatkan efisiensinya dan kinerjanya. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung dalam organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang

terpenuhi melalui kerja (Akbar Lizar, 2013). Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumberdaya manusia.

Pada hal ini banyak kasus yang terjadi, pada salah satu perusahaan yang ada di Indonesia, PT FREEPORT sebanyak 6.000 lebih karyawan mogok bekerja dikarenakan bukan hanya masalah kompensasi finansial yang tidak mencukupi tetapi masalah kompensasi nonfinansial yaitu masalah penembakan yang membuat para pekerja tidak nyaman tetapi karyawan bekerja di iklim yang sangat penuh resiko di ketinggian 4.200 meter dari permukaan laut, hal ini menyebabkan karyawan menuntut kepada pihak manajemen perusahaan untuk meminta kenaikan gaji sebesar 7 dollar perjam tetapi manajemen hanya menginginkan kenaikan gaji sebesar 2,1 dollar perjam, ini menjadi kasus soal kompensasi yang tidak layak bagi karyawan di Indonesia.

(Tribunnews.com,2015)

Di Industri penerbangan di Tanah Air bagaimana perusahaan seperti Air Asia membuat kinerja karyawannya semakin baik dengan cara meningkatkan Kompensasi nonfinansial yaitu Pengembangan diri, Air Asia memiliki tiga program yang berintegrasi BIFA. Hal ini juga bertujuan agar pekerja indonesia tidak memilih bekerja kepada perusahaan di luar indonesia, karena sebagian besar pilot indonesia bekerja di luar negeri seperti Malaysia Airlines. Tetapi di

Indonesia yang membuat ke tidak adilan dikarenakan selain pilot di industri penerbangan banyak menggunakan sistem *outsourcing* atau agen tenaga kerja dengan sistem upah ini perusahaan menjadi lebih untung tetapi tidak menguntungkan bagi para karyawan. Hal ini berbeda di perusahaan Air Asia karena maskapai ini lebih unggul dari maskapai lain soal kesejahteraan tenaga kerja di kawasan Asia Tenggara karena bagi perusahaan khususnya perusahaan jasa karyawan menjadi faktor utama kesuksesan sebuah perusahaan tersebut dan mempertahankan karyawan dalam strategik bisnis adalah hal yang sangat penting dan perusahaan ini telah belajar dari pailitnya Batavia Air dan tidak mampu membayar hutang kepada seluruh karyawannya yang membuat industri penerbangan di Indonesia menjadi buruk. ([academia.edu](http://academia.edu), 2015)

Menurut Hasibuan (2006:105) dalam Musafir (2013) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu“. Di samping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut membuat meningkatkan motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya.

Dalam penilaian kinerja karyawan atau individu ada sistem yang dinamakan sistem kompensasi, Menurut Samsuddin (2006:187) dalam Suseno,

Ika, dan Ruhana (2014) mengemukakan bahwa “pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan”. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka akan cenderung menurun. Sehingga, kinerja karyawan akan ikut menurun karena kompensasi merupakan sebuah sistem yang menjadi acuan dalam penilaian kinerja karyawan. Pada perusahaan Adidas dan Nike di China mogok kerja dikarenakan tidak adanya keadilan di Perusahaan tersebut dalam membayarkan jaminan sosial yang penuh dan fasilitas perumahan bagi para pekerja di perusahaan manufaktur tersebut. Hal ini membuat para karyawan menghentikan kontribusi untuk perusahaan tersebut karena hak-hak bagi para pekerja di bayarkan dengan benar dari 10 pabrik Nike dan Adidas sekarang hanya beroperasi 2-3 pabrik saja tentu saja perusahaan dapat mengalami kerugian besar. ([shiftindonesia.com](http://shiftindonesia.com), 2015).

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan



kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi finansial yaitu insentif dan kompensasi non-finansial yaitu reward. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama Kaswan (2012) dalam Hamdan dan Setiawan (2014).

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari hasil kerja yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dan reward dari target tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif dan reward yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga kedepannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawan kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi yang menimbulkan kepuasan kerja dan memberikan semangat kepada karyawan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan tinggi atau rendah, dalam hal

ini perusahaan perlu menyediakan umpan balik yang dapat membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak bagi kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan baliknya yang dilakukan perusahaan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Sementara itu, pengertian pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja belangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15) dalam Wibowo (2007).

Para ahli diatas semakin menjelaskan Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produk dan jasa dengan harga yang kompetitif dan menciptakan loyalitas konsumen.

Salah satu cara penting untuk melihat kinerja karyawan di sektor jasa adalah melihat bagaimana karyawan itu berinteraksi dengan konsumen. Jika karyawan memberikan *service* yang baik kepada konsumen maka akan terjadi loyalitas pada perusahaan tersebut. Sebaliknya, jika karyawan tidak memberikan *service* yang baik kepada konsumen maka konsumen akan beralih kepada perusahaan yang dapat mengoptimalkan kebutuhannya dan meninggalkan organisasi tersebut. Lembaga penyedia jasa/layanan untuk selalu memanjakan konsumen atau pelanggan dengan memberikan pelayanan terbaik.

Menurut Ellitan dan Marianah (2012) dalam Indrawati (2013) menyatakan bahwa :Memberikan pelayanan-pelayanan yang unggul merupakan sebuah strategi yang menang karena menghasilkan lebih banyak pelanggan baru, lebih sedikit kehilangan pelanggan, lebih banyakan penyekatan dari pesaing harga dan lebih sedikit kesalahan membutuhkan kinerja pelayanan. Salah satu cara menjaga kepuasan pelanggan adalah meningkatkan kinerja karyawan. Mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan agar tetap baik merupakan pekerjaan yang sulit dilakukan oleh perusahaan jasa. Hal ini terjadi karena yang mereka jual adalah jasa/pelayanan kepada pelanggan. Jika pelanggan tidak merasa terpuaskan, dapat menandakan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan diperlukan agar mutu pelayanan kepada pelanggan tetap tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Tranggono (2008) dalam Indrawati (2013) didalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen. Semakin baik kinerja karyawan, maka konsumen akan semakin terpuaskan. Pelanggan akan

menyatakan puas, jika perusahaan yang diwakili karyawan mereka mampu memberikan kinerja layanan sesuai dengan harapan konsumen. Jadi, dengan kinerja karyawan tinggi maka kebutuhan pelanggan akan terpenuhi dan terciptanya loyalitas konsumen.

Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Sistem kompensasi ini menjadi pendorong untuk seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murty dan Hudiawinarsih (2012) meneliti pada perusahaan manufaktur di Surabaya, dan Riyadi (2011) melakukan penelitiannya pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur, sedangkan penelitian ini dilakukan pada perusahaan jasa yang ada di Jakarta yaitu Garuda Indonesia Pusat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diangkat judul : **“PENGARUH KOMPENSASI (*FINANSIAL*) DAN KOMPENSASI (*NON FINANSIAL*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GARUDA INDONESIA PUSAT.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengetahui masalah-masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial di perusahaan masih rendah dan masih tidak terlaksana dengan baik menimbulkan kinerja karyawan yang buruk
2. Kompensasi non finansial di perusahaan masih tidak terlaksana dengan baik sehingga menimbulkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal
3. Kepuasan kerja bagi karyawan yang tidak terpenuhi mempengaruhi terhadap penilaian kinerja karyawan
4. Perusahaan yang tidak memberikan pengembangan diri untuk karyawannya menimbulkan kinerja yang kurang baik dan tidak maksimal
5. Ketidakadilan di lingkungan kerja menurunkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan tidak dapat memberikan output yang maksimal untuk perusahaan

## **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peneliti memilih variabel X1 Kompensasi (finansial) dan variabel X2 Kompensasi (non finansial), variabel Y : Kinerja karyawan
2. Perusahaan jasa yang menjadi pada penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di industri penerbangan yaitu Garuda Indonesia Pusat
3. Seluruh karyawan yang menjadi objek penelitian
4. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2015 yang artinya hasil penelitian ini hanya merepresentasikan keadaan di tahun tersebut.

#### **D. Perumusan Masalah**

Pertanyaan yang akan di jawab pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi (finansial) terhadap kinerja karyawan di Garuda Indonesia Pusat ?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi (non finansial) terhadap kinerja karyawan di Garuda Indonesia Pusat ?
3. Bagaimana perbandingan Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dan perbandingan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut ?

#### **E. Manfaat penelitian**

##### **a. Manfaat teoritis :**

Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang akuntansi manajemen tentang sistem kompensasi dan penilaian kinerja. Penelitian ini dapat juga sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengangkat topik yang sama dengan penelitian ini.

##### **b. Manfaat praktis :**

Bagi perusahaan jasa ini diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang lebih tepat terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan ini.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORETIK**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1. Agensi Teori**

*Agency Theory* menjelaskan hubungan yang dimiliki antara principal dan Agent. Teori agensi menyatakan bahwa apabila terdapat kepentingan antara pemilik sebagai principal dan manajemen sebagai agen yang menjalankan perusahaan maka akan muncul permasalahan kepentingan karena masing-masing pihak tersebut akan selalu berusaha untuk memaksimalkan fungsi utilitasnya. (Jensen & Meckling, 1976) dalam Wardhani (2008).

Manajemen yang mementingkan bonus yang diberikan perusahaan atau kompensasi sementara pemilik perusahaan mementingkan profit dan kontribusi manajemen tersebut.

##### **2. Kinerja Karyawan**

###### **2.1 Kinerja Karyawan**

Penilaian Kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim (Wayne, 2008:257). Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya sebuah perusahaan.

Kinerja atau *performance* adalah prestasi yang dihasilkan dari suatu proses, atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Kinerja

menempatkan suatu proses yang berkenan dengan aktifitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, meningkatkan kinerja adalah aktifitas yang berkaitan sesuatu (*output*). Demikian pula kinerja pegawai berkaitan sistem dan standar yang dipergunakan organisasi dalam pencapaian tujuan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15) dalam Wibowo (2007). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil apa yang telah dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Bernadian, dan Russell (2008:260) dalam Musafir (2013) “Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu”. Lebih lanjut menurut Hasibuan (2006:105) dalam Musafir (2013) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2007:67) dalam Suseno, Ika, dan Ruhana (2014)” Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang diberikan kepada karyawan”. Kinerja juga merupakan *output*, efesiesnsi serta efektifitas yang sering



dihubungkan dengan produktifitas, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut Simamora (2006:339) dalam Lizar “kinerja karyawan mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah suatu kemampuan seorang atau sekelompok orang didalam mencapai usaha yang lebih baik secara kualitas dan kuantitas yang ke seluruhan ditunjukkan untuk mencapai tujuan yang selalu diharapkan oleh setiap perusahaan sebab hal ini tentu saja akan menunjang peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Penilaian Kinerja menurut Simamora (2006:338) dalam Musafir (2013) adalah “ proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan”. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusinya karyawan kepada karyawan kepada perusahaan selama periode waktu tertentu. Selanjutnya mengatakan bahwa penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan.

Mangkunegara (2005:18) dalam Musafir (2013) mengemukakan bahwa” aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari dua aspek yaitu aspek kuantitatif meliputi, proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja dan aspek kualitatif meliputi ketepatan kerja dan kualitas kerja, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin atau peralatan, kemampuan mengevaluasi.

Menurut Mangkunegara (2005:67) dalam Musafir (2013) objektivitas penelitian juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subjektif dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui :

- a) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- b) Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
- c) Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010) adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dengan indikator : 1) Kuantitas hasil kerja, 2) Kualitas hasil kerja, 3) Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

1. **Kuantitas** : Hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas.
2. **Kualitas** : Dinyatakan dalam bentuk tingkat mutu yang optimal, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk ditoleransi.
3. **Ketepatan waktu** : Dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu yang ditetapkan organisasi.

Menurut Anthony dan Govindarajan (2002:9) mengemukakan bahwa “Keselarasan tujuan individu dengan organisasi tidak bersifat sistematis”. Maksud dari hal ini adalah melainkan proses meliputi interaksi antar individu, yang tidak dapat digambarkan dengan cara mekanis. Para manajer memiliki tujuan pribadi dan juga tujuan organisasi. Masalah pengendalian utama adalah bagaimana mempengaruhi mereka untuk bertindak demi pencapaian tujuan pribadi mereka dengan cara sedemikian rupa sehingga sekaligus juga membantu pencapaian tujuan organisasi. Keselarasan tujuan (*goal congruence*), berarti, sejauh hal tersebut dimungkinkan, tujuan seorang anggota organisasi seharusnya konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri. Sistem pengendalian manajemen seharusnya dirancang dan dioperasikan dengan prinsip keselarasan tujuan dalam pikiran setiap pribadi.

## **2.2 Pengertian Kompensasi**

Suatu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Husein,2010:29)

Kompensasi diberikan dengan sistem yang ditetapkan perusahaan yang terbagi menjadi 2: Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial.

Kompensasi merupakan kotra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Werther dan Davis (1996:379) dalam Wibowo (2007:348), “mendefinisakn kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi”.

Sedangkan menurut Heidjrachman (2002:138) dalam Lizar, “Kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja”.

Menurut Rivai (2004:357) dalam Suseno, Ika, dan Ruhana (2014), Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Selanjutnya Menurut

Soekidjo Notoadmodjo (2003:153) dalam Musafir (2013), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Kompensasi bukan hanya berupa uang atau gaji namun bisa berupa penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja keras karyawan untuk menunjang dan meningkatkan kepuasan dan kinerja ( Nawawi,2011:316) dalam Sadhana dan Sintaasih.

Menurut Simamora (2004:541) dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012), “ Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang lain yang berbeda”. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

### **2.3 Kompensasi Finansial**

Menurut Martoyo (2000:220) dalam Musafir (2013), “Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan insentif. Serta dalam bentuk tidak langsung yang juga disebut dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi

langsung yang terdiri dari jaminan kesehatan, tunjangan dan fasilitas kerja yang diberikan.

Sedangkan Menurut Veithzal Rivai dalam Musafir (2013),” Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan insentif.

Menurut Henry Simamora (2006:442) dalam Musafir (2013),” Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Dan kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung.

1. **Gaji** : Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian gaji kepada karyawan disesuaikan dengan tingkat pekerjaannya yaitu setiap minggu, dan bulan.
2. **Bonus** : Keuntungan perusahaan dalam setahun yang pembagiannya dilihat dari unit kerja.
3. **Tunjangan** : Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, sebagai bagian dari keanggotaan organisasi atau perusahaan.

## 2.4 Kompensasi Non Finansial

Menurut Martoyo (2000:220) dalam Musafir (2013), “Kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk intrinsik yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karier yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dan lain-lain”.

Sedangkan Menurut Rivai (2004:357) dalam Musafir (2013), “Kompensasi non finansial merupakan seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan”.

Menurut Simamora (2006:442) dalam Musafir (2013), “Kompensasi non finansial lebih mengarah kepada penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kemampuan atau kecakapannya dalam bekerja (berkaitan dalam pekerjaan), serta adanya kerabat kerja yang menyenangkan juga kebijakan-kebijakan yang sehat (seperti diberikannya wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam memecahkan masalah) sehingga dapat memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang terbaik (berkaitan dengan lingkungan kerja).

1. **Pengembangan Diri** : Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan karyawan dalam rangka peningkatan keterampilan karyawan.

2. **Lingkungan Kerja** : Lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

## 2.5 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi Menurut Werther dan Davis (2001:381) dalam Wibowo (2007:350) adalah sebagai berikut :

- a) Memperoleh personel berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja dipasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

- b) Mempertahankan karyawan yang ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi. Dengan demikian, perlu dipertimbangkan mana yang lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari pekerja baru dengan konsekuensi harus melatih kembali pekerja baru.

- c) Memastikan keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memerlukan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerja sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran yang sama. Keadilan eksternal berarti



membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja yang setingkat oleh perusahaan lain.

d) Menghargai perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian, dan tanggung jawab.

e) Mengawasi biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

f) Mematuhi peraturan

Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

g) Memfasilitasi saling pengertian

Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja. Dengan demikian, terbuka saling pengertian dan menghindari kesalahan persepsi.

h) Efisiensi administratif selanjutnya

Program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.

## **2.6 Hubungan Antara Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial dengan Kinerja Karyawan**

Teori Harapan dalam Mathis dan Jackson (2011:116) dalam Lizar menyatakan bahwa “Individu mendasarkan keputusan tentang perilaku mereka pada harapan mereka bahwa suatu perilaku atau perilaku pengganti lainnya cenderung menimbulkan hasil yang dibutuhkan atau yang diinginkan”.

Menurut Victor Vroom dalam Lizardi dalam Teori pengharapan berfokus pada tiga hubungan yaitu :

- a) Hubungan Upaya- Kinerja. Profitabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.
- b) Hubungan Kinerja- Imbalan. Sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkata tertentu akan mendorong tercapainya output yang diinginkan.
- c) Hubungan Imbalan-Sasaran Pribadi. Sampai sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu yang bersangkutan.

### **B. Hasil Penelitian Relevan**

Sebagai acuan penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan dijadikan sebagai pedoman bagi peneliti karena sudah teruji sebelumnya, diantaranya:

**Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu**

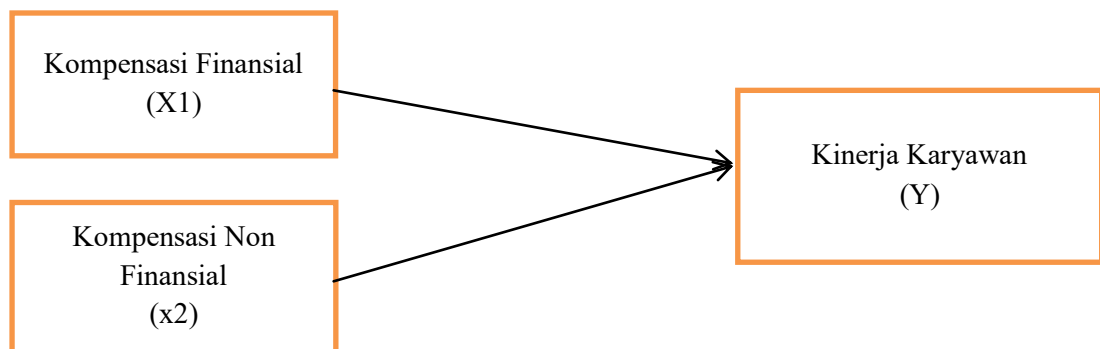
Research Titles / Paper	Hypothesis	Research Metode	Result
<p>1. KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Jurnal manajemen dan akuntansi Vol 2, No. 2, Agustus 2013 oleh Musafir)</p>	<p>H1 : Diduga kompensasi berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gorontalo Fitrah Mandiri</p> <p>H2 : Diduga kompensasi berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gorontalo Fitrah Mandiri</p>	<p>Sampel : Observasi pada PT Gorontalo Fitrah Mandiri</p> <p>Data : Data kuesioner pada sejumlah responden atau karyawan pada PT. Gorontalo Fitrah Mandiri</p> <p>Data Analisis : Data diolah menggunakan SPSS</p>	<p>H1 : Diterima. Berpengaruh secara positif dan signifikan</p> <p>H2 : Diterima. Berpengaruh secara parsial</p>
<p>2. PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. VIRDA</p>	<p>H1 : Pengaruh signifikan dari gaya kompensasi finansial, gaya kompensasi non finansial,</p>	<p>Sampel : Semua karyawan pada CV. Virda Elite Collection Malang.</p> <p>Data : Data wawancara</p>	<p>H1 : Diterima. Berpengaruh signifikan</p> <p>H2 : Diterima. Berpengaruh signifikan</p>

<p>ELITE COLLECTION MALANG (Oleh Akbal Lizar)</p>	<p>dan gaya keamanan fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan</p> <p>H2 : Pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan</p> <p>H3: Pengaruh kompensasi non finansial dominan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>dan kuesioner</p> <p>Data Analisis : Data diolah dengan metode statistik menggunakan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS.</p>	<p>H3: Diterima. Berpengaruh Dominan</p>
<p>3. PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Oleh : Eta Setyawan Suseno, Djamhur Hamid Ika, Dan Ruhana 2014)</p>	<p>H1 : Kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>H2: Kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>H3: Kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Sampel : 62 orang karyawan tetap BRI cabang Jember, Menggunakan sampel populasi/sampel jenuh</p> <p>Data : Data primer dengan kuesioner</p> <p>Data Analisis : Data dikelolah menggunakan analisis deskriptif dan analisis linier berganda.</p>	<p>H1 : Diterima. Berpengaruh signifikan</p> <p>H2: Diterima. Berpengaruh signifikan</p> <p>H3: Diterima. Berpengaruh baik secara simultan maupun secara parsial</p>

<p>4. PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAMUDRA BUANA PERSANA (Oleh : Ekshu Hamdan dan Roy Setiawan)</p>	<p>H1 : Kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan H2: Kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan H3: Kompensasi finansial dan non finansial secara bersama-sama meilihin pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Sampel : Seluruh karyawan yang bekerja pada kantor dan kapal PT. SAMUDERA BUANA PERSADA yaitu 80 orang Data : Data primer dengan kuesioner dan riset perpustakaan Data Analisis : Data dikelolah menggunakan analisis deskriptif dan analisis linier berganda.</p>	<p>H1 : Diterima. Berpengaruh signifikan H2: Diterima. Berpengaruh signifikan H3: Diterima. Berpengaruh secara bersama-sama yang signifikan</p>
<p>5. PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUTANSI (Journal The Indonesian Accounting Review oleh : Windi Aprillia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih)</p>	<p>H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan H3: Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Sampel : Karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di surabaya yang memproduksi alas kaki Data : Data primer dengan kuesioner dan riset perpustakaan Data Analisis : Data dikelolah menggunakan <i>nonrandom sampling</i> dan <i>purpose sampling</i></p>	<p>H1 : Diterima. Berpengaruh tidak signifikan H2: Diterima. Berpengaruh signifikan H3: Diterima. Berpengaruh tidak signifikan</p>

### C. Kerangka Teoritik

Menurut para ahli kompensasi baik kompensasi finansial maupun non finansial yang diberikan oleh pimpinan seharusnya mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan tepat maka akan berakibat pada peningkatan kinerja tetapi sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan tidak tepat maka akan berakibat pada penurunan kinerja.



Sumber: Data diolah oleh penulis (2015)

**Gambar 2.1 Kerangka berfikir**

### D. Perumusan Hipotesis

#### 1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Musafir (2013) menyatakan suatu pemberian kompensasi finansial baik yang berupa gaji, jasa produksi, tunjangan, maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi. Tujuan organisasi dalam merancang sistem kompensasi menurut Simamora (2006:541) haruslah untuk memikat dan menahan karyawan-karyawan yang

cakap. Selain itu sistem kompensasi haruslah memotivasi para karyawan dan mematuhi semua peraturan hukum. Hasil penelitian Musafir (2013) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

***H1: Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.***

## **2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Martoyo (2000:220) dalam Musafir (2013) menyatakan kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk intrinsik yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karier yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dll.

Kompensasi non finansial menurut Henry Simamora (2006:442) dalam Musafir (2013) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang itu bekerja. Tipe kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan. Hasil penelitian Musafir (2013) menyatakan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

***H2: Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.***

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa

#### **B. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

Objek penelitian dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan jasa yaitu Garuda Indonesia Pusat. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan jasa di Garuda Indonesia Pusat akan dimulai bulan Agustus 2015. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer berupa kuesioner.

Peneliti memilih perusahaan ini karena didalam perusahaan jasa hal yang paling penting dan harus diperhatikan adalah sumber daya manusianya karena diperusahaan ini jasa merupakan hal utama yang diberikan kepada konsumen jadi peneliti ingin melihat bagaimana sistem kompensasi diperusahaan ini dan seberapa berpengaruh bagi seluruh karyawannya.



### C. Metode Penelitian

Berdasarkan dari tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, maka metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal, yaitu untuk membuktikan adanya pengaruh antara kompensasi finansial ( $X_1$ ), dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), pada seluruh karyawan yang ada di perusahaan jasa tersebut. Alasan utama pemilihan penelitian jenis eksplanatoris ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Diharapkan melalui hipotesis tersebut dapat menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat. (Prasetyo dan Lina, 2005:43).

### D. Populasi dan *Sampling*

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono:2010)

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi terlalu besar, dan penelitian ini tidak mungkin mempelajari semua populasi.(Sugiyono:2010)

Penelitian ini menggunakan data primer. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Garuda Indonesia Pusat. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Penentuan sampel pada penelitian ini adalah sebagian karyawan dari setiap divisi dengan tingkat maksimal 10 orang per divisi dan minimal pendidikan S1 yang ada di Garuda Indonesia Pusat.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data dengan menggunakan data primer yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden dalam bentuk pertanyaan maupun pernyataan tertulis. Kuesioner langsung diberikan kepada responden dan responden diminta untuk memilih setiap butir pertanyaan maupun pernyataan tertulis dalam kuesioner tersebut.

Berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner tersebut, Pertanyaan-pertanyaan maupun pernyataan setiap butir dalam kuesioner tersebut dapat diukur menggunakan skala ordinal yang dibuat menggunakan skala Likert yaitu 1 sampai 5 poin untuk skor terendah yaitu 1 dengan memberi tanda cek (v) atau tanda silang (x) pada kolom yang dipilih dan untuk skala tertinggi yaitu 5 dengan memberikan tanda yang sama seperti diatas. Kriteria poin yang digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan melalui metode Skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala likert. Dengan pilihan sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skala Likert

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

Sumber : Data diolah oleh penulis (2015)

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

## **2. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Metode operasional ini memberikan pemahaman yang lebih spesifik, maka variabel-variabel dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

### **a. Variabel Dependen**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

#### **1) Kinerja Karyawan (Y)**

##### **a) Definisi Konseptual**

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007), Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugasnya.

##### **b) Definisi Operasional**

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010), indikator untuk mengukur variable kinerja karyawan adalah:

- 1. Kuantitas**
- 2. Kualitas**
- 3. Ketepatan waktu**

**b. Variabel Independen****1) Kompensasi Finansial (X1)****a) Definisi Konseptual**

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang/bernilai uang (Simamora 2006).

**b) Definisi Operasional**

Dalam penelitian ini, Indikator pengukuran variabel kompensasi finansial dalam penelitian ini yaitu :

1. **Gaji**
2. **Bonus**
3. **Tunjangan**

**2) Kompensasi Non Finansial (X2)****a) Definisi Konseptual**

Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak berbentuk/bernilai uang yang diberikan perusahaan yang dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang (Simamora 2006).

**b) Definisi Operasional**

Dalam penelitian ini, indikator pengukuran variabel kompensasi non finansial yaitu :

1. **Pengembangan Diri**
2. **Lingkungan Kerja**

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Independen ( $X_1$ )	1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan	Skala Likert
2	Independen ( $X_2$ )	1. Pengembangan Diri 2. Lingkungan Kerja	Skala Likert
3	Dependen ( $Y$ )	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu	Skala Likert

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif berfungsi untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). (Gozali, 2011:19).

Sedangkan menurut Sugiyono (2010) “ Statistik Deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum”.

### 2. Pengujian Kualitas Data

#### 2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut

(Ghozali, 2011:52). Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuisisioner yang telah kita buat dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Sedangkan menurut Sugiyono (2010) “Uji validitas adalah untuk mengukur valid atau tidaknya penelitian yang menggunakan data kuantitatif dan menggunakan data seperti kuesioner”.

Dalam penelitian ini validitas diukur dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan *bivariate (spearman correlation)*. Pengujian menggunakan uji dua sisi (*two-tailed*) dengan taraf signifikansi 5%.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05) maka item item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan valid).
- 2) Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05) maka item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan tidak valid).

## 2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:47). Suatu kuisisioner dapat dikatakan handal apabila jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbachalpha*  $> 0,70$  (Nunnally, 1994, dalam Ghozali, 2011:48).

Sedangkan menurut Sugiyono(2010) “ Uji Reabilitas adalah pengukuran kuesioner yang memakai indikator yang selalu tetap dalam pengukurannya”.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita (Sarjono & Julianita, 2011).

Uji normalitas menurut Ghozali (2011) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal *P-P Plots*.

Sedangkan menurut Sugiyono (2010) bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal , maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan karena secara visual data yang tidak normal dapat terlihat normal. Oleh karena itu, dalam penelitian ini uji normalitas dilengkapi dengan uji statistik menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau 5%, maka data dinyatakan berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau 5%, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

### **3.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolonieritas menurut Sarjono & Julianita (2011) bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variable bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel



independen (Ghozali, 2011:105). Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk mendeteksi adanya multikolonieritas adalah  $tolerance < 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ .

- a. Jika nilai  $tolerance > 0,10$  atau nilai  $VIF < 10$  artinya mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.
- b. Jika nilai  $tolerance < 0,10$  atau nilai  $VIF > 10$  artinya mengindikasikan terjadi multikolonieritas.

### 3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011 : 139). Untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya heteroskedastisitas di dalam model regresi, dapat dideteksi dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*.

- 1) Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

Analisis dengan grafik *Scatterplots* memiliki kelemahan yang cukup signifikan. Oleh karena itu, diperlukan uji statistik untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat. Uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah Uji Glejser. Model regresi dinyatakan tidak mengandung heteroskedastisitas jika signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 atau 5%.

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  atau 5%, maka mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  atau 5%, maka mengindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

#### **4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Pengujian variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Gujarati (2003) didalam Gozali (2011:95) analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variable dependen (terikat) dengan satu atau lebih variable independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi

dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variable dependen berdasarkan nilai variable Independen yang diketahui.

Menurut Sugiyono(2010) “Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”.

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 KF + \beta_2 KNF + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

KF = Kompensasi Finansial

KNF = Kompensasi Non Finansial

$\alpha$  = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

e = error

## 5. Pengujian Hipotesis

### 5.1 Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011 : 98). Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji Uji-t adalah jika

jumlah *degree offreedom* (df) adalah 20 atau lebih dan tingkat kepercayaan  $< 0,05$  atau 5%, maka  $H_0$  yang menyatakan  $\beta_i = 0$  dapat ditolak bila nilai  $t > 2$  (dalam nilai absolut). Dengan kata lain menerima  $H_a$ , yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen

### **5.2 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97).

### **5.3 Uji Pengaruh Simultan (Uji-F)**

Uji-F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2011:98). Sedangkan menurut (Sugiyono,2010) untuk mengetahui variabel bebas dengan simultan atau bersamaan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji uji statistik F adalah jika nilai  $F > 4$  maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan  $< 0,05$  atau 5%.

Dengan kata lain, hipotesis alternatif atau  $H_a$  diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Garuda Indonesia Pusat dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu penyebaran kuesioner di bagikan secara acak kepada seluruh karyawan yang ada di Garuda Indonesia Pusat dengan tingkat maksimal 10 orang per divisi, dan penelitian ini hanya berlaku 1 tahun.

##### **1. Subjek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial yang merupakan variabel dependen dalam penelitian ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan jasa yang bergerak di sektor penerbangan yaitu Garuda Indonesia. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Garuda Indonesia Pusat.

Aspek yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel Kinerja Karyawan(Y), Kompensasi Finansial(X1), dan Kompensasi Non Finansial (X2). Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang merupakan data primer dengan 100 karyawan dari 10 divisi di Garuda Indonesia Pusat. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan September 2015, dengan cara mendatangi langsung Garuda Indonesia Pusat yang berada di daerah Cengkareng.

Data jumlah responden tersebut diatas terdiri dari:

- a. 5 responden laki-laki dan 5 responden perempuan Divisi Services Planning & Developing.
- b. 4 responden laki-laki dan 6 responden perempuan dari Divisi Services Delivery.
- c. 6 responden laki-laki dan 4 responden perempuan dari Divisi Operation Support.
- d. 6 responden laki-laki dan 4 responden perempuan dari Divisi Ground Operation.
- e. 8 responden laki-laki dan 2 responden perempuan dari Divisi Marketing.
- f. 3 responden laki-laki dan 7 responden perempuan dari Divisi Financial Analysis.
- g. 9 responden laki-laki dan 1 responden perempuan dari Divisi Flight Operation.
- h. 2 responden laki-laki dan 8 responden perempuan dari Divisi Investor Relation.
- i. 0 responden laki-laki dan 10 responden perempuan dari Divisi Strategic Management Office.
- j. 4 responden laki-laki dan 6 responden perempuan dari Divisi Human Capital Management.

## **2. Deskripsi Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Garuda Indonesia Pusat. Karakteristik responden penelitian meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status dan lama bekerja. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.1, tabel 4.2, tabel 4.3, tabel 4.4, dan tabel 4.5 dibawah ini.

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

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	47	47%
2	Perempuan	53	53%
Total		100	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2015

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

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	21 - 30 Tahun	51	51%
2	31 - 40 Tahun	26	26%
3	41 - 50 Tahun	17	17%
4	> 50 Tahun	6	6%
Total		100	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2015

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	SMA	0	0%
2	Diploma	0	0%
3	S1	95	95%
4	S2	5	5%
5	S3	0	0%
Total		100	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2015

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	Menikah	63	63%
2	Belum Menikah	37	37%
Total		100	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2015



**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	< 3 Tahun	38	38%
2	3 - 5 Tahun	29	29%
3	> 5 Tahun	33	33%
Total		100	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2015

## B. Pengujian Hipotesis

### 1. Pengujian Penelitian

#### 1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Pengujian menggunakan dua sisi dengan signifikansi 0,05. Responden yang dapat dijadikan subjek untuk uji validitas dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Garuda Indonesia Pusat.

Jumlah item pernyataan yang diuji validitasnya sebanyak 30 item pernyataan. Pernyataan-pernyataan tersebut terdiri dari 10 item untuk variabel Kompensasi Finansial, 10 item untuk variabel Kompensasi Non Finansial, 10 item untuk Kinerja Karyawan.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji dua sisi (*two tailed*) dengan taraf signifikansi 5% dan jumlah responden sebanyak 30 responden, maka nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,361. Item-

item pernyataan dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Hasil uji validitas instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai Korelasi ( <i>Pearson Correlation</i> )	Keterangan
Kompensasi Finansial(X1)	X1_1	0,519	Valid
	X1_2	0,637	Valid
	X1_3	0,390	Valid
	X1_4	0,662	Valid
	X1_5	0,498	Valid
	X1_6	0,527	Valid
	X1_7	0,644	Valid
	X1_8	0,553	Valid
	X1_9	0,620	Valid
	X1_10	0,443	Valid
Kompensasi Non Finansial (X2)	X2_1	0,494	Valid
	X2_2	0,132	Tidak Valid
	X2_3	0,530	Valid
	X2_4	0,391	Valid
	X2_5	0,399	Valid
	X2_6	0,437	Valid
	X2_7	0,577	Valid
	X2_8	0,118	Tidak Valid
	X2_9	0,605	Valid
	X2_10	0,434	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,602	Valid
	Y_2	0,623	Valid
	Y_3	0,417	Valid
	Y_4	0,647	Valid
	Y_5	0,582	Valid
	Y_6	0,622	Valid
	Y_7	0,664	Valid
	Y_8	0,447	Valid
	Y_9	0,652	Valid
	Y_10	0,600	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2015

Dari tabel 4.6 tersebut dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) memiliki *Pearson Correlation* mulai dari 0,390 sampai

0,662. Seluruh item pernyataan untuk variabel Kompensasi Finansial memiliki  $r$  hitung yang melebihi  $r$  tabel (0,361) sehingga seluruh pernyataan untuk variabel Kompensasi Finansial dinyatakan valid.

Hasil uji validitas terhadap variabel Kompensasi Non Finansial (X2) menghasilkan *Pearson Correlation* mulai dari 0,132 sampai 0,605. Item yang tidak memenuhi nilai  $r$  tabel (0,361) dinyatakan tidak valid. Item tersebut adalah item nomor 2 (0,132) dan item nomor 8 (0,118). Sehingga dari 10 pernyataan variabel Kompensasi Non Finansial terdapat 8 pernyataan yang valid.

Hasil uji validitas terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan *Pearson Correlation* 0,417 sampai 0,664. Seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan memiliki  $r$  hitung yang melebihi  $r$  tabel (0,361) sehingga seluruh pernyataan untuk variabel etika profesional dinyatakan valid.

## 1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan (Ghozali, 2011:48). Item-item pernyataan dikatakan reliabel jika jawaban dari responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Item pernyataan yang reliabel adalah item pernyataan yang memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Jika *Cronbach Alpha* dari suatu variabel

menunjukkan nilai diatas 0,70 maka item-item pernyataan untuk variabel tersebut dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	>/<	Standar <i>Cronbach Alpha</i>	Hasil
1	Kompensasi Finansial(X1)	0,744	>	0,70	Reliabel
2	Kompensasi Non Finansial (X2)	0,817	>	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,816	>	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2015

Dari tabel 4.7 tersebut dapat dilihat bahwa hasil dari pengujian reliabilitas adalah reliabel untuk seluruh variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Karena hasil dari *Cornbach Alpha* dari masing-masing variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,70.

## 2. Statistik Deskriptif

Penyajian statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran karakter dari sampel dalam penelitian, dan juga memberikan deskripsi variabel yang digunakan dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.8 dibawah menunjukkan statistik deskriptif nilai minimum (*min*), nilai maksimum (*max*), nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KinerjaKaryawan	100	27	50	37.77	4.712
KompensasiFinansial	100	14	50	33.41	8.607
Kompensasi Non Finansial	100	14	40	27.57	5.917
Valid N (listwise)	100				

**Sumber: Data diolah oleh peneliti 2015**

Dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat hasil pengukuran deskriptif terhadap seluruh variabel independen dan variabel dependen dari 100sampel yang diolah dengan 3 variabel yaitu Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Kinerja Karyawan. Variabel dalam penelitian ini masing-masing memiliki nilai rata-rata 37,77; 33,41; dan 27,57. Seluruh variabel diukur menggunakan *skala likert*. Penjelasan untuk pengukuran statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

- a. Variabel kompensasi finansial menggunakan 10 item pernyataan dan mempunyai kisaran jawaban antara 10 sampai 50. Skor terendah dan tertinggi untuk variabel kompensasi finansial 14 dan 50 dengan nilai *mean* 33,41. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan sebagai responden dalam penelitian ini sudah merasa cukup atas kompensasi finansial yang diterima.
- b. Variabel kompensasi non finansial menggunakan 8 item pernyataan dan mempunyai kisaran jawaban antara 8 sampai 40. Skor terendah dan tertinggi untuk variabel kompensasi non finansial adalah 14 dan 40 dengan nilai rata-rata 27,57. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan

sebagai responden dalam penelitian ini menunjukan rasa cukup puas atas kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan jasa tersebut .

- c. Variabel kinerja karyawan menggunakan 10 item pernyataan dan mempunyai kisaran jawaban antara 10 sampai 50. Skor terendah dan tertinggi untuk variabel kinerja karyawan adalah 27 dan 50 dengan nilai rata-rata 37,77. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sebagai responden dalam penelitian ini memiliki kinerja yang baik untuk perusahaan secara efektif dan efisien.

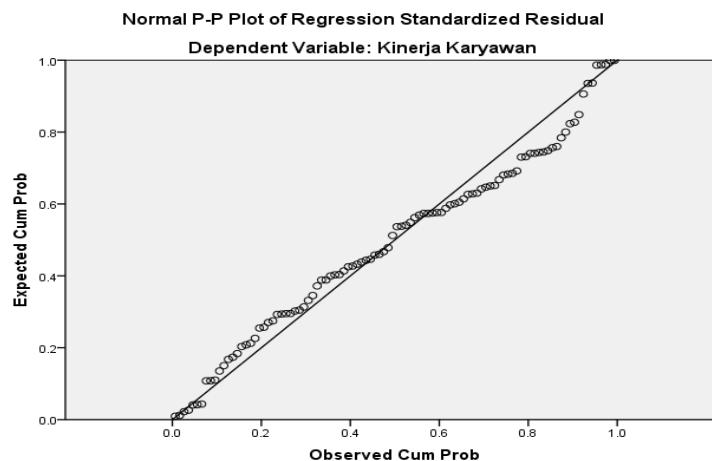
### **3. Uji Asumsi Klasik**

Model regresi yang baik adalah model regresi yang didalamnya tidak terdapat masalah data yang distribusinya normal, masalah multikolinearitas dan masalah heterokedastisitas. Maka dari itu sebelum dianalisis dengan teknik regresi, maka model persamaan regresi harus melalui uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

#### **3.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Cara mendeteksinya yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal

dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.1**  
**Grafik P-Plot Uji Normalitas**

Pada Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa distribusi titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik searah mengikuti garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini normal. Dan dari grafik tersebut juga menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Selain menggunakan grafik, uji normalitas juga dapat menggunakan data secara statistik dengan menggunakan *kolmogorov smirnov* (Uji K-S). Normal atau tidaknya variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai *p-value* pada baris *Asymp. Sig* (2-tailed) untuk masing-masing variabel.

**Tabel 4.9**  
**Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,00308152
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,108
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		1,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,195

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber: Data diolah oleh peneliti 2015**

Apabila nilai yang tercantum lebih besar dari *level of significant* (0,05) maka variabel tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal. Dari tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa nilai pada *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,195. Karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* diatas *level of significant* maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

### 3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multiko, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).



Nilai dari *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$ .

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi Finansial	.949	1.053
	Kompensasi Non Finansial	.949	1.053

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2015

Pada tabel 4.10 di atas terlihat bahwa variabel kompensasi finansial memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,949 dan VIF sebesar 1,053, variabel kompensasi non finansial memiliki nilai *tolerance* 0,949 dan VIF sebesar 1,053. Seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka antara variabel-variabel bebas dalam model regresi pada penelitian ini dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

### 3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011 : 139). Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika varians berbeda, disebut

heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat titik-titik dari grafik *scatterplots* ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik tersebut. Jika tidak terjadi pola tertentu maka model regresi dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Dalam grafik *plots* tersebut terdapat kelemahan, semakin sedikit jumlah pengamatan, maka semakin sulit menginterpretasikan hasil grafik *plots*. Oleh karena itu diperlukan uji statistik yang dapat lebih menjamin keakuratan hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glesjer.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Glesjer**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.644	1.149		3.170	.002
Kompensasi Finansial	-.042	.025	-.177	-1.729	.087
Kompensasi Non Finansial	-.002	.036	-.005	-.053	.958

a. Dependent Variable: abs\_res

**Sumber: Data diolah oleh peneliti 2015**

Dari hasil uji glesjer dalam tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berada diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 yang berarti tidak ada yang signifikan. Dalam uji glesjer, jika variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen berarti tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas. Maka model regresi dalam penelitian ini dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk melihat apakah variabel independen dalam sebuah penelitian mampu menjelaskan variabel dependennya. Menurut Sugiyono (2012:175) analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui bagaimana naik turunnya variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai variabel prediktor di naik turunkan nilainya. Uji regresi berganda ini dapat dilihat berdasarkan tabel *Coefficients*.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.993	1.702		10.573	.000
Kompensasi Finansial	.274	.036	.500	7.533	.000
Kompensasi Non Finansial	.385	.053	.484	7.288	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2015

Dari tabel 4.13 dapat dilihat nilai koefisien regresi untuk variabel-variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kompensasi Finansial sebesar 0,274 dan Kompensasi Non Finansial 0,385. Maka berdasarkan hasil uji regresi tersebut dapat diperoleh suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,993 + 0,274KF + 0,385KNF + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

KF = Kompensasi Finansial

KNF = Komepensasi Non Finansial

$e$  = *error*

Penjelasan dari hasil uji regresi tersebut sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 17,993 menyatakan bahwa jika Kompensasi Finansial(X1) dan Komepensasi Non Finansial(X2) dianggap konstan maka Kinerja Karyawan(Y) memiliki nilai sebesar 17,993..
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi Finansial(X1) sebesar 0,274 menyatakan bahwa jika Kompensasi Finansialtersebut mengalami kenaikan sebesar 1% maka Kinerja Karyawanakan mengalami kenaikan (karena bertanda positif) sebesar 0,274.
3. Koefisien regresi variabel Komepensasi Non Finansial(X2) sebesar 0,385 menyatakan bahwa jika Komepensasi Non Finansialtersebut mengalami kenaikan sebesar 1% maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan (karena bertanda positif) sebesar 0,385.

#### 4. Uji Hipotesis

##### 4.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kemampuan model untuk menerangkan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabelindependen memberikan hampir

semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97).

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.594	.585	3.034

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

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2015

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,585 atau 58,5% yang berarti Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kedua variabel tersebut mampu untuk menjelaskan variabilitas variabel dependen sebesar 58,5%, sedangkan sisanya itu sebesar 41,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model regresi.

#### 4.2 Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)

Uji pengaruh parsial (Uji-t) ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari seluruh variabel yang dimasukkan kedalam model (Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan) dan membandingkannya dengan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi 0,05. Nilai t-tabel untuk  $n=100$  yaitu sebesar 1,98397. Hasil dari uji-t dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel 4.14**  
**Uji Parsial (Uji-t)**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.993	1.702		10.573	.000
Kompensasi Finansial	.274	.036	.500	7.533	.000
Kompensasi Non Finansial	.385	.053	.484	7.288	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Data diolah oleh peneliti 2015**

a. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan uji-t tersebut diperoleh nilai *Sig.* variabel Kompensasi Finansial sebesar 0,000 dan nilai  $t_{hitung}$  (7,533)  $> t_{tabel}$  (1,98397). Dalam penelitian ini digunakan taraf nyata sebesar 5%, sehingga nilai  $sig < \alpha$  (0,000  $<$  0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial memiliki pengaruh dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

b. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan uji-t tersebut diperoleh nilai *Sig.* variabel Kompensasi Non Finansial sebesar 0,000 dan nilai  $t_{hitung}$  (7,288)  $> t_{tabel}$  (1,98397). Dalam penelitian ini

digunakan taraf nyata sebesar 5%, sehingga nilai  $sig < \alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_2$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### 4.3 Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Jika nilai F hitung  $>$  F tabel dengan tingkat signifikan 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan jika F hitung  $<$  F tabel dengan tingkat signifikan 5%, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

Dalam penelitian ini diperoleh nilai F tabel sebesar 3,09. Setelah dilakukan pengujian, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Uji Statistik F**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1304.879	2	652.439	70.883	.000 <sup>a</sup>
Residual	892.831	97	9.204		
Total	2197.710	99			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pada tabel 4.16 uji statistik F, menunjukkan nilai F hitung sebesar 70,883 dimana nilai F hitung tersebut lebih besar dari nilai F tabel yaitu sebesar 3,09 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### C. Pembahasan

Berikut ini merupakan pembahasan untuk masing-masing hasil uji hipotesis:

#### 1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil Uji Statistik t yang telah dilakukan, variabel Kompensasi Finansial memiliki nilai t hitung sebesar 7,533 yang mana lebih besar dari t tabel, yaitu sebesar 1,98397 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah taraf signifikansi yaitu sebesar 0,05. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki arah hubungan positif



terhadap kinerja karyawan yang artinya jika tingkat Kompensasi Finansial meningkat maka akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Musafir (2013) dan penelitian yang dilakukan Suseno et al (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan dan berhubungan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung teori pengharapan yang menyatakan bahwa setiap individu mendasarkan keputusan tentang perilaku mereka pada harapan mereka bahwa suatu perilaku atau perilaku pengganti lainnya cenderung menimbulkan hasil yang dibutuhkan atau yang diinginkan. Suatu pemberian kompensasi finansial baik yang berupa gaji, jasa produksi, tunjangan, maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi.

Kompensasi finansial merupakan suatu rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan. Kompensasi dapat dipandang sebagai suatu tantangan pekerjaan. Bagi sebagian karyawan, bila kompensasi telah begitu tinggi, maka karyawan cenderung akan menghasilkan perbaikan kinerja yang baik. Kebijakan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayaran dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai Kinerja yang optimal, sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Ketika sebuah perusahaan ini meningkat kan kompensasi finansial maka akan seimbang dengan tingkat kepuasan yang akan diperoleh, besarnya gaji yang diterima karyawan tersebut harus mempunyai keadilan yang menjadi pertimbangan dalam menentukan pembagian kompensasi yang diterima karyawan oleh perusahaan, sehingga menimbulkan motivasi kerja yang baik untuk membantu meningkatkan kinerja dari perusahaan itu sendiri bukan hanya dari karyawan tersebut. Hal ini saling berhubungan ketika karyawan melakukan kinerja yang baik maka kompensasi finansial pun akan meningkat tetapi ketika kinerja karyawan itu buruk makan untuk meningkatkan seperti gaji dan bonus akan sulit untuk dicapai.

## **2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil Uji Statistik t yang telah dilakukan, variabel Kompensasi Non Finansial memiliki nilai t hitung sebesar 7,288 yang mana lebih besar dari t tabel, yaitu sebesar 1,98397 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah taraf signifikansi yaitu sebesar 0,05. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan yang artinya jika tingkat Kompensasi Non Finansial meningkat maka akan berdampak terhadap meningkatnya tarif kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Musafir (2013) dan penelitian yang dilakukan Lizar (2012)

yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan dan berhubungan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung teori pengharapan yang menyatakan bahwa setiap individu mendasarkan keputusan tentang perilaku mereka pada harapan mereka bahwa suatu perilaku atau perilaku pengganti lainnya cenderung menimbulkan hasil yang dibutuhkan atau yang diinginkan. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja. Tipe kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan secara langsung dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan secara positif.

Ketika karyawan mendapatkan kompensasi non finansial yang tepat maka karyawan itu sendiri akan meningkatkan kinerjanya karena karyawan itu menstimulan dirinya untuk bekerja lebih keras walaupun perusahaan memberikan tantangan pekerjaan untuk karyawan tersebut. Hal ini adalah salah satu cara untuk pemimpin untuk meningkatkan prestasi kerja yang baik dengan cara memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasannya agar kinerja karyawan semakin baik sesuai dengan pengharapan individu dengan upaya-upayan yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini menguji tentang pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2015. Dengan menggunakan metode *purposive sampling*, subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Garuda Indonesia Pusat. Penentuan sample adalah sebagian karyawan dari setiap divisi dengan tingkat maksimal 10 orang per divisi dan menggunakan karakteristik minimal pendidikan S1 yang ada di Garuda Indonesia Pusat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut ini:

1. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu pemberian kompensasi finansial yang tepat akan memberikan dampak yang lebih baik secara kualitas dan kuantitas untuk mencapai peningkatan produktivitas perusahaan dan perusahaan mendapatkan output dari sumber daya itu sendiri secara efektif dan efisien.
2. Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan maka akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam pekerjaannya, meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan itu

sendiri. Kompensasi non finansial dapat membantu karyawan menjadi lebih terampil dalam menyelesaikan tantangan-tantangan yang diberikan perusahaan, dengan hal ini karyawan membuat sesuai dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi yang baik.

## **B. Implikasi**

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat implikasi penelitian yang timbul, diantaranya:

1. Kompensasi finansial merupakan bentuk balas jasa secara langsung yang terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan insentif. Kompensasi yang merupakan hak bagi para karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Dengan kompensasi finansial yang tepat diberikan perusahaan karyawan akan merasa puas atas balas jasa yang diberikan sehingga semua aspek yang diberikan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, mengawasi biaya, dan mengefesiensi administratif selanjutnya, dapat dikendalikan melalui sistem kompensasi secara finansial. Dengan terciptanya output yang maksimal atas hasil kerja karyawan di perusahaan tersebut, maka akan menimbulkan kinerja perusahaan yang baik dan akan meningkatkan nilai perusahaan tersebut.
2. Kompensasi non finansial yang merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kemampuan atau kecakapannya dalam bekerja. Dengan kompensasi non finansial yang tepat diberikan perusahaan seperti

pengembangan diri akan menimbulkan karyawan itu sendiri dapat berkembang tanpa harus melakukan *recruitment*, karena perusahaan melakukan pengembangan untuk karyawannya dapat menciptakan keterampilan bagi karyawan itu sendiri dan memperoleh personel yang berkualitas. Dan dari aspek lingkungan kerja yang nyaman harus diberikan perusahaan akan menimbulkan kenyamanan untuk karyawan itu sendiri dan dapat saling berkomunikasi ketika ada masalah yang terjadi diperusahaan. Hal ini dapat membantu perusahaan untuk mengawasi biaya, menghargai perilaku yang diinginkan, memfasilitasi karyawan tersebut dan perusahaan dapat melihat kinerja karyawan dengan sistem kompensasi ini yang berguna untuk kelangsungan dari kinerja perusahaan itu sendiri.

### **C. Saran**

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini untuk para peneliti selanjutnya dan perusahaan yang diharapkan bisa diperbaiki dalam penelitian selanjutnya antara lain:

1. Bagi peneliti selanjutnya, untuk mencoba menggunakan sampel pada sektor pemerintahan karena masih jarangya penelitian tentang sistem kompensasi didalam sektor pemerintahan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar untuk memperluas sampel dan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada penelitian selanjutnya.
3. Bagi perusahaan, untuk menerapkan sistem kompensasi yang tepat dengan melihat aspek-aspek yang ada di sistem kompensasi finansial dan kompensasi

non finansial seperti gaji, bonus, tunjangan, pengembangan diri, dan lingkungan kerja. Agar tercapainya tujuan dari sistem kompensasi tersebut seperti mendapatkan personel yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengawasi biaya, mematuhi pertaturan, memfasilitasi saling pengertian, efisiensi administratif selanjutnya. Dengan melihat apakah karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan. Hal ini perusahaan dapat dengan mudah mengevaluasi pelaksanaan kerja individu atau karyawan dan agar tercapainya tujuan dari perusahaan ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Academia Education : Kinerja Karyawan yang buruk  
[www.academia.edu/3655030/Article\\_Airasia](http://www.academia.edu/3655030/Article_Airasia) . ( Di akses april 2015 )
- Anthony, Robert N. & Vijay Govindarajan. 2005. *Management Control System*.  
Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.  
Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Hamdan, Ekshu dan Roy Setiawan. 2014. “ Pengaruh Kompensasi Finansial dan  
Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Buana Persada”.  
AGORA, Vol. 2, No. 1.
- Hansen & Mowen. 2009. *Managerial Accounting*. Buku 1. Edisi 8. Jakarta:  
Salemba Empat.
- Kaplan, Robert S. & Anthony A. Atkinson. 1998. *Advanced Management  
Accounting. Third Edition. Prentice Hall Internasional*.
- Murty, Aprillia Windy dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. “ Pengaruh Kompensasi,  
Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan  
Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di  
Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, Vol. 2, No.2 , 215-228.
- Musafir. 2013. “ Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap  
Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol.2, No.2.
- Shift Indonesia : Kinerja Karyawan yang buruk.  
<http://shiftindonesia.com/business-news-buruh-pabrik-pembuat-sepatu-nike-dan-adidas-di-china-mogok-kerja/> . (Di akses april 2015).
- Slamet Riyadi. 2011. “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan,  
Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan  
Manufaktur”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, 40-  
45.
- Suseno, Eta Setyawan, Djambur Hamid Ika dan Ruhana. 2014. “ Pengaruh  
Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan”.  
*Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No. 2.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Penerbit PT Raja Grafindo Persada, 2007
- Tribun News : Karyawan menentang kebijakan kompensasi non finansial kasus  
<http://www.tribunnews.com/nasional/2011/11/24/6.000-karyawan-pt-freeport-masih-mogok-kerja>. ( Di akses april 2015 )



### Kompensasi Finansial

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	5	4	3	5	3	5	5	5	3	4	42
2	5	4	3	5	3	5	5	5	3	4	42
3	4	4	1	5	2	1	3	4	3	3	30
4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	44
5	4	3	4	3	3	3	4	1	3	4	32
6	4	5	4	5	2	3	3	5	3	5	39
7	3	3	4	5	3	5	3	3	3	3	35
8	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	35
9	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	44
10	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	46
11	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	38
12	3	4	5	5	3	3	5	5	4	5	42
13	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	44
14	4	4	3	5	3	3	3	4	3	5	37
15	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	45
16	5	4	5	5	4	2	5	5	4	4	43
17	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	40
18	3	4	5	5	4	3	5	5	5	1	40
19	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	42
20	3	3	5	3	1	2	3	5	3	1	29
21	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	34
22	4	4	5	5	3	2	4	4	4	4	39
23	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	46
24	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	46
25	4	5	4	5	3	3	4	5	5	3	41
26	5	2	5	5	2	4	4	5	5	5	42
27	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	37
28	5	3	4	5	2	3	4	4	4	4	38
29	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	35
30	4	2	2	2	2	1	3	4	3	5	28

### Kompensasi Non Finansial

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	3	4	3	3	3	4	1	3	4	32
2	5	5	5	5	5	4	4	2	3	3	41
3	5	3	2	5	3	5	3	3	3	3	35
4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	33
5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	43
6	4	4	1	5	2	1	3	4	3	3	30
7	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	44
8	4	4	5	5	3	5	3	4	3	5	41
9	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	44
10	5	4	2	4	5	3	3	4	3	3	36
11	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
12	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	45
13	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
14	4	5	5	5	5	1	3	4	3	5	40
15	5	4	3	5	3	5	5	5	3	4	42
16	5	4	3	5	3	5	5	5	3	4	42
17	4	5	3	5	2	3	3	5	3	5	38
18	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	45
19	5	2	5	5	5	3	3	5	5	5	43
20	5	3	4	3	4	3	4	5	4	5	40
21	3	4	5	4	3	3	5	5	4	5	41
22	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	43
23	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	45
24	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
25	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	42
26	3	4	5	5	4	3	5	5	5	1	40
27	3	3	2	4	4	5	3	5	3	1	33
28	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
29	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	43
30	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	45

## Kinerja Karyawan

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	4	1	3	2	1	3	4	3	3	28
2	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	44
3	4	5	4	5	2	3	3	5	3	5	39
4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	3	4	5	4	3	3	5	5	4	5	41
7	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	45
8	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	42
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
10	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	43
11	5	4	3	5	3	5	5	5	3	4	42
12	5	4	3	5	3	5	5	5	3	4	42
13	4	3	4	2	3	3	3	1	3	3	29
14	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
15	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
16	5	3	4	3	4	3	4	5	4	5	40
17	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
18	3	4	5	5	4	3	5	5	5	1	40
19	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	43
20	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
21	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	44
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	43
24	4	4	5	5	3	5	3	4	3	5	41
25	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	44
26	3	3	5	4	4	5	3	5	3	1	36
27	5	4	3	4	5	3	3	4	3	3	37
28	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
29	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
30	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	45

## Uji Validitas Variabel X1 (Kompensasi Finansial)

### Correlations

			Total X1
Spearman's rho	1	Correlation Coefficient	.519**
		Sig. (2-tailed)	.003
		N	30
	2	Correlation Coefficient	.637**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	3	Correlation Coefficient	.390 <sup>^</sup>
		Sig. (2-tailed)	.033
		N	30
	4	Correlation Coefficient	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
5	Correlation Coefficient	.498**	
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	30	
6	Correlation Coefficient	.527**	
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	30	
7	Correlation Coefficient	.644**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
8	Correlation Coefficient	.553**	
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	30	
9	Correlation Coefficient	.620**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
10	Correlation Coefficient	.443 <sup>^</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.014	
	N	30	

### Hasil Uji Validitas Variabel X1

No.	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
1	0,519	0,361	Valid
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

Uji Validitas Variabel X2 (Kompensasi Non Finansial)

		Total X2
X2_1	Correlation Coefficient	.538**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
X2_2	Correlation Coefficient	.132
	Sig. (2-tailed)	.488
	N	30
X2_3	Correlation Coefficient	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2_4	Correlation Coefficient	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2_5	Correlation Coefficient	.519**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
X2_6	Correlation Coefficient	.506**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
X2_7	Correlation Coefficient	.582**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
X2_8	Correlation Coefficient	.118
	Sig. (2-tailed)	.536
	N	30
X2_9	Correlation Coefficient	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2_10	Correlation Coefficient	.562**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30

### Hasil Uji Validitas Variabel X2

No.	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
1	0,494	0,361	Valid
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

### Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

			Total Y
Spearman's rho	1	Correlation Coefficient	.602 <sup>**</sup>
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	2	Correlation Coefficient	.623 <sup>**</sup>
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	3	Correlation Coefficient	.417 <sup>*</sup>
		Sig. (2-tailed)	.022
		N	30
	4	Correlation Coefficient	.647 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
5	Correlation Coefficient	.582 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	
6	Correlation Coefficient	.622 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
7	Correlation Coefficient	.664 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
8	Correlation Coefficient	.447 <sup>*</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.013	
	N	30	
9	Correlation Coefficient	.652 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
10	Correlation Coefficient	.600 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	



### Hasil Uji Validitas Variabel Y

No.	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
1	0,602	0,361	Valid
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

## Uji Reliabilitas

### 1. Variabel X1

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	34.97	23.275	.379	.728
2	35.27	21.582	.490	.711
3	35.23	22.461	.293	.740
4	34.67	20.851	.579	.698
5	36.07	21.789	.433	.719
6	35.80	20.510	.409	.724
7	35.17	21.385	.530	.706
8	34.90	21.886	.340	.733
9	35.30	21.528	.519	.708
10	35.13	22.533	.218	.757

## 2. Variabel X2

### Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	27.97	23.826	.585	.793
X2_3	28.50	20.259	.649	.779
X2_4	27.77	24.323	.556	.797
X2_5	28.57	23.426	.489	.803
X2_6	28.47	21.982	.499	.804
X2_7	28.40	23.352	.581	.791
X2_9	28.50	23.155	.597	.789
X2_10	28.40	22.800	.434	.814

### 3. Variabel Y

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	37.23	27.564	.455	.805
2	37.53	27.085	.457	.804
3	37.43	27.220	.360	.815
4	37.13	25.223	.687	.782
5	37.77	26.185	.468	.803
6	37.60	24.386	.549	.795
7	37.53	25.568	.617	.788
8	37.20	25.890	.503	.799
9	37.67	26.368	.545	.796
10	37.60	25.283	.422	.812

## Lampiran 2

## Kompensasi Finansial

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	5	4	3	5	3	5	5	5	3	4	42
2	5	4	3	5	3	5	5	5	3	4	42
3	4	4	1	5	2	1	3	4	3	3	30
4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	44
5	4	3	4	3	3	3	4	1	3	4	32
6	4	5	4	5	2	3	3	5	3	5	39
7	3	3	4	5	3	5	3	3	3	3	35
8	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	35
9	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	44
10	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	46
11	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	38
12	3	4	5	5	3	3	5	5	4	5	42
13	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	44
14	4	4	3	5	3	3	3	4	3	5	37
15	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	45
16	5	4	5	5	4	2	5	5	4	4	43
17	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	40
18	3	4	5	5	4	3	5	5	5	1	40
19	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	42
20	3	3	5	3	1	2	3	5	3	1	29
21	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	34
22	4	4	5	5	3	2	4	4	4	4	39
23	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	46
24	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	46
25	4	5	4	5	3	3	4	5	5	3	41
26	5	2	5	5	2	4	4	5	5	5	42
27	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	37
28	5	3	4	5	2	3	4	4	4	4	38
29	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	35
30	4	2	2	2	2	1	3	4	3	5	28

## Kompensasi Non Finansial

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	3	4	3	3	3	4	1	3	4	32
2	5	5	5	5	5	4	4	2	3	3	41
3	5	3	2	5	3	5	3	3	3	3	35
4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	33
5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	43
6	4	4	1	5	2	1	3	4	3	3	30
7	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	44
8	4	4	5	5	3	5	3	4	3	5	41
9	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	44
10	5	4	2	4	5	3	3	4	3	3	36
11	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
12	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	45
13	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
14	4	5	5	5	5	1	3	4	3	5	40
15	5	4	3	5	3	5	5	5	3	4	42
16	5	4	3	5	3	5	5	5	3	4	42
17	4	5	3	5	2	3	3	5	3	5	38
18	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	45
19	5	2	5	5	5	3	3	5	5	5	43
20	5	3	4	3	4	3	4	5	4	5	40
21	3	4	5	4	3	3	5	5	4	5	41
22	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	43
23	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	45
24	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
25	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	42
26	3	4	5	5	4	3	5	5	5	1	40
27	3	3	2	4	4	5	3	5	3	1	33
28	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
29	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	43
30	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	45

## Kinerja Karyawan

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	4	1	3	2	1	3	4	3	3	28
2	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	44
3	4	5	4	5	2	3	3	5	3	5	39
4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	3	4	5	4	3	3	5	5	4	5	41
7	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	45
8	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	42
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
10	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	43
11	5	4	3	5	3	5	5	5	3	4	42
12	5	4	3	5	3	5	5	5	3	4	42
13	4	3	4	2	3	3	3	1	3	3	29
14	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
15	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
16	5	3	4	3	4	3	4	5	4	5	40
17	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
18	3	4	5	5	4	3	5	5	5	1	40
19	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	43
20	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
21	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	44
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	43
24	4	4	5	5	3	5	3	4	3	5	41
25	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	44
26	3	3	5	4	4	5	3	5	3	1	36
27	5	4	3	4	5	3	3	4	3	3	37
28	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
29	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
30	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	45

## Uji Validitas Variabel X1 (Kompensasi Finansial)

## Correlations

			Total X1
Spearman's rho	1	Correlation Coefficient	.519**
		Sig. (2-tailed)	.003
		N	30
	2	Correlation Coefficient	.637**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	3	Correlation Coefficient	.390 <sup>^</sup>
		Sig. (2-tailed)	.033
		N	30
	4	Correlation Coefficient	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
5	Correlation Coefficient	.498**	
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	30	
6	Correlation Coefficient	.527**	
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	30	
7	Correlation Coefficient	.644**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
8	Correlation Coefficient	.553**	
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	30	
9	Correlation Coefficient	.620**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
10	Correlation Coefficient	.443 <sup>^</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.014	
	N	30	



## Uji Validitas Variabel X2 (Kompensasi Non Finansial)

		Total X2
X2_1	Correlation Coefficient	.538**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
X2_2	Correlation Coefficient	.132
	Sig. (2-tailed)	.488
	N	30
X2_3	Correlation Coefficient	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2_4	Correlation Coefficient	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2_5	Correlation Coefficient	.519**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
X2_6	Correlation Coefficient	.506**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
X2_7	Correlation Coefficient	.582**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
X2_8	Correlation Coefficient	.118
	Sig. (2-tailed)	.536
	N	30
X2_9	Correlation Coefficient	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2_10	Correlation Coefficient	.562**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30

## Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

			Total Y
Spearman's rho	1	Correlation Coefficient	.602
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	2	Correlation Coefficient	.623 <sup>**</sup>
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	3	Correlation Coefficient	.417
		Sig. (2-tailed)	.022
		N	30
	4	Correlation Coefficient	.647 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)		.000	
N		30	
5	Correlation Coefficient	.582 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	
6	Correlation Coefficient	.622 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
7	Correlation Coefficient	.664 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
8	Correlation Coefficient	.447	
	Sig. (2-tailed)	.013	
	N	30	
9	Correlation Coefficient	.652 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	
10	Correlation Coefficient	.600 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	

## Uji Reliabilitas

## 1. Variabel X1

**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	34.97	23.275	.379	.728
2	35.27	21.582	.490	.711
3	35.23	22.461	.293	.740
4	34.67	20.851	.579	.698
5	36.07	21.789	.433	.719
6	35.80	20.510	.409	.724
7	35.17	21.385	.530	.706
8	34.90	21.886	.340	.733
9	35.30	21.528	.519	.708
10	35.13	22.533	.218	.757

## 2. Variabel X2

**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	27.97	23.826	.585	.793
X2_3	28.50	20.259	.649	.779
X2_4	27.77	24.323	.556	.797
X2_5	28.57	23.426	.489	.803
X2_6	28.47	21.982	.499	.804
X2_7	28.40	23.352	.581	.791
X2_9	28.50	23.155	.597	.789
X2_10	28.40	22.800	.434	.814

## 3. Variabel Y

**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	37.23	27.564	.455	.805
2	37.53	27.085	.457	.804
3	37.43	27.220	.360	.815
4	37.13	25.223	.687	.782
5	37.77	26.185	.468	.803
6	37.60	24.386	.549	.795
7	37.53	25.568	.617	.788
8	37.20	25.890	.503	.799
9	37.67	26.368	.545	.796
10	37.60	25.283	.422	.812

## Data Penelitian

Y	X1	X2
42	48	23
35	19	24
44	47	29
42	45	23
29	18	18
34	14	14
37	16	34
33	17	22
36	32	28
31	15	18
30	38	20
36	38	26
40	46	21
37	29	33
32	29	20
37	31	32
35	30	28
40	44	21
38	42	24
33	18	21
34	23	19
43	35	38
47	22	34
39	30	38
34	34	16
46	30	26
44	38	35
46	39	33
46	37	29
43	41	35
44	26	37
45	45	36
41	28	36
47	50	39
44	32	27
27	19	15

43	42	32
34	33	24
36	34	24
39	32	36
34	21	34
42	40	31
37	32	30
42	39	32
35	34	17
34	27	32
37	33	29
32	24	17
32	23	22
41	36	26
38	41	25
43	44	31
40	43	24
33	27	16
36	26	28
38	34	26
40	41	27
42	39	35
37	39	28
38	33	27
32	35	30
43	47	30
35	35	29
28	22	19
38	33	27
40	37	30
31	28	22
35	29	25
31	31	27
36	33	33
40	36	30
33	36	27
33	31	24
30	31	27
37	42	26

35	25	27
40	35	31
41	40	26
41	41	25
29	24	25
38	32	30
38	31	31
32	21	29
39	36	33
33	25	25
43	49	27
40	34	34
40	30	37
39	37	29
41	44	21
39	40	28
36	20	31
42	38	37
36	37	23
39	42	26
37	43	23
38	20	34
50	46	40
39	43	22
36	40	32



## Deskripsi Data

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	100	27	50	37.77	4.712
Kompensasi Finansial	100	14	50	33.41	8.607
Kompensasi Non Finansial	100	14	40	27.57	5.917
Valid N (listwise)	100				

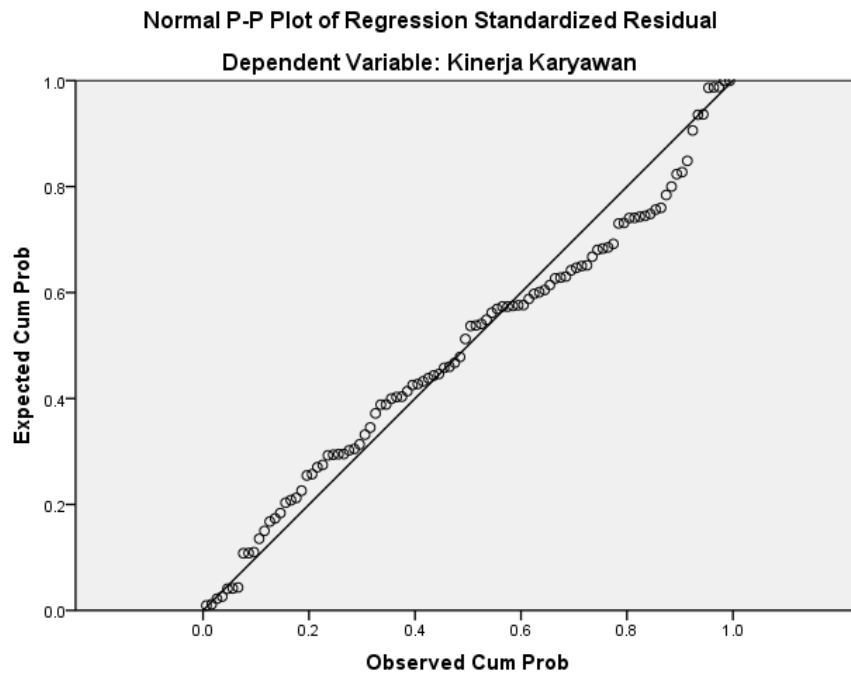
## Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Karyawan	Kompensasi Finansial	Kompensasi Non Finansial
N		100	100	100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	37.77	33.41	27.57
	Std. Deviation	4.712	8.607	5.917
Most Extreme Differences	Absolute	.052	.060	.048
	Positive	.048	.048	.048
	Negative	-.052	-.060	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.520	.597	.484
Asymp. Sig. (2-tailed)		.950	.868	.973

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi Finansial	Between Groups	(Combined) Linearity	1239.210	36	34.423	2.263	.002
		Deviation from Linearity	816.044	1	816.044	53.637	.000
			423.166	35	12.090	.795	.767
	Within Groups		958.500	63	15.214		
Total			2197.710	99			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi Non Finansial	Between Groups	(Combined) Linearity	1165.259	26	44.818	3.169	.000
		Deviation from Linearity	782.623	1	782.623	55.336	.000
			382.636	25	15.305	1.082	.384
	Within Groups		1032.451	73	14.143		
Total			2197.710	99			

## Uji Heterokedastisitas

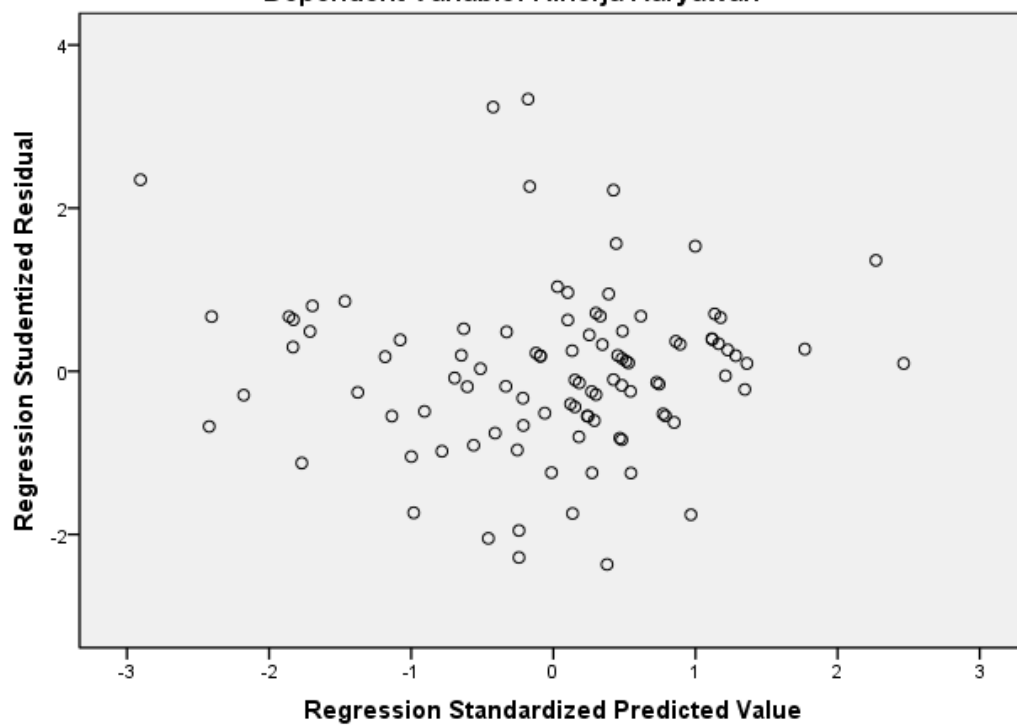
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.644	1.149		3.170	.002
	Kompensasi Finansial	-.042	.025	-.177	-1.729	.087
	Kompensasi Non Finansial	-.002	.036	-.005	-.053	.958

a. Dependent Variable: abs\_res

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



## Uji Multikolenieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi Finansial	.949	1.053
	Kompensasi Non Finansial	.949	1.053

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Regresi Sederhana antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Finansial <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 <sup>a</sup>	.371	.365	3.755

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	816.044	1	816.044	57.881	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1381.666	98	14.099		
	Total	2197.710	99			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.626	1.512		17.607	.000
	Kompensasi Finansial	.334	.044	.609	7.608	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Regresi Sederhana antara Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Non Finansial <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 <sup>a</sup>	.356	.350	3.800

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	782.623	1	782.623	54.200	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1415.087	98	14.440		
	Total	2197.710	99			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.670	1.820		13.559	.000
	Kompensasi Non Finansial	.475	.065	.597	7.362	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Regresi Ganda antara Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial terhadap Kinerja Karyawan

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.594	.585	3.034

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

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1304.879	2	652.439	70.883	.000 <sup>a</sup>
	Residual	892.831	97	9.204		
	Total	2197.710	99			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.993	1.702		10.573	.000
	Kompensasi Finansial	.274	.036	.500	7.533	.000
	Kompensasi Non Finansial	.385	.053	.484	7.288	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



## RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap penulis, yaitu Ananda Riza Maulana lahir di Bekasi pada tanggal 13 September 1993, merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Hamid Abdullah dan Ibu Sri Rahayu. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Kini penulis beralamat di Duta Kranji JL. Cendrawasih V Blok B 155, Kecamatan: Bintara, Kabupaten: Bekasi Barat, Provinsi: Jawa Barat.

Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 1999 lulus dari TK Al-Hikmah. Kemudian melanjutkan di SDN Pondok Kopi 04 Pagi dan lulus pada tahun 2005. Pada tahun 2008 lulus dari SMPN 199 JAKARTA dan melanjutkan ke SMAN 50 JAKARTA, lulus tahun 2011. Setelah itu, melanjutkan ke jenjang perkuliahan di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, Pada semester awal tahun 2016 penulis telah menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi (Finansial) dan Kompensasi (Non-Finansial) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Garuda Indonesia Pusat”.