



**UNIVERSITAS
PGRI ADI BUANA
SURABAYA**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG
DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM
PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
(PERUM PNRI) CABANG SURABAYA**

**ARI REPTYA CAHYA SAPUTRI
161500214**

**DOSEN PEMBIMBING
DRA.SITI ISTIKHOROH, M.SI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
2020**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG
DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM
PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
(PERUM PNRI) CABANG SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

ARI REPTYA CAHYA SAPUTRI
NIM: 161500214

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial
Langsung dan Tidak Langsung
Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Perusahaan Umum Percetakan Negara
Republik Indonesia (Perum PNRI)
Cabang Surabaya.

Identitas Mahasiswa

- a. Nama : Ari Reptya Cahya Saputri
- b. NIM : 161500214
- c. Program Studi : Manajemen
- d. Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
- e. Alamat e-mail : Arireptyacs@gmail.com

Surabaya, 24 Agustus 2020



Dosen Pembimbing,

Dra. Siti Istikhoro, M.Si
NIP: 196710191992032001

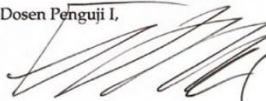


BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini diterima dan disetujui oleh Panitia Ujian Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya :

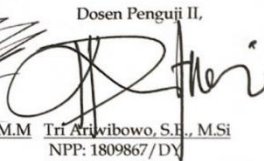
Pada Hari : Senin
Tanggal : 24 Agustus
Tahun : 2020

Dosen Penguji I,



Drs. Sigit Prihanto Utomo, S.E., M.M
NPP: 8706188/DY

Dosen Penguji II,



Tri Ariwibowo, S.E., M.Si
NPP: 1809867/DY

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ARI REPTYA CAHYA SAPUTRI

NIM : 161500214

Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI
Adi Buana Surabaya

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian (skripsi) saya dengan judul "Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya" yang saya usulkan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya Tahun Akademik 2020 bersifat original.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini (ditemukan unsur plagiasi), maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Surabaya, 15 Juli 2020

METERAI
TEMPEL
051EAAHF555770006
6000
ENAM RIBU RUPIAH
ya Cahya Saputri
NIM: 161500214



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil'alamiin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT dengan segala limpahan petunjuk dan bimbingan serta berbagai kenikmatan yang telah diberikan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya”**.

Selama proses penulisan hingga terselesaikannya skripsi ini, penulis banyak mendapat motivasi dan dukungan sari beberapa pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Marianus Subandowo, M.S. selaku Rektor Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
2. Bapak Drs. H. Teguh Purwanto, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
3. Bapak I Made Bagus D, SE., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
4. Ibu Dra. Siti Istikhoroh, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang memberikan koreksi dan membantu selama melakukan penulisan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan semangat dan do'a yang tiada hentinya.
6. Kakak tercinta Maritha Intan Fitri Iriani yang selalu membantuku dengan senang hati dan adik tercinta yang selalu memberikan dukungan.
7. Sahabat dan teman seperjuangan Prodi Manajemen 2016 yang selalu memberikan koreksi dan masukan.
8. Selanjutnya berturut-turut disampaikan kepada pimpinan perusahaan tempat mengadakan penelitian, tak lupa saya sampaikan.

Dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca

yang sangat penulis harapkan. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Surabaya, 17 Juli 2020

Ari Reptya Cahya Saputri

MOTTO

“Bertumbuhlah Tanpa Membunuh Tumbuhan Lainnya”

**Hidup itu bukan tentang seberapa hebatanmu, tetapi seberapa
seberapa besar manfaatmu.**

#Ari Reptya Cahya Saputri#

ABSTRACT

The research aimed at figuring out if immediate and indirect financial compensation effects on employees' performance on public enterprise Indonesia republic of press (PNRI) branch Surabaya. There are 45 employees of the printing company The republic of Indonesia (PNRI) Surabaya branch used researchers as samples. Sample retrieval technique using a noninfected sample with a saturated sample. The results of this study prove that both partial and simultaneous direct and indirect financial compensation have an impact on employees' performance on the Surabaya branch's public printing company (PNRI).

Keywords: Employee Performance, Direct Financial Compensation and Indirect Financial Compensation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi finansial langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya. Terdapat 45 karyawan Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya yang digunakan peneliti sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability dengan sampling jenuh. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial maupun simultan kompensasi finansial langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
MOTTO	vii
ABSTRACT	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Teori Dasar	11
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.2.1.2 Indikator Kinerja	12
2.2.2 Kompensasi Finansial Langsung	14
2.2.2.1 Indikator Kompensasi Langsung	15
2.2.3 Kompensasi Finansial Tidak Langsung	15
2.2.3.1 Golongan Kompensasi Tidak Langsung	16
2.2.4 Tujuan Dan Asas Kompensasi.....	17
2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	19
2.3 Kerangka Konseptual	20
2.4 Hipotesis Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Rancangan Penelitian	26
3.2 Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel	27
3.2.1 Populasi	27

3.2.2 Sampel	27
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel	27
3.3 Jenis Dan Sumber Data	28
3.3.1 Jenis Data	28
3.3.2 Sumber Data	28
3.4 Metode Pengumpulan Data	28
3.4.1 Alat Pengumpulan Data	28
3.4.2 Waktu Pelaksanaan Data	29
3.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel.....	30
3.5.1 Variabel Penelitian	30
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	30
3.6 Teknik Analisis Data	31
3.6.1 Pengujian Instrumen.....	32
3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik	33
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda	35
3.6.4 Pengujian Hipotesis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Penyajian Data Umum	39
4.1.1 Sejarah Perusahaan	39
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan	40
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	41
4.2 Penyajian Data Khusus.....	41
4.2.1 Karakteristik Responden.....	41
4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	44
4.3 Analisis Data Penelitian	50
4.3.1 Pengujian Instrumen.....	50
4.3.1.1 Uji Validitas.....	50
4.3.1.2 Uji Reliabilitas	54
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	55
4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda	57
4.3.4 Pengujian Hipotesis	59
4.3.5 Koefisien Determinasi	61
4.4 Pembahasan	62
4.4.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan	62

4.4.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.4.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Simpulan	67
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert.....	30
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Kompensasi Finansial Langsung	45
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Kompensasi Finansial Tidak Langsung	47
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial Langsung	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial Tidak Langsung.....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	55
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t)	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F)	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	21
Gambar 3.1 Rancangan Penelitian	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perum Percetakan Negara RI	41
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Tinggi	44
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Berita Acara Bimbingan Skripsi
- Lampiran 2: Berita Acara Bimbingan Revisi Skripsi
- Lampiran 3: Lembar Persetujuan
- Lampiran 4: Matriks Penelitian
- Lampiran 5: Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 6: Daftar Hadir Ujian Proposal
- Lampiran 7: Kuesioner Penelitian
- Lampiran 8: Tabulasi Data
- Lampiran 9: Output SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang sangat mendukung pembangunan perekonomian negara. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Dalam pengembangan sumber daya manusianya perusahaan harus bisa mengelola dengan baik dan matang. Hal tersebut menunjukkan apabila sumber daya manusia dikelola dengan sangat baik maka nantinya akan berdampak langsung pada kestabilan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan faktor penunjang perusahaan agar tetap bertahan dalam persaingan. Menurut Sutrisno (2016:6) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan harus bisa menyediakan sumber daya manusia yang sangat berkualitas. Karyawan yang berkualitas ialah karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus sehingga dapat meningkatkan keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Seorang karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Setiap pekerjaan yang dilakukan dalam suatu perusahaan selalu dilakukan oleh karyawan. Sehingga berhasil tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh unsur manusia dalam melakukan kinerjanya.

Untuk membalas kinerja karyawan tersebut maka perusahaan perlu memberikan balas jasa atau imbalan kepada karyawan sesuai dengan seberapa besar tanggungjawabnya. Karyawan tentunya juga mengharapkan adanya imbalan atau timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan untuk perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan umumnya dalam bentuk program kompensasi yang sesuai, misalnya kompensasi finansial langsung maupun kompensasi tidak langsung. Dengan memberikan kompensasi pada karyawan atas jasa yang diberikan pada perusahaan tentunya juga salah satu cara yang cukup efektif untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensial dalam memajukan perusahaan. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Dan diharapkan dapat dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan.

Permasalahan tentang kompensasi merupakan permasalahan yang cukup sensitive bagi suatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kompensasi menjadi faktor utama dalam mendorong seseorang untuk bekerja. Marwansyah (2016:269) berpendapat bahwa Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif salah satu bagian yang penting dari manajemen sumber daya manusia, karena hal tersebut dapat membantu untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat. Sistem kompensasi yang baik harus didukung dengan metode secara rasional yang membuat seseorang mendapatkan gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Apabila sistem imbalan yang diberikan baik nantinya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan utama seseorang bekerja untuk mendapatkan imbalan atau kompensasi yang nantinya akan digunakan untuk memenuhi semua kebutuhannya.

Pemberian kompensasi pada karyawan terdapat dua jenis, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Pemberian kompensasi secara langsung dapat langsung dirasakan oleh karyawan. Kompensasi finansial langsung yang berupa gaji, upah maupun bonus yang wajib diberikan langsung pada karyawan. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan pengakuan, status dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang diterima oleh karyawan. Kompensasi finansial langsung yang diberikan sangat mempengaruhi pada tingkat kinerja dan hasil kerja karyawan. Apabila kompensasi finansial langsung yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan serta dapat memenuhi berbagai kebutuhan karyawan maka dengan sendirinya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas maupun kuantitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Semakin besar kompensasi finansial langsung yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan. Hal tersebut didukung dari hasil penelitian yang dilakukan Marliani (2016) dan Herlina (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi finansial langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung tidak dapat langsung dirasakan oleh karyawan. Biasanya kompensasi finansial tidak langsung tersebut berupa tunjangan dan fasilitas yang akan didapatkan oleh karyawan.

Kompensasi finansial tidak langsung ialah kompensasi yang diterima karyawan sebagai tambahan dan tidak memiliki hubungan secara langsung dengan pekerjaannya. Kompensasi finansial tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja di suatu perusahaan. Apabila kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan secara konsisten, adil dan bagus maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Sehingga karyawan yang berprestasi merasa dihargai dan dengan sendirinya akan meningkatkan jasa atau kinerja yang akan diberikan karyawan pada perusahaan. Semakin baik finansial tidak langsung yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri (2015), Marliani (2016) dan Herlina (2018) yang membuktikan bahwa pemberian kompensasi finansial tidak langsung yang adil dan layak akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi finansial secara langsung maupun tidak langsung dengan baik dan adil pada karyawan diharapkan dapat memberikan motivasi dan menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang percetakan. Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya dimaksudkan untuk

memenuhi kebutuhan dalam hal pengadaan dan pendistribusian berbagai macam produk cetakan untuk pemerintah pusat maupun daerah, departemen atau lembaga pemerintah non departemen dan juga swasta. Perum PNRI melayani juga produk percetakan umum yang diterima dari BUMN, swasta maupun masyarakat luas pada umumnya. Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya memiliki karyawan yang dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang baik dan optimal kepada setiap pengunjungnya. Dengan banyaknya tuntutan tersebut serta meningkatnya layanan jasa pada perusahaan yang semakin tinggi, perusahaan harus bisa memberikan kompensasi yang layak dan adil pada karyawannya untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja tersebut perusahaan harus memberikan berbagai macam kompensasi pada karyawannya, baik kompensasi finansial langsung maupun kompensasi finansial tidak langsung. Agar karyawan yang memiliki kualitas maupun kuantitas yang baik akan semakin betah saat bekerja di Perum PNRI Cabang Surabaya. Oleh sebab itu, diharapkan Perum PNRI Cabang Surabaya tidak menyepelkan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya.

Berdasarkan dengan penjelasan yang telah peneliti dijabarkan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti jabarkan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Umum
 - a. Bertujuan sebagai realisasi dari Tri Perguruan Tinggi.
 - b. Bertujuan sebagai syarat dalam menggapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
2. Tujuan Khusus
 - a. Untuk melihat apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya.

- b. Untuk melihat apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya.
- c. Untuk melihat apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja keuangan pada PT. Sucofindo Cabang Utama Surabaya Cabang Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Peneliti
Diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan kedepannya.
2. Bagi Perusahaan
Diharapkan dapat memberikan gambaran yang baik bagi perusahaan dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung dalam perusahaan.
3. Bagi Universitas
Sebagai penerapan pelajaran mata kuliah yang didapatkan selama masa perkuliahan dan sebagai tambahan referensi perpustakaan atau penelitian lainnya kedepan.
4. Bagi Pihak Lain
Diharapkan dapat dijadikan pertimbangan untuk para investor, kreditor, pemerintah maupun pemegang saham perusahaan dan dapat dijadikan referensi bagi yang menggunakan penelitian serupa.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk acuan yang relevan bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Berikut adalah uraian penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh:

- A. Putri (2015) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian hubungan pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Sampelnya sebanyak 65 responden yang merupakan karyawan bagian hubungan pelanggan Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Kota Malang. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur dan mengungkap data penelitian secara tepat. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan jalur (*path*). Hasil analisis dapat diketahui bahwa dengan pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara adil dan layak akan memberikan peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis mengatakan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan layak akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan.
- B. Hati & Brahmana (2016) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja

sebagai variabel intervening pada Kantor Pusat PT. Citra Buana Prakarsa. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang karyawan kantor pusat PT. Citra Buana Prakarsa. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur (Path Analysis). Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi langsung terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi langsung terhadap kinerja. Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan motivasi kerja terhadap kinerja.

- C. Marliani et al. (2016) melakukan penelitian yang tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Manado. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian secara simultan Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja dan Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja.
- D. Nabiila (2017) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada

PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Sampel yang digunakan sebanyak 77 responden dan teknik analisis datanya menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan Uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Cronbach Alpha*, Koefisien determinasi (R^2). Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- E. Herlina (2018) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan bagian staff operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. Objek sampel tersebut adalah tenaga kerja seluruh bagian operasional yang berjumlah 58 orang. Hasil penelitiannya secara parsial variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan secara simultan variabel kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan untuk penelitian ini. Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh kompensasi langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dijabarkan sebelumnya, terdapat perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Persamaan penelitian sekarang dengan terdahulu adalah sama sama membahas tentang pengaruh kompensasi langsung dan tidak

langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya dimana penelitian yang dilakukan oleh Putri (2015) melakukan penelitian di perusahaan PDAM Kota Malang dengan jumlah sampel sebanyak 65 karyawan, Hati & Brahmana (2016) melakukan penelitian di PT. Citra Buana Prakarsa dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang, Marliani et al. (2016) melakukan penelitian di PT. Telkom Manado dan Nabiila (2017) melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung dengan jumlah sampel sebanyak 77 karyawan serta Herlina (2018) melakukan penelitian di PT. Pranata Jaya Abadi Banjaran dengan jumlah sampel sebanyak 58 karyawan. Manfaat dari penelitian terdahulu adalah untuk membantu peneliti merumuskan hipotesis yang akan digunakan, menghindari plagiatisme dan membandingkan hasil penelitian sekarang dan sebelumnya.

2.2 Teori Dasar

2.2.1 Kinerja Karyawan

Sutrisno (2016:149) berpendapat bahwa kinerja adalah sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatandan selama kurun waktu tertentu.

Fahmi (2017:188) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sinambela (2016:481) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dan menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjabaran teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh berikut ini:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.2.1.2 Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2014:198) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator untuk mengukur

kinerja karyawan secara individu ada empat indikator (Mangkunegara, 2017:75), adalah berikut ini:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggungjawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2.2.2 Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam mendorong seseorang untuk bekerja. Sistem imbalan atau kompensasi yang baik harus didukung oleh metode secara rasional yang membuat seseorang mendapatkan gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Apabila kompensasi dikelola dengan baik, maka akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dan akan menjaga karyawan dengan baik.

Sinambela (2016:218) mendefinisikan bahwa “Kompensasi ialah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Hasibuan (2017:119) mendefinisikan “Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah dan upah insentif. Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya”.

Nawawi (2013:316) mendefinisikan kompensasi langsung adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi kompensasi langsung menurut para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung merupakan upah yang didapatkan karyawan secara langsung setiap pekerjaan yang telah diselesaikannya.

2.2.2.1 Indikator Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung dapat berbentuk gaji, upah, upah insentif maupun uang lembur (Hasibuan, 2017:119). Untuk penjelasannya sebagai berikut:

1. Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya pekerja akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
3. Upah Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
4. Upah yang dibayarkan kepada karyawan dikarenakan karyawan yang melebihi jam kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.2.3 Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Hasibuan (2017:119) mendefinisikan “Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga, darmawisata. Kompensasi tidak langsung bisa berupa benefit servis dari perusahaan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka”.

Menurut Hartatik (2014:249) Kompensasi tidak langsung (Fringe benefit) merupakan kompensasi tambahan

yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sebagai contoh, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

Berdasarkan penjabaran teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial tidak langsung merupakan upah yang didapatkan karyawan berupa tunjangan hidup yang dapat menguntungkan karyawan dalam jangka panjang.

2.2.3.1 Golongan Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung digolongkan menjadi beberapa bagian (Nawawi, 2013: 316), yaitu:

1. Pembayaran upah untuk *time off benefit* (waktu tidak bekerja), terdiri dari:
 - a. Istirahat on the job (periode istirahat, periode makan, periode waktu cuti).
 - b. Hari-hari sakit
 - c. Liburan dan cuti.
 - d. Alasan lain seperti kehamilan, kecelakaan dan upacara pemakaman.
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, seperti:
 - a. Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode.
 - b. Rencana-rencana pension.
 - c. Tunjangan hari tua.
 - d. Tunjangan pengobatan
 - e. Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit karyawan.
3. Program pelayanan karyawan, meliputi:
 - a. Rekreasi
 - b. Kafeteria

- c. Perumahan
- d. Beasiswa pendidikan
- e. Fasilitas pembelian
- f. Konseling finansial dan legal
- g. Aneka ragam pelayanan lain.

Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal. Kompensasi tidak langsung yang digunakan adalah perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan, bayaran di luar jam kerja (sakit, hari besar, cuti), dan program pelayanan karyawan berupa penyediaan fasilitas-fasilitas (kendaraan, sarana olahraga, sarana peribadatan) dengan alasan ketiga item tersebut sesuai dengan kondisi yang ada dalam perusahaan. Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan. Jadi kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

2.2.4 Tujuan Dan Asas Kompensasi

Berdasarkan definisi dari Hasibuan (2017:121) tujuan pemberian kompensasi yaitu:

- a. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha harus membayar kompensasi.
- b. Kepuasan kerja. Karyawan dapat memenuhi berbagai kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

- c. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi dibuat cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.
- d. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup tinggi, manajer akan lebih mudah memotivasi bawasanya
- e. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relative kecil
- f. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik
- g. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh buruh. Jika program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Sedangkan asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang undang perburuhan yang berlaku (Hasibuan, 2017:122), yaitu:

- a. Asas adil
Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.
- b. Asas layak dan wajar
Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

2.2.5 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kompensasi

Dalam menetapkan suatu kebijakan imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangan selain faktor jumlahnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi (Hasibuan, 2017:127) yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil dan sebaliknya.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.
Bila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, dan sebaliknya.
3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan.
Jika serikat buruh lebih kuat dan sangat berpengaruh, maka tingkat kompensasi akan semakin besar dan sebaliknya.
4. Produktivitas Kerja Karyawan.
Jika produktivitas kerja karyawan tinggi dan bagus, maka kompensasi akan semakin tinggi, juga sebaliknya.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.
Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah / balas jasa minimum. Penetapan ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang dalam menetapkan besarnya upah atau balas jasa yang diberikan pada karyawan, sebab pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan tersebut.
6. Biaya Hidup
Kompensasi juga dipengaruhi seberapa besar biaya hidup di daerah perusahaan berada. Apabila biaya hidup

didaerah tersebut tinggi, maka upah juga tinggi dan sebaliknya.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Semakin tinggi jabatan yang dimiliki maka semakin tinggi juga kompensasi yang akan diterima dan sebaliknya. Hal tersebut dikarenakan seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Apabila pendidikan lebih tinggi juga pengalaman kerja yang cukup lama maka upah yang diterima juga akan semakin besar dan sebaliknya.

9. Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian semakin maju maka upah akan semakin besar, sebab akan mendekati *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (*Disquieted unemployment*).

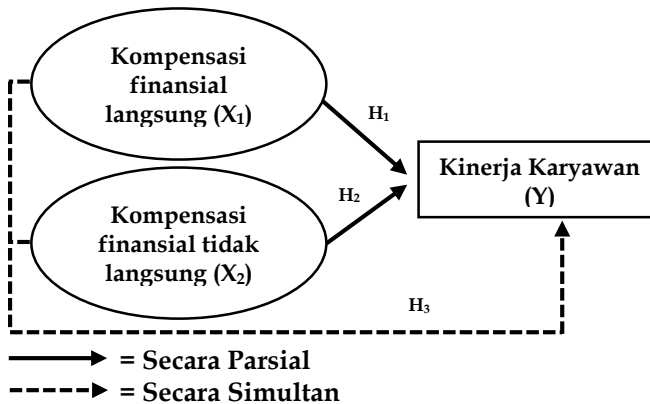
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit atau sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah.

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017: 60) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi

sebagai hal yang penting. Kerangka konseptual guna untuk memudahkan dan mengarahkan penulis dalam menjalankan penelitian agar sesuai dengan data yang valid sehingga dapat menjelaskan hubungan antar variabel penelitian secara sistematis dan rasional dalam memecahkan masalah yang telah diidentifikasi oleh penulis. Jadi kerangka konseptual yang digambarkan penulis untuk penelitian ini adalah berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada gambar 2.1 diatas bisa memberikan gambaran yang cukup jelas untuk penelitian ini, yaitu mencari nilai keterpengaruhan dari variabel bebas (kompensasi finansial langsung (X₁) dan kompensasi finansial tidak langsung (X₂)) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan (Y)).

Ketersediaan kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung yang baik dan pengelolaannya dilakukan secara baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Dengan adanya pemberian kompensasi finansial

langsung maupun tidak langsung yang baik dan adil diharapkan nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat meningkatkan keuntungan dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta - fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2017:85). Hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Kompensasi Finansial Langsung Dengan Kinerja Karyawan.

Kompensasi finansial langsung ialah kompensasi dalam bentuk gaji, upah maupun bonus yang wajib diberikan langsung kepada karyawan. Kompensasi langsung merupakan hak bagi setiap karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya yang telah memberikan jasanya baik secara fisik maupun pikiran kepada perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan pengakuan, status dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang diterima oleh karyawan. Kompensasi finansial langsung yang diberikan sangat mempengaruhi pada tingkat kinerja dan hasil kerja karyawan.

Apabila kompensasi finansial langsung yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan serta dapat memenuhi berbagai kebutuhan karyawan maka dengan sendirinya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas maupun

kuantitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Semakin besar kompensasi finansial langsung yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan.

Hal tersebut didukung dari hasil penelitian yang dilakukan Marliani et al. (2016) dan Herlina (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut penelitian akan mengajukan hipotesis:

H₁ : Kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya.

2. Hubungan Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dengan Kinerja Karyawan.

Kompensasi finansial tidak langsung ialah kompensasi yang diterima karyawan sebagai tambahan dan tidak memiliki hubungan secara langsung dengan pekerjaannya. Kompensasi finansial tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman dan aman bekerja dalam perusahaan. Sehingga kompensasi finansial tidak langsung ialah imbalan atau balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, sebab itu diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Apabila kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan secara konsisten, adil dan bagus maka dengan sendirinya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas karyawan

pada perusahaan. Sehingga karyawan yang berprestasi merasa dihargai dan dengan sendirinya akan meningkatkan jasa atau kinerja yang akan diberikan karyawan pada perusahaan. Semakin baik finansial tidak langsung yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri (2015), Marliani et al. (2016) dan Herlina (2018) yang membuktikan bahwa pemberian kompensasi finansial tidak langsung yang adil dan layak akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut penelitian akan mengajukan hipotesis:

H₂ : Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya.

3. Hubungan Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Dengan Kinerja Karyawan.

Kompensasi ialah imbalan yang wajib didapatkan karyawan sehubungan dengan jasa atau pelayanan yang telah mereka berikan pada perusahaan. Pemberian imbalan atau kompensasi sendiri bisa berupa kompensasi finansial langsung maupun kompensasi finansial tidak langsung.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha harus membayar kompensasi. Jika program kompensasi dibuat cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah dan apabila balas jasa yang diberikan cukup tinggi, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relative kecil. Juga dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan dalam bekerja juga semakin baik. Berdasarkan penjelasan tersebut penelitian akan mengajukan hipotesis:

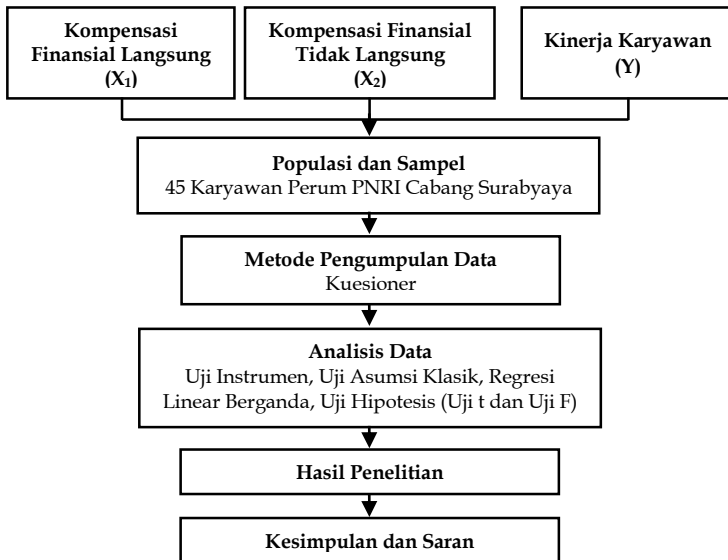
H₃ : Kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian digunakan untuk dijadikan gambaran penelitian yang terstruktur, ekonomis dan sesuai dengan tujuan penelitian sehingga data-data yang didapatkan adalah data yang akurat. Rancangan penelitian dibutuhkan bagi penulis guna agar terhindar dari penyimpangan yang cukup rumit dan terhindar dari kesalahan sekecil mungkin dalam melakukan penelitian. Rancangan penelitian yang telah disusun penulis adalah berikut ini:



Gambar 3.1
Rancangan Penelitian

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2017:61) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) sebanyak 45 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sugiyono (2017:62) mendefinisikan sampel adalah suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang atau karyawan, maka jumlah sampel yang akan digunakan diambil secara keseluruhan. Tetapi apabila pupulasinya lebih besar dari 100 orang atau karyawan, maka sampel bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi (Arikunto, 2013:174).

Berdasarkan pendapat tersebut maka jumlah sampel penelitian yang digunakan peneliti merupakan seluruh jumlah dari populasi. Dimana jumlah populasi tersebut sebanyak 45 karyawan.

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Untuk teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling nonprobability sampling dengan sampling jenuh, dimana semua jumlah populasi dijadikan sampel. Sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel jika semua jumlah populasi dijadikan sebagai sampel. Hal tersebut sering dilakukan apabila populasi relative kecil atau penelitian yang ingin

membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017:68).

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:8) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis data yang diperoleh nantinya berupa angka-angka. Dimana angka-angka tersebut nantinya akan dianalisis data bersifat statistik.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2017: 137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu karyawan Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik pengukuran data dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017: 134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial untuk setiap pertanyaan atau pernyataan responden harus mendukung sebuah pertanyaan untuk dipilih. Dengan skala likert responden memilih jawaban dari variabel yang dipecah menjadi bagian dari indikator variabel, masing-masing indikator variabel mempunyai instrument yang dijadikan tolak ukur dalam sebuah pertanyaan atau pernyataan. Pengukuran skala *likert* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

No.	Keterangan	Skor Positif	Skor Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Ragu-Ragu	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiyono (2017:135)

3.4.2 Waktu Pelaksanaan Data

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Surabaya yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani No. 34 Ketintang Kecamatan Gayungan Kota Surabaya Jawa Timur. Dan untuk waktu penelitian yang dilaksanakan pada bulan April-Mei 2020.

3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:2). Terdapat dua macam variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel bebas yaitu variabel yang akan mempengaruhi timbulnya variabel terikat. Variabel bebas untuk penelitian ini adalah kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2).
2. Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat untuk penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.5.2 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan penelitian dalam menarik kesimpulan dan menghindari kesalahan dalam mengartikan variabel yang akan dianalisis maka peneliti menggunakan definisi operasional variabel. Definisi operasional dari masing-masing variabel yaitu:

1. Kompensasi finansial langsung (X_1)
Merupakan kompensasi atau imbalan yang diterima karyawan yang memiliki hubungan langsung dengan pekerjaan. Imbalan tersebut dalam bentuk gaji, upah maupun upah insentif. Indikatornya (Hasibuan, 2017:119) yang digunakan untuk variabel ini, yaitu:
 - a. Gaji
 - b. Upah Insentif
 - c. Upah lembur (Bayaran diluar jam kerja)

2. Kompensasi finansial tidak langsung (X_2)

Ialah pemberian kompensasi yang diterima karyawan sebagai tambahan dan tidak memiliki hubungan secara langsung dengan pekerjaannya (Hasibuan, 2017:119). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

- a. Tunjangan Asuransi Kesehatan
- b. Tunjangan Hari Raya
- c. Tunjangan Pensiun
- d. Pakaian Dinas
- e. Kafetaria
- f. Mushola
- g. Olahraga
- h. Darmawisata

3. Kinerja karyawan (Y)

Ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Indikator yang digunakan untuk variabel ini yaitu:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Tanggungjawab
- d. Kerjasama
- e. Inisiatif

3.6 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2017:244) mengemukakan bahwa analisis data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif. Analisis digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi. Data yang akan dianalisis dalam penelitian ini

berkaitan dengan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

3.6.1 Pengujian Instrumen

A. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) instrument penelitian yang valid merupakan alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen penelitian tersebut bisa digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas yang dilakukan untuk mengukur sah valid tidaknya suatu kuesioner. Uji ini bermaksud untuk mengetahui seberapa cermat suatu pengujian melakukan fungsi ukurannya.

Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Menurut Sugiyono (2017:134):

- a. Jika $\geq 0,30$, maka item instrumen = valid.
- b. Jika $\leq 0,30$, maka item instrumen = tidak valid.

Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017:183):

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

$\sum xy$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum y$ = Jumlah nilai variabel y

Σx^2 = Jumlah pangkat dua nilai variabel x
 Σy^2 = Jumlah pangkat dua nilai variabel y
 n = Banyaknya sampel

B. Uji Reliabilitas

Pengujian ini guna untuk menunjukkan seberapa baiknya butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain dengan pengukuran kuesioner menggunakan *Alpha Cronbach*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dimana suatu butir pertanyaan dapat dikatakan reliabilitas jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,7$ maka dapat dikatakan andal. Sebaliknya apabila nilai *Alpha Cronbach* $< 0,7$ maka dapat dikatakan tidak andal (Ghozali, 2016:47).

3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Untuk menguji normal tidaknya model regresi yang digunakan maka penulis harus melakukan uji normalitas. Uji normalitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atautakah tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable residual memiliki distribusi normal Ghozali (2016:154). Jika model regresi memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal, maka model regresinya baik dan sebaliknya. Dasar pengambilan keputusannya berdasarkan probabilitas yang dilihat melalui kolmogorov-Sminorv, yaitu:

a. Jika nilai sign. $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

- b. Jika nilai sign. $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi secara normal.

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu bertujuan untuk mrnguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat antara variabel dependen dengan variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel dependen dengan variabel independen. Dasar dari pengambilan keputusannya adalah jika nilai Tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka tidak terjadi masalah uji multikolinieritas (Ghozali, 2016:103).

C. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang dipakai terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka hal tersebut dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Namun jika titik-titik ada pola yang jelas, tidak membentuk suatu pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

D. Uji Autokorelasi

Ghozali (2016:107) mendefinisikan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam

model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan antara satu dengan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan uji *durbain watson* dengan ketentuan apabila:

- a. Nilai DW <1,10 : ada autokorelasi
- b. Nilai DW antara 1,10 s.d 1,54 : tanpa kesimpulan
- c. Nilai DW antara 1,55 s.d 2,46 : tidak ada autokorelasi
- d. Nilai DW antara 2,46 s.d 2,90 : tanpa kesimpulan
- e. Nilai DW >2,91 : ada autokorelasi

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017:261) Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, bertujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi berganda digunakan untuk memastikan sejauh mana pengaruh kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sesuai dengan data tersebut, peneliti harus menemukan persamaan melalui perhitungan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan berkonstanta

- b_1, b_2 = Koefisien arah garis
 X_1 = Kompensasi finansial langsung
 X_2 = Kompensasi finansial tidak langsung

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:160), pengujian hipotesis secara statistik yang berarti sebagai suatu pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Untuk pengujian hipotesis, penulis menggunakan uji-t dan uji F. Penjelasan dari uji-t dan uji-F, yaitu:

A. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:171). Taraf signifikansinya $\alpha = 5\%$. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

B. Uji Simultan (Uji-F)

Tujuan Uji F yaitu untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:171). Taraf signifikansinya $\alpha = 5\%$. Dan untuk kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika Probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

C. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun

simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen (Ghozali, 2016:95).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Penyajian Data Umum

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Perum Percetakan Negara Republik Indonesia atau disingkat PNRI adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang percetakan. Percetakan Negara Republik Indonesia telah berdiri sejak zaman pemerintahan Belanda pada tahun 1809 dengan nama "Lands Drukkerij". Seperti halnya dinegara-negara lain maksud didirikannya Perum Percetakan Negara (*Government Printing Office*) ialah untuk mencetak dokumen Negara yang pada waktu itu tugas adalah mencetak "State Gazette". Di Indonesia State Gazette disebut Berita Negara dan Lembaran Negara beserta tambahannya. Hampir semua Negara mempunyai institusi pencetakan Negara yang tugas utamanya adalah mencetak dokumen Negara khususnya Berita Negara.

Pada awal kemerdekaan Republik Indonesia Perum Percetakan Negara mendapatkan tugas antara lain untuk mencetak ORI (Oeang Republik Indonesia), dan mendapatkan tugas untuk melaksanakan pembuatan Berira Negara (State Gazeete) Republik Indonesia yang pertama kalinya dan sekarang disebut dengan nama Berita Negara. Dalam perjalanannya hidup perusahaan ini selalu mengikuti sejarah bangsa Indonesia. Sebelum namanya berubah menjadi Percetakan Negara Republik Indonesia (1950), Perum PNRI ini telah mengalami beberapa kali perubahan nama. Pada tahun 1942 namanya adalah "Gunseikanbu Inatsu Koja (GIK). Kemudian pada tahun 1945 berubah menjadi Percetakan Republik Indonesia (PRI). Melalui

sebuah Peraturan Pemerintah NO.46 Tahun 1991, PNRI menjadi sebuah Perusahaan Umum (Perum) milik negara, yang mengemban fungsi, baik sebagai pendukung pembangunan nasional (*agent of development*) maupun sebagai unit ekonomi (*profit center*).

Saat ini berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No.133 Tahun 2000 Pasal 7, maksud dan tujuan perusahaan adalah turut serta melaksanakan dan menunjang kebijakan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional dengan cara mengadakan usaha di bidang [percetakan](#), dan jasa grafik lainnya serta [multimedia](#). Perum PNRI tidak hanya dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan barang-barang cetakan yang berisi dokumen resmi negara seperti state gazette dan produk informasi yang dikeluarkan oleh pemerintah. Dan, saat ini sesuai dengan perkembangan pemesaran dan manajemen yang lebih maju, Perum PNRI melayani juga produk percetakan umum yang diterima dari BUMN, swasta maupun masyarakat luas pada umumnya.

4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

Setiap institusi maupun organisasi pastinya memiliki visi dan misi yang dibuatnya. Maka visi dan misi dari Perum Percetakan Negara RI adalah sebagai berikut:

a. Visi Perusahaan

Menjadikan perusahaan terpercaya yang menjadikan layanan berkualitas berstandar sekuriti dan teknologi terkini.

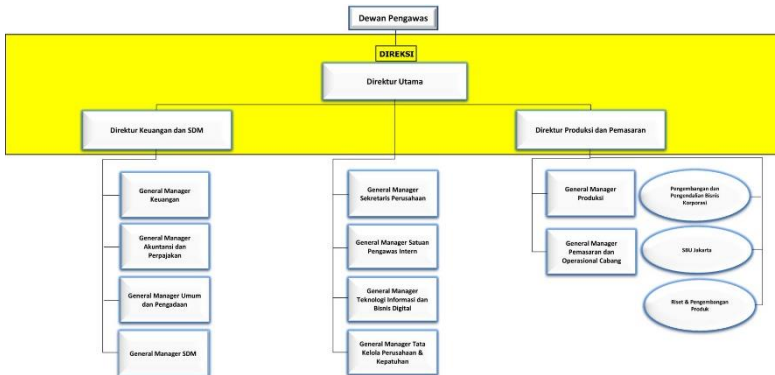
b. Misi Perusahaan

Melayani pelanggan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya dengan produk inovatif serta layanan tepat mutu, waktu dan harga. Membangun kemitraan strategis yang kuat, saling percaya dan saling menguntungkan.

Dan Membangun budaya kerja untuk kemajuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap institusi maupun organisasi pastinya memiliki struktur organisasi tersendiri. Struktur organisasi dari Perum Percetakan Negara RI adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perum Percetakan Negara RI

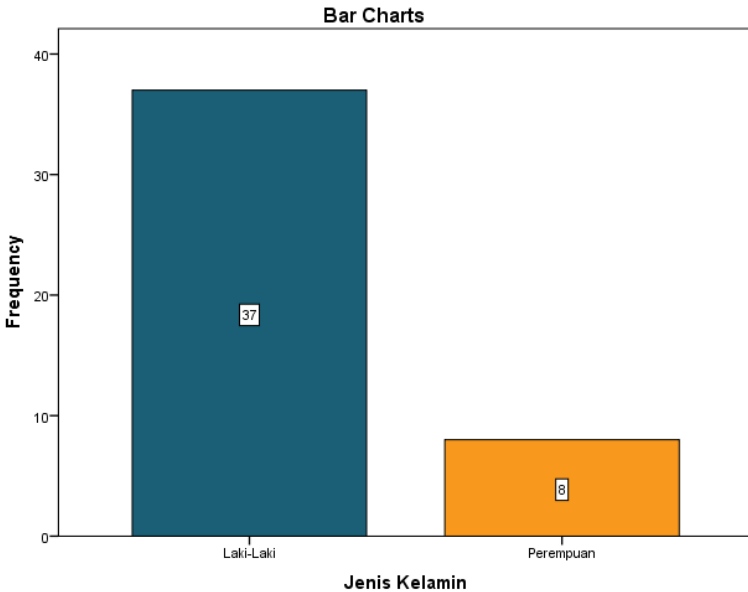
4.2 Penyajian Data Khusus

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan Perusahaan Umum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner didapatkan informasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan perguruan tinggi.

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

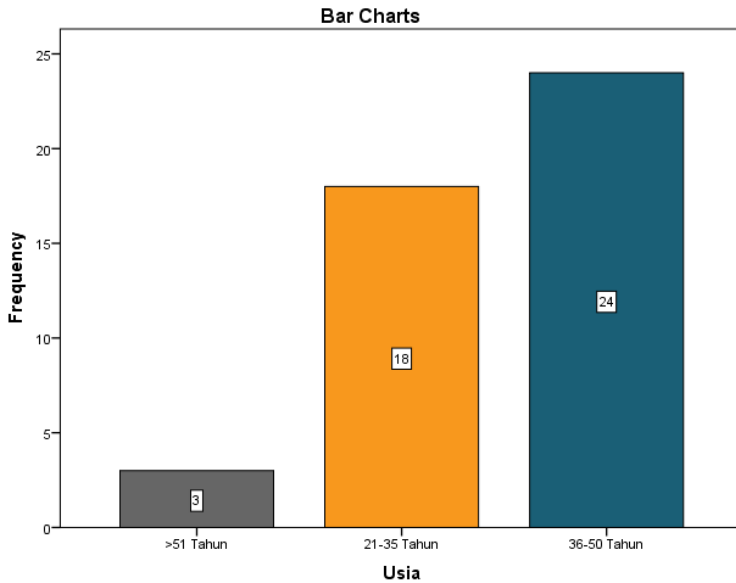


Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki lebih mendominasi untuk karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya, dimana total responden yang berjenis laki-laki sebanyak 37 karyawan. Sedangkan total responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 karyawan.

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

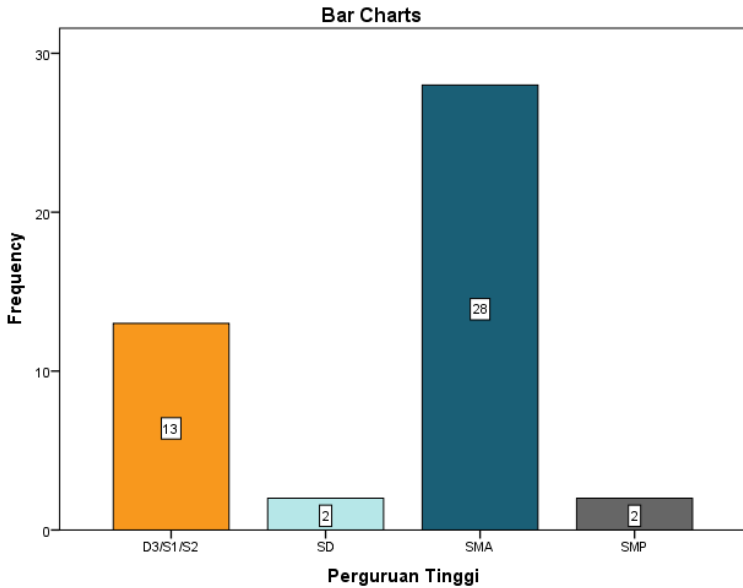


Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada gambar 4.3 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia 36-50 tahun lebih mendominasi untuk karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya, dimana total responden yang berusia 36-50 tahun sebanyak 24 karyawan, yang berusia 21-35 tahun sebanyak 18 karyawan dan total responden yang paling sedikit ialah responden yang berusia >51 tahun.

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Perguruan Tinggi

Karakteristik responden berdasarkan perguruan tinggi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Perguruan Tinggi

Pada gambar 4.4 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan perguruan tinggi SMA lebih mendominasi untuk karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya, dimana total responden yang perguruan tingginya SMA sebanyak 28 karyawan, yang perguruan tingginya D3/S1/S2 sebanyak 13 karyawan. Sedangkan total responden yang paling sedikit ialah responden yang perguruan tingginya SMP dan SD sebanyak 2 dan 2 karyawan.

4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Hasil perhitungan distribusi frekuensi dengan bantuan program SPSS ver. 23 pada variabel kompensasi finansial langsung (X_1), kompensasi finansial tidak langsung (X_2) dan

kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

A. Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X_1)

Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada 45 karyawan di Perum Percetakan Negara RI cabang Surabaya, maka data distribusi frekuensi variabel kompensasi finansial langsung (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Kompensasi Finansial Langsung

No	Indikator	Frekuensi					Presentase (%)				
		SS	S	RG	TS	STS	SS	S	RG	TS	STS
Gaji											
1.	Item $X_{1.1.1}$	19	15	6	5	0	42,2	33,3	13,3	11,1	0
2.	Item $X_{1.1.2}$	18	11	15	1	0	40	24,4	33,3	2,2	0
Upah Insentif											
3.	Item $X_{1.2.1}$	28	14	3	0	0	62,2	31,1	6,7	0	0
4.	Item $X_{1.2.2}$	12	18	12	3	0	26,7	40	26,7	6,7	0
Upah Lembur											
5.	Item $X_{1.3.1}$	30	14	1	0	0	66,7	31,1	2,2	0	0
6.	Item $X_{1.3.2}$	23	20	2	0	0	51,1	44,4	4,4	0	0

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Ver. 23)

Berdasarkan hasil output spss pada tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban SS (Sangat Setuju) responden pada indikator upah lembur item $X_{1.3.1}$ dengan pernyataan “Upah yang didapatkan sesuai dengan lamanya bekerja” yaitu sebesar 66,7%. Untuk skor jawaban S (Setuju) responden mayoritas pada indikator upah lembur item $X_{1.3.2}$ dengan pernyataan “Upah yang diterima sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan” yaitu sebesar 44,4%. Untuk skor jawaban RG (Ragu-Ragu) responden mayoritas pada indikator gaji item $X_{1.1.2}$ dengan pernyataan “Gaji yang diterima sesuai dengan jabatan karyawan” yaitu sebesar 33,3%. Sedangkan mayoritas skor jawaban TS (Tidak Setuju) responden pada indikator

gaji item $X_{1.1.1}$ dengan pernyataan “gaji yang diterima sesuai dengan upah minimum kota Surabaya” yaitu sebesar 11,1%. Artinya kompensasi finansial langsung yang didapatkan karyawan telah memberikan kepuasan tersendiri untuk karyawan. Dan bagi karyawan kompensasi finansial langsung yang diberikan perusahaan telah dilakukan dengan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan sehingga dapat memenuhi semua kebutuhan karyawan.

B. Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2)

Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada 45 karyawan di Perum Percetakan Negara RI cabang Surabaya, maka data distribusi frekuensi variabel kompensasi finansial tidak langsung (X_2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Kompensasi Finansial Tidak Langsung

No	Indikator	Frekuensi					Presentase (%)				
		SS	S	RG	TS	STS	SS	S	RG	TS	STS
Tunjangan Asuransi Kesehatan											
1.	Item X _{2.1.1}	38	7	0	0	0	84,4	15,6	0	0	0
2.	Item X _{2.1.2}	37	8	0	0	0	82,2	17,8	0	0	0
Tunjangan Hari Raya											
3.	Item X _{2.2.1}	40	5	0	0	0	88,9	11,1	0	0	0
4.	Item X _{2.2.2}	41	4	0	0	0	91,1	8,9	0	0	0
Tunjangan Pensiun											
5.	Item X _{2.3.1}	39	6	0	0	0	86,7	13,3	0	0	0
6.	Item X _{2.3.2}	39	6	0	0	0	86,7	13,3	0	0	0
Pakaian Dinas											
7.	Item X _{2.4.1}	41	4	0	0	0	91,1	8,9	0	0	0
8.	Item X _{2.4.2}	41	4	0	0	0	91,1	8,9	0	0	0
Kafetaria											
9.	Item X _{2.5.1}	7	11	17	10	0	15,6	24,4	37,8	22,2	0
10.	Item X _{2.5.2}	7	9	11	18	0	15,6	20	24,4	40	0
Mushola											
11.	Item X _{2.6.1}	39	6	0	0	0	86,7	13,3	0	0	0
12.	Item X _{2.6.2}	39	6	0	0	0	86,7	13,3	0	0	0
Olahraga											
13.	Item X _{2.7.1}	39	6	0	0	0	86,7	13,3	0	0	0
14.	Item X _{2.7.2}	38	5	2	0	0	84,4	11,1	4,4	0	0
Darmawisata											
15.	Item X _{2.8.1}	37	8	0	0	0	82,2	17,8	0	0	0
16.	Item X _{2.8.2}	39	6	0	0	0	86,7	13,3	0	0	0

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Ver. 23)

Berdasarkan hasil output spss pada hasil distribusi frekuensi kompensasi finansial tidak langsung tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban SS (Sangat Setuju) responden pada indikator tunjangan hari raya item X_{2.2.2} dan indikator pakaian dinas item X_{2.4.1} dan X_{2.4.2} yaitu sebesar 91,1%. Untuk skor jawaban S (Setuju) responden mayoritas pada indikator kafetaria item X_{2.5.1} dengan pernyataan "Karyawan mendapatkan fasilitas makanan dari catering yang sudah memenuhi empat sehat lima sempurna" yaitu sebesar 24,4%. Untuk skor

jawaban RG (Ragu-Ragu) responden mayoritas pada indikator kafetaria item $X_{2.5.1}$ dengan pernyataan “Karyawan mendapatkan fasilitas makanan dari catering yang sudah memenuhi empat sehat lima sempurna” yaitu sebesar 37,8%. Sedangkan mayoritas skor jawaban TS (Tidak Setuju) responden pada indikator kafetaria item $X_{2.5.2}$ dengan pernyataan “perusahaan menyediakan fasilitas kantin untuk karyawan saat jam istirahat” yaitu sebesar 40%. Artinya Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan perusahaan pada karyawan telah memberikan kepuasan tersendiri terhadap karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja dalam perusahaan.

C. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada 45 karyawan di Perum Percetakan Negara RI cabang Surabaya, maka data distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan (Y) yaitu:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

No	Indikator	Frekuensi					Presentase (%)				
		SS	S	RG	TS	STS	SS	S	RG	TS	STS
Kualitas Kerja											
1.	Item Y1.1	37	8	0	0	0	82,2	17,8	0	0	0
2.	Item Y1.2	38	7	0	0	0	84,4	15,6	0	0	0
Kuantitas Kerja											
3.	Item Y2.1	36	9	0	0	0	80	20	0	0	0
4.	Item Y2.2	37	8	0	0	0	82,2	17,8	0	0	0
Tanggungjawab											
5.	Item Y3.1	38	7	0	0	0	84,4	15,6	0	0	0
6.	Item Y3.2	38	7	0	0	0	84,4	15,6	0	0	0
Kerjasama											
7.	Item Y4.1	37	8	0	0	0	82,2	17,8	0	0	0
8.	Item Y4.2	34	11	0	0	0	75,6	24,4	0	0	0
Inisiatif											
9.	Item Y5.1	30	6	9	0	0	66,7	13,3	20	0	0
10.	Item Y5.2	39	6	0	0	0	86,7	13,3	0	0	0

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Ver. 23)

Berdasarkan hasil output spss pada tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban SS (Sangat Setuju) responden pada indikator inisiatif item Y_{5,2} dengan pernyataan “Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan kemampuan saya yang berguna bagi perusahaan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih baik lagi” yaitu sebesar 86,7%. Untuk skor jawaban S (Setuju) responden mayoritas pada indikator kerjasama item Y_{4,2} dengan pernyataan “Saya mampu menangani situasi yang darurat dalam melaksanakan pekerjaan” yaitu sebesar 24,4%. Sedangkan skor jawaban RG (Ragu-Ragu) responden mayoritas pada indikator inisiatif item Y_{5,1} dengan pernyataan “Saya selalu berinisiatif membantu karyawan lainnya apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya” yaitu sebesar 20%. Artinya kinerja karyawan secara

kualitas dan kuantitas telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan karyawan selalu bersedia berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

4.3 Analisis Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. Untuk mencapai tujuan tersebut peneliti akan melakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 23.0. Data yang akan dianalisis nantinya merupakan data hasil penelitian dari penyebaran kuesioner yang telah peneliti lakukan di Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya yaitu data tabulasi dari variabel bebas dan terikat (dilampirkan). Ada beberapa tahap pengujian untuk melakukan analisis data, yaitu pengujian instrument, pengujian asumsi klasik, regresi berganda dan uji hipotesis.

4.3.1 Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas

Pengujian ini bermaksud untuk mengetahui seberapa cermat suatu pengujian melakukan fungsi ukurannya. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini yaitu jika *pearson correlation* $\geq 0,30$, maka item instrumen = valid dan jika *pearson correlation* $\leq 0,30$, maka item instrumen = tidak valid (Sugiyono, 2017:134). Hasil uji validitas dari variabel bebas dan terikat adalah sebagai berikut:

A. Variabel Kompensasi Finansial Langsung

Berdasarkan data hasil penelitian dari penyebaran kuesioner yang telah peneliti lakukan di Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya yaitu data tabulasi dari variabel bebas dan terikat (dilampirkan), maka hasil uji validitas pada variabel kompensasi finansial langsung (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial Langsung (X_1)

No	Indikator	Pearson Correlation	Kriteria	Keterangan
	Gaji			
1	X _{1.1.1}	0,603	0,30	Valid
2	X _{1.1.2}	0,740	0,30	Valid
	Upah Insentif			
3	X _{1.2.1}	0,723	0,30	Valid
4	X _{1.2.2}	0,592	0,30	Valid
	Upah Lembur			
5	X _{1.3.1}	0,702	0,30	Valid
6	X _{1.3.2}	0,606	0,30	Valid

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Ver. 23)

Berdasarkan hasil output spss pada tabel 4.4 diatas diketahui bahwa semua item dari indikator gaji, upah insentif dan upah lembur untuk variabel kompensasi finansial langsung mendapatkan nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,30 (*pearson correlation* > 0,30) maka dapat disimpulkan bahwa data instrument yang digunakan peneliti telah valid. Sehingga peneliti dapat melanjutkan pengujiannya.

B. Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Berdasarkan data hasil penelitian dari penyebaran kuesioner yang telah peneliti lakukan di Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya yaitu data tabulasi dari variabel bebas dan terikat (dilampirkan),

maka hasil uji validitas pada variabel kompensasi finansial tidak langsung (X_2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial Tidak Langsung

No	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Kriteria	Keterangan
	Tunjangan Asuransi Kesehatan			
1.	X _{2.1.1}	0,464	0,30	Valid
2.	X _{2.1.2}	0,492	0,30	Valid
	Tunjangan Hari Raya			
3.	X _{2.2.1}	0,729	0,30	Valid
4.	X _{2.2.2}	0,577	0,30	Valid
	Tunjangan Pensiun			
5.	X _{2.3.1}	0,650	0,30	Valid
6.	X _{2.3.2}	0,584	0,30	Valid
	Pakaian Dinas			
7.	X _{2.4.1}	0,656	0,30	Valid
8.	X _{2.4.2}	0,656	0,30	Valid
	Kafeteria			
9.	X _{2.5.1}	0,584	0,30	Valid
10.	X _{2.5.2}	0,666	0,30	Valid
	Mushola			
11.	X _{2.6.1}	0,634	0,30	Valid
12.	X _{2.6.2}	0,634	0,30	Valid
	Olahraga			
13.	X _{2.7.1}	0,584	0,30	Valid
14.	X _{2.7.2}	0,327	0,30	Valid
	Darmawisata			
15.	X _{2.8.1}	0,477	0,30	Valid
16.	X _{2.8.2}	0,369	0,3	Valid

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Ver. 23)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.5 diatas diketahui bahwa semua item dari semua indikator variabel kompensasi finansial tidak langsung mendapatkan nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,30 (*pearson correlation* > 0,30), maka dapat disimpulkan bahwa data instrument yang digunakan peneliti telah

valid. Sehingga peneliti dapat melanjutkan pengujiannya.

C. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan data hasil penelitian dari penyebaran kuesioner yang telah peneliti lakukan di Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya yaitu data tabulasi dari variabel bebas dan terikat (dilampirkan) maka hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Kriteria	Keterangan
	Kualitas Kerja			
1.	Y _{1.1}	0,827	0,30	Valid
2.	Y _{1.2}	0,893	0,30	Valid
	Kuantitas Kerja			
3.	Y _{2.1}	0,887	0,30	Valid
4.	Y _{2.2}	0,844	0,30	Valid
	Tanggungjawab			
5.	Y _{3.1}	0,838	0,30	Valid
6.	Y _{3.2}	0,838	0,30	Valid
	Kerjasama			
7.	Y _{4.1}	0,879	0,30	Valid
8.	Y _{4.2}	0,777	0,30	Valid
	Inisiatif			
9.	Y _{5.1}	0,704	0,30	Valid
10.	Y _{5.2}	0,644	0,30	Valid

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Ver. 23)

Berdasarkan hasil output spss pada tabel 4.6 diatas diketahui bahwa semua item dari semua indikator variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,30 (*pearson correlation* > 0,30), maka dapat disimpulkan bahwa data instrument yang digunakan

peneliti telah valid. Sehingga peneliti dapat melanjutkan pengujiannya.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) pengujian ini digunakan untuk menunjukkan seberapa baiknya butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain dengan pengukuran kuesioner menggunakan *Alpha Cronbach*. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian yaitu jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,70$ = andal dan apabila nilai *Alpha Cronbach* $< 0,70$ = tidak andal. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
1	Kompensasi Finansial Langsung (X_1)	0,709	0,70	Reliabel
2	Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2)	0,801	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,922	0,70	Reliabel

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Ver. 23)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari variabel kompensasi finansial langsung lebih besar dari 0,70 ($0,709 > 0,70$), nilai *Alpha Cronbach* dari variabel kompensasi finansial tidak langsung lebih besar dari 0,70 ($0,801 > 0,70$) dan nilai *Alpha Cronbach* dari variabel kinerja karyawan lebih besar dari 0,70 ($0,922 > 0,70$). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah reliable atau andal. Sehingga peneliti dapat melanjutkan pengujiannya.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdapat empat uji,

yaitu uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Dilakukannya uji asumsi klasik guna untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan telah menggambarkan secara tepat pada konsep yang akan diukur. Hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi	Hasil (Kriteria)	Keterangan
Uji Normalitas	Sig. = 0,130 (Sig. > 0,05)	Normal
Uji Multikolinearitas		
Kompensasi Finansial Langsung (X_1)	VIF = 1,130 (VIF < 10) dan <i>tolerance</i> = 0,885 (mendekati 1)	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2)	VIF = 1,130 (VIF < 10) dan <i>tolerance</i> = 0,885 (mendekati 1)	Bebas Multikolinearitas
Uji Autokorelasi	DW = 1,762 (Diantara 1,55 s.d 2,46)	Bebas Autokorelasi
Uji Heteroskedastisitas		
Kompensasi Finansial Langsung (X_1)	Sig. = 0,146 (Sig. > 0,05)	Bebas Heteroskedastisitas
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2)	Sig. = 0,350 (Sig. > 0,05)	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Ver. 23)

Berdasarkan hasil output spss pada tabel 4.8 Diatas penjelasan dari uji normalitas, multikolinearitas autokorelasi dan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

A. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan guna untuk menguji normal tidaknya model regresi yang digunakan. Berdasarkan output spss pada tabel 4.8 diatas diketahui nilai sig. sebesar 0,130. Dimana nilai sig. lebih besar dari 0,05 ($0,130 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan jika model regresi memiliki distribusi data yang normal.

B. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil output pada tabel 4.8 di atas diketahui nilai VIF dari variabel kompensasi finansial langsung dan tidak langsung sebesar 1,130. Dimana nilai dari VIF lebih kecil dari 10,0 ($1,130 < 10,0$) dan nilai tolerance = 0,885 (mendekati 1). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas multikolinieritas.

C. Uji Autokorelasi

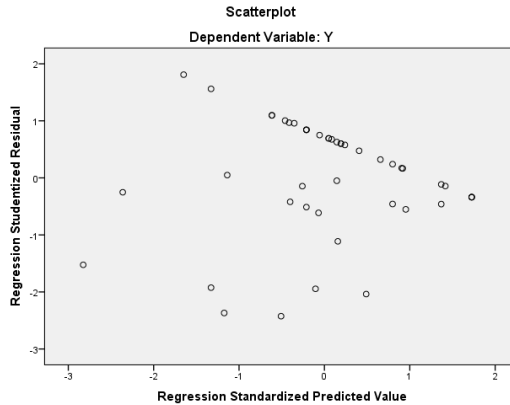
Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya. Berdasarkan hasil output pada tabel 4.8 di atas diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,762. Dimana nilainya tersebut diantara 1,55 s.d 2,46. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi terbebas autokorelasi.

D. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang dipakai terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas.

Hasil uji heterokedastisitas dengan uji glejser pada tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung (X_1) nilai sig. sebesar 0,146 lebih besar dari 0,05 dan variabel kompensasi finansial tidak langsung (X_2) nilai sig. sebesar 0,350 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari heterokedastisitas. Sedangkan hasil uji

heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* adalah sebagai berikut:



Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah dilakukannya uji instrument dan uji asumsi klasik, selanjutnya peneliti akan melakukan analisis regresi berganda. Sesuai data yang diperoleh dari hasil penelitian, maka data tersebut akan dianalisis menggunakan metode statistik regresi linear berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk memastikan sejauh mana pengaruh kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sesuai

dengan data tersebut, peneliti harus menemukan persamaan melalui perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	18,144	8,478	
(X ₁)	0,360	0,160	0,315
(X ₂)	0,275	0,120	0,322

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Ver. 23)

Berdasarkan analisis regresi berganda pada tabel 4.9 diatas maka persamaan garis regresi yaitu:

$$Y = 18,144 + 0,360 X_1 + 0,275 X_2 + e.$$

Berdasarkan persamaan garis tersebut didapatkan nilai koefisien konstanta sebesar 18,144. Hal ini menunjukkan jika nilai dari variabel kompensasi finansial langsung dan tidak langsung bernilai nol, maka kinerja karyawan akan bernilai 18,144.

Sedangkan nilai dari koefisien kompensasi finansial langsung (X₁) sebesar 0,360 dan nilai dari koefisien kompensasi finansial tidak langsung (X₂) sebesar 0,275. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi finansial langsung (X₁) terjadi kenaikan nilai sebesar satu point, maka hal tersebut akan diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,360. Hal tersebut juga berlaku pada variabel koefisien finansial tidak langsung (X₂).

Dari kedua variabel tersebut diketahui memiliki nilai koefisien yang positif (+). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh baik antara variabel kompensasi finansial langsung (X₁) dan kompensasi finansial tidak langsung (X₂)

dengan variabel kinerja karyawan (Y) atau dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang sejalan antara variabel kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

4.3.4 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya peneliti akan melakukan pengujian hipotesis. Pengujian tersebut bertujuan untuk mencari tahu apakah kompensasi finansial langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F. Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

A. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel dependen. Taraf signifikansinya $\alpha = 5\%$. Untuk penentuan hipotesisnya yaitu didapatkan nilai t_{tabel} sebesar jika probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis ditolak dan jika probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis diterima (Ghozali, 2016:171). Hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	t_{hitung}	Sig.
Kompensasi Finansial Langsung (X_1)	2,252	0,030
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2)	2,299	0,027

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Ver. 23)

Hipotesis pertama (H_1) yang diajukan peneliti yang menyatakan bahwa "Kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan

Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya". Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.10 di atas diketahui bahwa variabel kompensasi finansial langsung (X_1) mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,030. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,030 < 0,050$). Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang diajukan peneliti diterima dan telah terbukti kebenarannya.

Sedangkan untuk hipotesis kedua (H_2) yang diajukan peneliti yang menyatakan bahwa "Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya". Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.10 di atas diketahui variabel kompensasi finansial tidak langsung (X_2) mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,027. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,027 < 0,050$). Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang diajukan peneliti diterima dan telah terbukti kebenarannya.

B. Uji Simultan (Uji F)

Tujuan Uji F yaitu untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Taraf signifikansinya $\alpha = 5\%$. Untuk penentuan hipotesisnya yaitu jika Probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis ditolak dan jika probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis diterima (Ghozali, 2016:171). Hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F_{hitung}	Sig.
1	7,831	0,001 ^b

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Ver. 23)

Hipotesis ketiga (H_3) yang diajukan peneliti yang menyatakan bahwa “Kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya”. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.11 di atas diketahui mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,050$). Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang diajukan peneliti diterima dan telah terbukti kebenarannya.

4.3.5 Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan (Ghozali, 2016:95). Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,521	0,272

Sumber: Data Diolah (Output SPSS Ver. 23)

Berdasarkan output spss pada tabel 4.12 di atas diketahui nilai R sebesar 0,521. Maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sedang, karena nilai R diantara 0,40 s.d. 0,599 (Sugiyono, 2017:232).

Sedangkan nilai dari R^2 (R Square) sebesar 0,272 atau 27,2%. Hal ini menunjukkan bahwa tersebut mendekati nol. Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan

variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). (Ghozali, 2016:95).

4.4 Pembahasan

Setelah dilakukannya beberapa tahap pengujian dan analisis yang dilakukan peneliti sebelumnya dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hal tersebut dilakukan untuk memberikan gambaran yang cukup jelas untuk penelitian ini, yaitu mencari nilai keterpangaruhan dari kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya.

4.3.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama (H_1) yang diajukan peneliti ialah “Kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya”. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.10 diatas diketahui variabel kompensasi finansial langsung (X_1) mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,030. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,030 < 0,050$). Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang diajukan peneliti diterima. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Marliani (2016) dan Herlina (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi finansial langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Hasibuan (2017:119) mendefinisikan kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh

karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah dan upah insentif. Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Pada umumnya kompensasi finansial langsung yang diberikan dalam bentuk gaji, upah maupun bonus yang wajib diberikan langsung kepada karyawan. Kompensasi langsung merupakan hak bagi setiap karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya yang telah memberikan jasanya baik secara fisik maupun pikiran kepada perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan pengakuan, status dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang diterima oleh karyawan. Kompensasi finansial langsung yang diberikan sangat mempengaruhi pada tingkat kinerja dan hasil kerja karyawan.

Apabila kompensasi finansial langsung yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan serta dapat memenuhi berbagai kebutuhan karyawan maka dengan sendirinya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas maupun kuantitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Semakin besar kompensasi finansial langsung yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan.

4.3.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua (H_2) yang diajukan peneliti ialah "Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya". Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.10 di atas diketahui variabel kompensasi finansial tidak langsung (X_2)

mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,027. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,027 < 0,050$). Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang diajukan peneliti diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Putri (2015), Marliani et al. (2016) dan Herlina (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi finansial tidak langsung yang adil dan layak akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Apabila kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan secara konsisten, adil dan bagus maka dengan sendirinya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Sehingga karyawan yang berprestasi merasa dihargai dan dengan sendirinya akan meningkatkan jasa atau kinerja yang akan diberikan karyawan pada perusahaan. Semakin baik finansial tidak langsung yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan

Kompensasi finansial tidak langsung ialah kompensasi yang diterima karyawan sebagai tambahan dan tidak memiliki hubungan secara langsung dengan pekerjaannya. Kompensasi finansial tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman dan aman bekerja dalam perusahaan. Sehingga kompensasi finansial tidak langsung ialah imbalan atau balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, sebab itu

diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga (H_3) yang diajukan peneliti yang menyatakan bahwa “Kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya”. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.11 di atas diketahui mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,050$). Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang diajukan peneliti diterima dan telah terbukti kebenarannya.

Kompensasi ialah imbalan yang wajib didapatkan karyawan sehubungan dengan jasa atau pelayanan yang telah mereka berikan pada perusahaan. Pemberian imbalan atau kompensasi sendiri bisa berupa kompensasi finansial langsung maupun kompensasi finansial tidak langsung. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha harus membayar kompensasi. Jika program kompensasi dibuat cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah dan apabila balas jasa yang diberikan cukup tinggi, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil. Juga dengan pemberian kompensasi yang

cukup besar maka disiplin karyawan dalam bekerja juga semakin baik.

Selain itu dalam menetapkan suatu kebijakan imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangan selain faktor jumlahnya. Menurut Hasibuan (2017:127) faktor-faktor tersebut ialah jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil dan sebaliknya, bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, dan sebaliknya, jika serikat buruh lebih kuat dan sangat berpengaruh, maka tingkat kompensasi akan semakin besar dan sebaliknya, jika produktivitas kerja karyawan tinggi dan bagus, maka kompensasi akan semakin tinggi, juga sebaliknya, biaya hidup, posisi jabatan, pendidikan dan pengalaman, kondisi Perekonomian Nasional maupun jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit atau sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka simpulan yang dapat ditarik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya.
- c. Kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka saran yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan, diharapkan dapat memberikan gambaran dan penilaian yang baik bagi perusahaan dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung dalam perusahaan. Sehingga perusahaan dapat memperbaiki kekurangan yang perlu diperbaiki lagi baik dari segi kompensasi finansial langsung maupun finansial tidak langsung.

- b. Bagi Universitas, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi perpustakaan atau penelitian lainnya kedepan.
- c. Bagi Pihak Lain, diharapkan dapat dijadikan pertimbangan untuk para investor, kreditor, pemerintah maupun pemegang saham perusahaan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi yang menggunakan penelitian serupa dan dapat mengembangkan penelitian ini menjadi lebih baik lagi serta mengembangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan diharapkan dapat mencari perusahaan lainnya serta menambah sampel penelitian agar dapat memberikan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu PendekatanPraktek (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktik Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hati & Brahmana. 2016. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat Pt. Citra Buana Prakarsa*. ISSN 2338-4840. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol. 4, No. 2, Desember 2016, hlm. 115-122.
- Herlina, R. 2018. *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*. e-ISSN: 2621-5306. Vol. 2 No. 2 Januari-Juni 2018, hlm. 90-114.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Marliani, M., Parengkuan, T., & Lengkong, V. 2016. *Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada PT. Telkom Manado. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol. 4 No.4 September 2016, hlm. 1108–1117.

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta CV.

Nabiila, N. 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung*. Skripsi. Universitas Lampung. Bandar Lampung.

Nawawi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.

Putri, A. C. 2015. *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Hubungan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 27 No.1 Oktober 2015, hlm. 1–8.

Sedarmayanti. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sejarah, Visi, Misi dan Struktur Organisasi Perusahaan, <http://www.pnri.co.id/id/index.php/profil/history-background>, diakses pada tanggal 13 Mei 2020 Pukul 19.20 WIB.

Sinambela, L. P. Prof. D. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.

Widodo Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Lampiran 1: Berita Acara Bimbingan Skripsi

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ari Reptya Cahya Saputri
NIM : 161500214
Program Studi : Manajemen
Tanggal Pengajuan Skripsi : 30 September 2019
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya
Dosen Pembimbing : Dra. Siti Istikhoroh, M.Si

Konsultasi :


No	Tanggal	Materi Bimbingan	Keterangan	Paraf Pembimbing
1	02/10/19	Pengajuan Judul	REVISI	
2	06/10/19	Judul & Matrik	REVISI	
3	07/01/20	Matrik	ACC	
4	16/01/20	Proposal	REVISI	

5	17/01/20	Proposal	ACC	h h
6	13/07/20	BAB 4 & 5	ACC	h h

Tanggal Selesai Menulis Skripsi : 13 Juli 2020

Surabaya, 17 Juli 2020

Dosen Pembimbing,


Dra. Siti Istikhoroh, M.Si
NIP:196710191992032001

Lampiran 2: Berita Acara Bimbingan Revisi Skripsi


Lampiran 3: Lembaran Persetujuan

LEMBARAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui oleh dosen pembimbing dan layak untuk diuji:

Tanggal: 28 Juli 2020

Dosen Pembimbing,


Dra. Siti Istikhoroh, M.Si
NIP: 19671019 199203 2001

Lampiran 4: Matriks Penelitian

MATRIK PENELITIAN

NAMA : ARI REPTYA CAHYA SAPITRI

NIM : 16-150-0214

JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN NEGERA REPUBLIK INDONESIA (PERUM PNRD) CABANG SURABAYA.

KONSEP	RUMUSAN MASALAH	TUJUAN	VARIABEL DAN INDIKATOR	HIPOTESIS	POPULASI DAN SAMPEL	PENGUM PULAN DATA	TEKNIK ANALISIS
<p>Kompensasi : Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan (2013 : 118)).</p> <p>Kompensasi Langsung : Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif.</p> <p>Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. (Hasibuan (2013 : 118)).</p> <p>Kompensasi tidak langsung dan finansial : Merupakan</p>	<p>1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan ?</p> <p>2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan ?</p> <p>3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan ?</p>	<p>1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kompensasi finansial tidak langsung (X₁) Kompensasi finansial langsung (X₂) Kinerja Karyawan (Y) <p>Indikator :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kompensasi finansial tidak langsung (X₁) indikatornya (Nawawi, 2013 : 316) : <ol style="list-style-type: none"> Tunjangan Annuansi Kesehatan Tunjangan Hari Raya Tunjangan Pensiun Pakaian Dinas Kompensasi finansial langsung (X₂) indikatornya (Hasibuan (2013 : 118)) : <ol style="list-style-type: none"> Gaji Upah Insentif kerja (lembur) Bayaran diluar jam kerja Kinerja Karyawan (Y) indikatornya (Anwar Prabu (2013 : 67)) : <ol style="list-style-type: none"> Kualitas Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> Ada pengaruh Variabel kompensasi (memunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Ada pengaruh Variabel kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan Ada pengaruh kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan 	<p>Populasi : Seluruh karyawan Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRD) Cabang Surabaya yang berjumlah 45 karyawan.</p> <p>Sampel : Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 Karyawan di Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum Pnr) Cabang Surabaya</p>	<ol style="list-style-type: none"> Kuesioner 	<ol style="list-style-type: none"> Uji Instrumen (uji reliabilitas dan uji validitas) Uji Asuransi Klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas) Analisis Regresi linear Berganda Uji Hipotesis

<p>kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaan (Haseibuan (2013 : 118).</p> <p>Kinerja Karyawan : Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Anwar Prabu (2013 : 67)</p>	<p>non finansial terdapat kinerja karyawan ?</p>		<p>b. Kuantitas Kerja c. Tanggungjawab d. Kerjasama e. Inisiatif</p>		
--	--	--	--	--	--

Sumbaya, 06 Oktober 2019
Mahasiswa,




ARI REPTYA CAHYA SAPUTRI

Mengetahui,
Dosen Pembimbing



DRA. SITI ISTIKHORH, MSI

Lampiran 5: Surat Keterangan Penelitian

 **PERUM PERCETAKAN NEGARA RI
CABANG SURABAYA**
Jl. Jend. Ahmad Yani No. 34 Telp/Fax. (031) 8288326, 8272090 SURABAYA

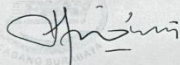
SURAT KETERANGAN PENELITIAN
No: 23 /PNRISBY/V/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Ari Reptya Cahya Saputri
NIM : 16-150-0214
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Institusi : Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Telah melakukan penelitian di Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Surabaya pada tanggal 08 Mei 2020 s.d 11 Mei 2020
Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Surabaya, 08 Mei 2020
Perum Percetakan Negara RI
Cabang Surabaya


Anis Nurdini
SE
Manager Personalia dan Umum

Percetakan Umum • Percetakan Sekuriti • Multimedia • Penerbitan • Desain Grafis • Jasa Grafika
KANTOR PUSAT : Jl. Percetakan Negara No. 21 JAKARTA 10560 Telp. (021) 4207251 Website : <http://www.pnr.co.id>
KANTOR CABANG: MANADO • PALU • BENGKULU • JAYAPURA • MANDOKWARI • BIAK • BANDA ACEH • AMBON • SURABAYA • KUPANG

Lampiran 6: Daftar Hadir Ujian Skripsi



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA FAKULTAS EKONOMI

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4, Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.fe.unipasby.ac.id>

BERITA ACARA UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari ini Rabu tanggal 22 bulan Januari tahun 2020 bertempat di Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya telah dilaksanakan Ujian Proposal Skripsi Semester Ganjil / Genap *) Tahun Akademik 20__/20

Nama Mahasiswa	: Ari Reptya Cahya Saputri
NIM	: 161500219
Program Studi	: Manajemen
Judul Proposal	: Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan umum Percepatan Negara Republik Indonesia (Perkasa) cabang Surabaya

Dihadiri oleh :

No	NIM	Nama Mahasiswa	Tanda Tangan
1	161600683	Siti Halimatus Sa'diyah	[Signature]
2	161600122	Dyah Ika Rahmawati	[Signature]
3	161600157	Pinda Ayu SS	[Signature]
4	161600138	Puthi rtur m	[Signature]
5	161600213	Desynta Putri Anuri	[Signature]
6	161500165	Uswatun Chasanah	[Signature]
7	161500199	Wenny Pebby F	[Signature]
8	161500169	Dwi Fandahul umma	[Signature]
9	161600194	Aniefika Putri M-A	[Signature]
10	161600158	Wulan Nadya A'i	[Signature]
11	161600197	Aar Nurulilla Jayanti	[Signature]
12	161600124	Nur Maulida c	[Signature]
13	161600110	Agriyani Wahyuningrum	[Signature]
14	161500123	Nur Aeni	[Signature]
15	161500124	CHILFI DAN MELINDA	[Signature]

Surabaya, 22/01/2020 M. Pd., M. Ak

Penguji

: D. Taulithul Affar, s.p.d. [Signature]

Pembimbing

: DEB SITI ISTIKHAROH [Signature]

Lampiran 7: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA (PERUM PNRI) CABANG SURABAYA

PENGANTAR

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir (Skripsi), maka bersama ini saya selaku peneliti dari Universitas PGRI Adi Buana Surabaya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk memberikan dukungan kepada kami dengan mengisi kuesioner seperti dibawah ini. Saya selaku peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas dan pendapat yang terdapat dalam kuesioner ini. Atas kesediaan dan kepercayaannya, saya mengucapkan banyak terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

- | | | | | |
|------------------------|-------------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|
| 1) Jenis kelamin | : a). Laki-laki | <input type="checkbox"/> | b). Perempuan | <input type="checkbox"/> |
| 2) Usia | : a). < 20 tahun | <input type="checkbox"/> | b). 21-35 tahun | <input type="checkbox"/> |
| | : c). 36-50 tahun | <input type="checkbox"/> | d). > 51 tahun | <input type="checkbox"/> |
| 3) Pendidikan Terakhir | : a). SD | <input type="checkbox"/> | b). SMP | <input type="checkbox"/> |
| | : c). SMA | <input type="checkbox"/> | d). D3/S1/S2 | <input type="checkbox"/> |

A. PETUNJUK PENGISIAN

- 1) Bacalah dengan teliti setiap pertanyaan atau pernyataan dan pilihlah jawaban menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara dan yang paling sesuai dengan keadaan.
- 2) Berilah tanda centang (√) pada pilihan jawaban Bapak/Ibu/Saudara kehendaki pada kolom yang dianggap paling sesuai.
- 3) Identitas dan isi jawaban dijaga kerahasiaannya.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RG = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

B. DAFTAR PERNYATAAN**1. Variabel Kompensasi Finansial Langsung**

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Gaji						
1	Gaji yang diterima sesuai dengan upah minimum Kota Surabaya.					
2	Gaji yang diterima sesuai dengan jabatan karyawan.					
Upah Insentif						
3	Insentif yang diberikan secara adil dan sesuai dengan jasa yang telah dikerjakan karyawan untuk perusahaan.					
4	Insentif yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi diatas rata-rata.					
Upah Lembur						
5	Upah yang didapatkan sesuai dengan lamanya bekerja.					
6	Upah yang diterima sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.					

2. Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Tunjangan Asuransi Kesehatan						
1	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dengan memberikan karyawan fasilitas berupa asuransi maupun BPJS.					

2	Fasilitas kesehatan memberikan jaminan masa depan dan sudah memberikan kepuasan kepada karyawan.					
Tunjangan Hari Raya						
3	Karyawan mendapatkan THR tepat pada waktunya.					
4	Karyawan mendapatkan hak cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku.					
Tunjangan Pensiun						
5	Perusahaan memberikan dana pensiun sesuai dengan masa kerja yang telah ditempuh karyawan.					
6	Dana yang diberikan kepuasan kepada karyawan.					
Pakaian Dinas						
7	Perusahaan memberikan seragam kantor pada setiap karyawannya.					
8	Perusahaan selalu memberikan seragam setiap memiliki kegiatan yang berbeda.					
Kafetaria						
9	Karyawan mendapatkan fasilitas makanan dari catering yang sudah memenuhi empat sehat lima sempurna.					
10	Perusahaan menyediakan fasilitas kantin untuk karyawan saat jam istirahat.					
Mushola						
11	Karyawan mendapatkan waktu toleransi untuk beribadah.					
12	Karyawan mendapatkan fasilitas yang memadai untuk beribadah.					
Olahraga						

13	Perusahaan selalu memperhatikan kesehatan karyawan program					
14	Perusahaan sudah memberikan fasilitas yang memadai.					
Darmawisata						
15	Perusahaan selalu mengadakan program liburan bersama setiap tahunnya.					
16	Perusahaan selalu memberikan program quality time kepada karyawannya agar karyawan semakin loyal terhadap perusahaan.					

3. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, teliti dan cermat.					
2	Pengetahuan dan pengalaman yang saya miliki membuat saya menguasai tugas yang diberikan dengan sangat baik.					
Kuantitas Kerja						
3	Saya memaksimalkan pekerjaan untuk mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
4	Kuantitas kerja karyawan sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
Tanggungjawab						
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan target yang					

	telah ditetapkan oleh perusahaan.					
6	Saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan.					
Kerjasama						
7	Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung satu sama lain.					
8	Saya mampu menangani situasi yang darurat dalam melaksanakan pekerjaan.					
Inisiatif						
9	Saya selalu berinisiatif membantu karyawan lainnya apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
10	Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan kemampuan saya yang berguna bagi perusahaan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih baik lagi.					

Lampiran 8: Tabulasi Data

1. Variabel Kompensasi Finansial Langsung

Resp.	JK	Usia	PT	Kompensasi Finansial Langsung (X1)						TO TA L
				X1.1		X1.2		X1.3		
				X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	
1	L	36-50 Tahun	D3/S1/S2	5	5	5	5	5	5	30
2	L	21-35 Tahun	SMP	2	4	4	5	4	4	23
3	L	36-50 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	4	24
4	L	36-50 Tahun	SMA	5	5	5	4	5	4	28
5	P	21-35 Tahun	D3/S1/S2	4	5	5	3	5	3	25
6	L	36-50 Tahun	D3/S1/S2	5	3	5	3	5	4	25
7	L	36-50 Tahun	SMA	5	3	5	3	5	4	25
8	L	36-50 Tahun	SMA	3	4	3	4	4	4	22
9	L	36-50 Tahun	SMA	5	4	5	4	5	5	28
10	P	>51 Tahun	D3/S1/S2	4	3	5	3	5	5	25
11	L	>51 Tahun	SMA	5	4	4	3	5	4	25
12	L	36-50 Tahun	SMA	5	5	5	4	5	5	29
13	P	21-35 Tahun	SMA	3	5	4	4	4	4	24
14	L	21-35 Tahun	D3/S1/S2	5	4	5	3	5	4	26
15	L	36-50 Tahun	SMA	5	5	5	5	5	5	30
16	P	36-50 Tahun	D3/S1/S2	3	5	5	4	5	5	27
17	L	36-50 Tahun	SMA	4	4	4	3	4	4	23
18	P	21-35 Tahun	SMA	4	5	5	3	5	4	26
19	L	21-35 Tahun	D3/S1/S2	5	4	5	2	4	3	23
20	L	36-50 Tahun	D3/S1/S2	4	5	5	4	4	4	26
21	L	21-35 Tahun	SMA	5	5	5	5	5	5	30
22	L	36-50 Tahun	SMA	5	5	5	4	5	5	29
23	L	36-50 Tahun	SMA	5	5	5	4	5	5	29
24	L	36-50 Tahun	SMA	5	5	5	5	5	5	30
25	L	36-50 Tahun	SMA	3	3	4	4	4	4	22
26	L	36-50 Tahun	D3/S1/S2	5	5	5	5	5	5	30
27	L	21-35 Tahun	D3/S1/S2	4	3	4	4	4	4	23
28	L	21-35 Tahun	D3/S1/S2	4	3	4	3	5	5	24
29	L	21-35 Tahun	SMA	5	5	5	5	5	5	30
30	L	36-50 Tahun	SMA	4	3	4	2	4	4	21
31	P	21-35 Tahun	D3/S1/S2	4	3	5	5	5	5	27
32	P	21-35 Tahun	D3/S1/S2	3	3	4	2	5	5	22
33	L	36-50 Tahun	SMA	5	3	3	3	5	5	24
34	L	21-35 Tahun	SMA	2	3	5	5	5	5	25
35	L	21-35 Tahun	SMA	2	4	5	4	5	5	25
36	L	>51 Tahun	SMA	5	5	5	5	5	5	30
37	L	21-35 Tahun	SMA	4	3	5	5	5	5	27
38	P	21-35 Tahun	SMA	2	4	5	3	5	5	24
39	L	36-50 Tahun	SMA	5	5	5	5	5	5	30
40	L	36-50 Tahun	SMA	2	3	4	4	4	4	21
41	L	36-50 Tahun	SMA	3	3	4	4	3	4	21
42	L	36-50 Tahun	SMP	4	5	5	4	5	5	28
43	L	21-35 Tahun	SD	4	2	3	4	4	4	21
44	L	21-35 Tahun	SD	4	3	4	3	4	4	22
45	L	36-50 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	4	24

2. Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)																TOT AL	
X2.1		X2.2		X2.3		X2.4		X2.5		X2.6		X2.7		X2.8			
X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2.5.1	X2.5.2	X2.6.1	X2.6.2	X2.7.1	X2.7.2	X2.8.1	X2.8.2		
5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	74	
5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	74	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	77	
5	4	5	5	5	4	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	73	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	78	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	74	
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	74	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	77	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	4	3	5	4	71	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	74	
5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	75	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	76	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	77	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	77	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	75	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	75	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79	
5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	75	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	
4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	5	64
5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	74	
5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	74	
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	66	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	78	
5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	74	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	76	

Lampiran 9: Output SPSS

Distribusi Frekuensi

1. Variabel Kompensasi Finansial Langsung

X1.1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	11,1	11,1	11,1
	3,00	6	13,3	13,3	24,4
	4,00	15	33,3	33,3	57,8
	5,00	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
X1.1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,2	2,2	2,2
	3,00	15	33,3	33,3	35,6
	4,00	11	24,4	24,4	60,0
	5,00	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
X1.2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	6,7	6,7	6,7
	4,00	14	31,1	31,1	37,8
	5,00	28	62,2	62,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
X1.2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	6,7	6,7	6,7
	3,00	12	26,7	26,7	33,3
	4,00	18	40,0	40,0	73,3
	5,00	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
X1.3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,2	2,2	2,2
	4,00	14	31,1	31,1	33,3
	5,00	30	66,7	66,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
X1.3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,4	4,4	4,4
	4,00	20	44,4	44,4	48,9
	5,00	23	51,1	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

2. Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung

X2.1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	7	15,6	15,6	15,6
	5,00	38	84,4	84,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
X2.1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	8	17,8	17,8	17,8
	5,00	37	82,2	82,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
X2.2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	5	11,1	11,1	11,1
	5,00	40	88,9	88,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
X2.2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	4	8,9	8,9	8,9
	5,00	41	91,1	91,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
X2.3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	6	13,3	13,3	13,3
	5,00	39	86,7	86,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
X2.3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	6	13,3	13,3	13,3
	5,00	39	86,7	86,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
X2.4.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	4	8,9	8,9	8,9
	5,00	41	91,1	91,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
X2.4.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	4	8,9	8,9	8,9
	5,00	41	91,1	91,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
X2.5.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	10	22,2	22,2	22,2
	3,00	17	37,8	37,8	60,0

	4,00	11	24,4	24,4	84,4
	5,00	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
X2.5.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	18	40,0	40,0	40,0
	3,00	11	24,4	24,4	64,4
	4,00	9	20,0	20,0	84,4
	5,00	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
X2.6.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	6	13,3	13,3	13,3
	5,00	39	86,7	86,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
X2.6.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	6	13,3	13,3	13,3
	5,00	39	86,7	86,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
X2.7.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	6	13,3	13,3	13,3
	5,00	39	86,7	86,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
X2.7.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,4	4,4	4,4
	4,00	5	11,1	11,1	15,6
	5,00	38	84,4	84,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
X2.8.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	8	17,8	17,8	17,8
	5,00	37	82,2	82,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
X2.8.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	6	13,3	13,3	13,3
	5,00	39	86,7	86,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

3. Variabel Kinerja Karyawan

Y1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	4,00	8	17,8	17,8	17,8
	5,00	37	82,2	82,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Y1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	7	15,6	15,6	15,6
	5,00	38	84,4	84,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Y2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	9	20,0	20,0	20,0
	5,00	36	80,0	80,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Y2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	8	17,8	17,8	17,8
	5,00	37	82,2	82,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Y3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	7	15,6	15,6	15,6
	5,00	38	84,4	84,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Y3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	7	15,6	15,6	15,6
	5,00	38	84,4	84,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Y4.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	8	17,8	17,8	17,8
	5,00	37	82,2	82,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Y4.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	11	24,4	24,4	24,4
	5,00	34	75,6	75,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Y5.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	20,0	20,0	20,0
	4,00	6	13,3	13,3	33,3
	5,00	30	66,7	66,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Y5.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	4,00	6	13,3	13,3	13,3
	5,00	39	86,7	86,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Uji Validitas

1. Variabel Kompensasi Finansial Langsung

Correlations

		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1
X1.1.1	Pearson Correlation	1	,342*	,301*	,035	,386**	,100	,603**
	Sig. (2-tailed)		,021	,045	,818	,009	,515	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.1.2	Pearson Correlation	,342*	1	,534**	,364*	,345*	,191	,740**
	Sig. (2-tailed)	,021		,000	,014	,020	,208	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.2.1	Pearson Correlation	,301*	,534**	1	,258	,612**	,331*	,723**
	Sig. (2-tailed)	,045	,000		,087	,000	,026	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.2.2	Pearson Correlation	,035	,364*	,258	1	,138	,467**	,592**
	Sig. (2-tailed)	,818	,014	,087		,367	,001	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.3.1	Pearson Correlation	,386**	,345*	,612**	,138	1	,619**	,702**
	Sig. (2-tailed)	,009	,020	,000	,367		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.3.2	Pearson Correlation	,100	,191	,331*	,467**	,619**	1	,606**
	Sig. (2-tailed)	,515	,208	,026	,001	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1	Pearson Correlation	,603**	,740**	,723**	,592**	,702**	,606**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

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

2. Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Correlations

		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2.5.1	X2.5.2	X2.6.1	X2.6.2	X2.7.1	X2.7.2	X1.8.1	X2.8.2	X2
X2.1.1	Pearson Correlation	1	,602**	,629**	,297*	,373*	,373*	,512**	,512**	,021	,155	,192	,192	,192	-,049	,121	,012	,464**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,048	,012	,012	,000	,000	,893	,310	,205	,205	,205	,748	,428	,938	,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.1.2	Pearson Correlation	,602**	1	,575**	,263	,331*	,502**	,467**	,467**	,098	,258	,160	,160	,160	-,070	,088	-,011	,492**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,081	,027	,000	,001	,001	,522	,087	,295	,295	,295	,648	,566	,941	,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.2.1	Pearson Correlation	,629**	,575**	1	,635**	,693**	,485**	,635**	,635**	,191	,357*	,485**	,485**	,277	,000	,390**	,069	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,210	,016	,001	,001	,065	1,000	,008	,651	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.2.2	Pearson Correlation	,297*	,263	,635**	1	,567**	,567**	,726**	,726**	,184	,174	,337*	,337*	,107	,031	,263	,107	,577**
	Sig. (2-tailed)	,048	,081	,000		,000	,000	,000	,000	,226	,254	,024	,024	,483	,838	,081	,483	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.3.1	Pearson Correlation	,373*	,331*	,693**	,567**	1	,615**	,567**	,567**	,198	,277	,423**	,423**	,231	,105	,331*	,038	,650**
	Sig. (2-tailed)	,012	,027	,000	,000		,000	,000	,000	,192	,065	,004	,004	,127	,493	,027	,802	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.3.2	Pearson Correlation	,373*	,502**	,485**	,567**	,615**	1	,796**	,796**	,132	,218	,231	,231	,231	-,026	,160	,038	,584**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,387	,150	,127	,127	,127	,864	,295	,802	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.4.1	Pearson Correlation	,512**	,467**	,635**	,726**	,567**	,796**	1	1,000**	,105	,174	,337*	,337*	,337*	,031	,263	,107	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000		0,000	,491	,254	,024	,024	,024	,838	,081	,483	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.4.2	Pearson Correlation	,512**	,467**	,635**	,726**	,567**	,796**	1,000**	1	,105	,174	,337*	,337*	,337*	,031	,263	,107	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	0,000		,491	,254	,024	,024	,024	,838	,081	,483	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.5.1	Pearson Correlation	,021	,098	,191	,184	,198	,132	,105	,105	1	,844**	,066	,066	,000	,000	,039	,000	,584**
	Sig. (2-tailed)	,893	,522	,210	,226	,192	,387	,491	,491		,000	,666	,666	1,000	1,000	,798	1,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.5.2	Pearson Correlation	,155	,258	,357*	,174	,277	,218	,174	,174	,844**	1	,099	,099	,099	,081	-,059	-,020	,666**
	Sig. (2-tailed)	,310	,087	,016	,254	,065	,150	,254	,254	,000		,517	,517	,517	,597	,702	,897	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.6.1	Pearson Correlation	,192	,160	,485**	,337*	,423**	,231	,337*	,337*	,066	,099	1	1,000**	,808**	,367	,673**	,423**	,634**
	Sig. (2-tailed)	,205	,295	,001	,024	,004	,127	,024	,024	,666	,517		0,000	,000	,013	,000	,004	,000

	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.	Pearson Correlation	,192	,160	,485**	,337*	,423**	,231	,337*	,066	,099	1,000**	1	,808**	,367*	,673**	,423**	,634**	
6.2	Sig. (2-tailed)	,205	,295	,001	,024	,004	,127	,024	,666	,517	0,000		,000	,013	,000	,004	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	
X2.	Pearson Correlation	,192	,160	,277	,107	,231	,231	,337*	,337*	,000	,099	,808**	,808**	1	,629**	,502**	,615**	,584**
7.1	Sig. (2-tailed)	,205	,295	,065	,483	,127	,127	,024	,024	1,000	,517	,000	,000		,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	
X2.	Pearson Correlation	-,049	-,070	,000	,031	,105	-,026	,031	,031	,000	,081	,367*	,367*	,629**	1	,163	,498**	,327*
7.2	Sig. (2-tailed)	,748	,648	1,000	,838	,493	,864	,838	,838	1,000	,597	,013	,013	,000		,284	,001	,028
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	
X2.	Pearson Correlation	,121	,088	,390**	,263	,331*	,160	,263	,263	,039	-,059	,673**	,673**	,502**	,163	1	,673**	,477**
8.1	Sig. (2-tailed)	,428	,566	,008	,081	,027	,295	,081	,081	,798	,702	,000	,000	,000	,284		,000	,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	
X2.	Pearson Correlation	,012	-,011	,069	,107	,038	,038	,107	,107	,000	-,020	,423**	,423**	,615**	,498**	,673**	1	,369*
8.2	Sig. (2-tailed)	,938	,941	,651	,483	,802	,802	,483	,483	1,000	,897	,004	,004	,000	,001	,000		,013
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	
X2	Pearson Correlation	,464**	,492**	,729**	,577**	,650**	,584**	,656**	,656**	,584**	,666**	,634**	,634**	,584**	,327*	,477**	,369*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,028	,001	,013	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	

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

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

Y5.2	Pearson Correlation	,502**	,553**	,458**	,331*	,373*	,373*	,502**	,690**	,471**	1	,644**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,027	,012	,012	,000	,000	,001		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y	Pearson Correlation	,827**	,893**	,887**	,844**	,838**	,838**	,879**	,777**	,704**	,644**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Uji Reliabilitas

1. Variabel Kompensasi Finansial Langsung

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,709	6

2. Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	16

3. Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	10

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,91823681
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,091
	Negative	-,118
Test Statistic		,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,130 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,144	8,478		2,140	,038		
X1	,360	,160	,315	2,252	,030	,885	1,130
X2	,275	,120	,322	2,299	,027	,885	1,130

a. Dependent Variable: Y

Uji Autokorelasi

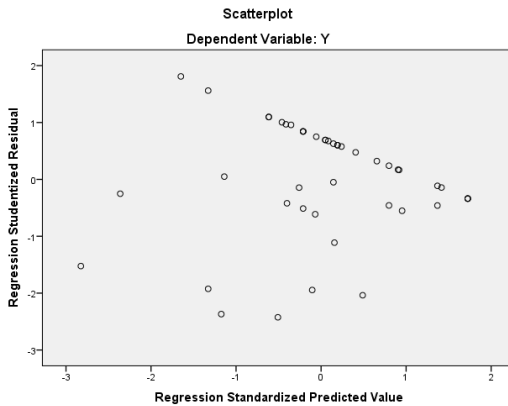
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,521 ^a	,272	,237	2,98691	1,762

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot



Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,436	3,203		2,009	,051		
X1	-,089	,060	-,231	-1,481	,146	,885	1,130
X2	-,043	,045	-,147	-,945	,350	,885	1,130

a. Dependent Variable: UjiGlejser1

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,144	8,478		2,140	,038		
X1	,360	,160	,315	2,252	,030	,885	1,130
X2	,275	,120	,322	2,299	,027	,885	1,130

a. Dependent Variable: Y

Pengujian Hipotesis

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,144	8,478		2,140	,038		
X1	,360	,160	,315	2,252	,030	,885	1,130
X2	,275	,120	,322	2,299	,027	,885	1,130

a. Dependent Variable: Y

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	139,736	2	69,868	7,831	,001 ^b
Residual	374,709	42	8,922		
Total	514,444	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,521 ^a	,272	,237	2,98691	1,762

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y