

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan PT. Boma Bisma Indra (Persero)  
Surabaya)**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**MUHAMMAD FARIS FAKHRUDDIN  
NIM: 12510134**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2016**

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan PT. Boma Bisma Indra (Persero)  
Surabaya)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



**Oleh :**

**MUHAMMAD FARIS FAKHRUDDIN  
NIM: 12510134**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2016**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### **PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya)**

### **SKRIPSI**

Oleh:

**MUHAMMAD FARIS FAKHRUDDIN**  
NIM: 12510134

Telah Disetujui, 24 Agustus 2016  
Dosen Pembimbing,

**Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si**  
NIP. 19720212 200312 1 003

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



**Dr. H. Mubahul Munir, Lc., M.Ei**  
NIP. 19750707 200501 1 005

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya)

### SKRIPSI

Oleh:

**MUHAMMAD FARIS FAKHRUDDIN**  
NIM: 12510134

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Tanggal 08 September 2016

#### Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji  
Zaim Mukaffi, SE., M.Si  
NIP. 19791124 200901 1 007

2. Sekretaris/Pembimbing  
Dr. H. Achmad Sani Suprivanto, SE., M.Si  
NIP. 19720212 200312 1 003

3. Penguji Utama  
Dr.H. Ahmad Djalaluddin, Lc., MA  
NIP. 19730719 200501 1 003

Tanda Tangan

: (  )  
: (  )  
: (  )

Disahkan Oleh :  
Ketua Jurusan,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei  
NIP. 19730707 200501 1 005

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Faris Fakhruddin

NIM : 12510134

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. BOMA BISMA INDRA (PERSERO) SURABAYA).**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan siapapun.

Malang, 13 September 2016

Hormat Saya,



Muhammad Faris Fakhruddin  
NIM: 12510134



## SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Muhammad Faris Fakhruddin
NIM	: 12510134
Jurusan/Prodi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya)

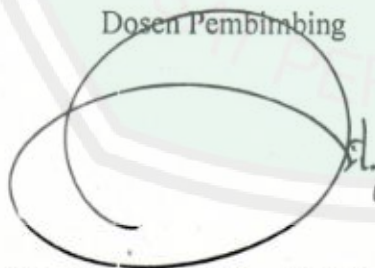
Tidak mengizinkan jika karya ilmiah saya (Skripsi) dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (full text) demi proses penelitian dan studi keilmuan selanjutnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 13 September 2016

Dosen Pembimbing

Mahasiswa



**(Dr. H. Achmad Sani S, SE., M.Si)**  
NIP. 19720212 200312 1 003


**(M. Faris Fakhruddin)**  
NIM. 12510134

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ilmiah skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya  
Papa dan Mama tercinta yang selama ini telah membesarkan dan mendidik  
saya dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.  
Serta Saudara-saudara yang menjadi penyemangat.  
Semoga Allah membalas atas kebaikan mereka,  
Amin....



## MOTTO

*“Stand For What You Believe,  
Even If That Means Standing Alone”*

*Survive!*

*“Surviving Means You Won’ t Lose”*





## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, atas puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya.”

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi kita Muhammad SAW yang telah membinbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan. Semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan syafa'atnya di yaumul qiyamah. Amiin.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan SKRIPSI ini tidak akan berhasil terselesaikan dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan baik berupa moral, materiil maupun spiritual dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si., selaku Rektor UIN MALIKI Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN MALIKI Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN MALIKI Malang.
4. Bapak Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, saran, serta kesabaran dan ketulusan dari awal hingga akhir proses penulisan Skripsi.
5. Tim Penguji Skripsi, Bapak Zaim Mukaffi, SE., M.Si dan Dr. H. Ahmad Djalaludin, Lc., MA.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmunya dengan tulus dan ikhlas.
7. Bapak Budi Anta selaku Kepala HRD PT. Boma Bisma Indra yang telah menerima dan mengizinkan untuk melakukan penelitian di PT. Boma Bisma Indra.
8. Bapak Imam Tabi'in selaku manager adm. Pers & HI PT. Boma Bisma Indra yang telah membantu proses kelancaran penyelesaian kuesioner.
9. Para Karyawan PT. Boma Bisma Indra yang telah bersedia menjadi responden guna membantu pengisian kuesioner penelitian saya.
10. Papa, Mama, dan saudara-saudara serta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.
11. Firman Akbar sejak SMA hingga sekarang menjadi *best partner (for me)*.
12. *My Best*: Sigit yang bersedia membantu dalam proses penyelesaian skripsi saya.
13. *My Teammates*: Hery, Sigit, Fikri, dan Hilmi yang sudah mengisi waktu-waktu selama di bangku perkuliahan.
14. Teman-Teman Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi angkatan 2012 yang telah bersedia menjadi teman sharing untuk urusan kuliah maupun yang lainnya.
15. Sahabat-sahabat kamar nomor 14 Mabna Al-Ghozali (2012) : Hadi, Farisy, Trio dan Muliq. Dan Kamar-kamar tetangga: Luthfi, Kamali, Abid, Alan, dan Faiz.
16. Dan seluruh pihak yang telah memberikan bantuan kepada peneliti dalam menyelesaikan laporan ini tanpa bisa disebutkan satu-persatu.

Akhirnya, dengan kerendahan hati peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan SKRIPSI ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan ini. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amiin ya Robbal ‘Alamiin.....

Malang, 24 Agustus 2016

Peneliti



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI</b> .....	vi
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>ABSTRAK</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Batasan Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	8
2.2 Kajian Teori .....	11
2.2.1 Definisi Kompensasi.....	11
2.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi .....	12
2.2.3 Tujuan Kompensasi .....	15
2.2.4 Asas-Asas Kompensasi.....	16
2.2.5 Metode Kompensasi .....	17
2.2.6 Sistem Kompensasi.....	18
2.2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	20
2.2.8 Kompensasi dalam Perspektif Islam.....	23
2.2.9 Definisi Kinerja.....	25
2.2.10 Indikator Kinerja.....	26
2.2.11 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	27
2.2.12 Penilaian Kinerja.....	28
2.2.13 Kinerja dalam Perspektif Islam.....	29

2.3 Hubungan Antar Variabel.....	31
2.4 Model Konsep.....	32
2.5 Model Hipotesis.....	32

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	34
3.2 Obyek dan Lokasi Penelitian.....	34
3.3 Populasi dan Sampel.....	34
3.4 Teknik Pengambilan sampel.....	35
3.5 Data dan Jenis Data.....	35
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.8 Analisis Data.....	40
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	40
3.8.2 Skala Pengukuran.....	41
3.8.3 Uji Validitas.....	41
3.8.4 Uji Realibilitas.....	42
3.8.5 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.8.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
3.8.7 Pengujian Hipotesis.....	45

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	48
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	48
4.1.2 Karakteristik Responden.....	51
4.1.2.1 Jenis Kelamin Responden.....	52
4.1.2.2 Usia Responden.....	52
4.1.2.3 Masa Kerja Responden.....	53
4.1.2.4 Pendidikan Responden.....	54
4.1.2.5 Gaji Responden.....	55
4.1.3 Gambaran Distribusi Jawaban.....	55
4.1.4 Uji Validitas dan Realibilitas.....	59
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	60
4.1.5.1 Multikolinieritas.....	60
4.1.5.2 Heteroskedastisitas.....	61
4.1.5.3 Autokorelasi.....	61
4.1.5.4 Normalitas.....	62
4.1.6 Metode Analisis Data.....	62
4.1.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
4.1.6.2 Koefisien Determinasi.....	64
4.1.6.1 Pengujian Hipotesis.....	64
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	67



**BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	75
5.2 Saran .....	76

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	77
<b>LAMPIRAN</b> .....	80



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.2	Skor Skala <i>Likert</i> .....	41
Tabel 3.3	Kaidah Durbin-Watson .....	44
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	53
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji .....	55
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial .....	56
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Non Finansial ....	57
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	58
Tabel 4.9	Uji Validitas Dan Reabilitas .....	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas .....	60
Tabel 4.11	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	61
Tabel 4.12	Hasil Uji Autokorelasi .....	61
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas .....	62
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4.15	Hasil Koefisien Determinasi .....	64
Tabel 4.16	Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.17	Hasil Uji t.....	65
Tabel 4.18	Hasil Uji Dominan .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Jenis – Jenis Kompensasi .....	12
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian .....	32
Gambar 2.3 Hipotesis Penelitian.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Korporasi PT. Boma Bisma Indra (Persero) .....	50



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	: Data Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	: Olah Data SPSS
Lampiran 4	: Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 5	: Bukti Konsultasi
Lampiran 6	: Biodata Peneliti



## ABSTRAK

Fakhruddin, Muhammad Faris. 2016. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Boma Bisma Indra (persero) Surabaya). Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si

Kata Kunci : Kompensasi finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Kinerja

---

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan harus menciptakan kinerja karyawan yang produktif dalam pengembangan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan dapat melakukan hal-hal umum yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti memberikan kompensasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya terdapat 42 sampel. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, maka dilakukan uji validitas, uji realibilitas dan uji asumsi klasik, sehingga data yang dihasilkan layak.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Secara parsial, kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari hasil uji t yang menunjukkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Sedangkan kompensasi non finansial secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil uji t yang menunjukkan bahwa menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja adalah kompensasi non finansial yaitu memiliki kontribusi sebesar 0,489 (48,9%).



## ABSTRACT

Fakhruddin, Muhammad Faris. 2016. *The Influence of Compensation toward Employee Performance (Study on PT. Boma Bisma Indra (Persero) Employee Surabaya)*. Thesis, Department Of Management, Economics Faculty, State Islamic university of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si

Keywords: Financial Compensation, Non Financial Compensation and Performance

Competition in an increasingly competitive business world requires every company should create a productive employee performance in the company's development. In improving the performance of employees, companies can do the common things that are given to employees as the company provides the compensation.

The purpose of this study was to examine and analyze simultaneously and partial the influence of compensation on employee performance and to determine the most dominant variables that affect employee performance.

This research was conducted at PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya there are 42 samples. In this study, data analysis used is multiple linear regression model. Before performing regression analysis, then test the validity, reliability test and classical assumption, so the data generated decent.

Based on the results of this study concluded that the financial compensation and non-financial compensation simultaneous influence on employee performance. This is shown on the F test results showing that  $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$ . Partially, financial compensation did not have a significant influence on employee performance is shown from the results of the t test showed  $t_{\text{count}} < t_{\text{table}}$ . While non-financial compensation partially have an influence on performance. This is shown by the t test results showing that indicates  $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ . Variables that have a dominant influence on performance is a non-financial compensation have contributed 0.489 (48.9%).

## المستخلص

محمد فارس فخر الدين. 2016. تأثير منح التعويض على أداء الموظفين (الدراسة المتعلقة بالموظفين (PT. Boma Bisma Indra (Persero) سورابايا).

جستة بير المالم شرف: الدكتور الحاج أحمد ساني سوو ريوانتو .  
الكلمات الرئيسية: التعويض المالي, التعويضات غير المالية, و الأداء.

المنافسة في عالم تتزايد فيه منافسة تجارية يتطلب يجب إنشاء كل شركة أداء موظف إنتاجية في تطوير الشركة. في تحسين أداء العاملين، يمكن الشركات القيام بالأشياء التي تعطي عادة لموظفي شركات مثل إعطاء منح التعويض. والغرض من هذا البحث هو دراسة وتحليل التعويض المتزامن وجزئياً من تأثير على أداء الموظفين ومعرفة المتغيرات السائدة التي تؤثر على أداء الموظفين.

أجرى هذا البحث في (PT. Boma Bisma Indra (Persero) سورابايا، وهناك عينات 42. وكان تحليل البيانات المستخدمة في هذا البحث نماذج الانحدار الخطي المتعدد. قبل القيام بتحليل الانحدار، ثم إجراء اختبار الصلاحية، موثوقية الاختبار واختبار الافتراضات الكلاسيكية، حيث أن البيانات الناتجة.

وبناء على نتائج الدراسة فإنه يمكن الاستنتاج بأن التعويض المالي والتعويض غير المالية تأثير في وقت واحد على أداء الموظفين. ويتضح من نتائج الاختبار التي تشير إلى أن فهيتونج و < فتايل. جزئياً، التعويض المالي ليس لديه تأثير كبير على أداء الموظفين وترد من اختبار t تشير النتائج إلى ثيتونج > تايل. بينما التعويض جزئياً غير المالية له تأثير على الأداء-أشير بنتائج اختبار t عرض يظهر ثيتونج < تايل. المتغيرات التي لها تأثير مهيمن على الأداء غير المالي بتعويض أي مساهمة 0.489 (48.9%)

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan harus menciptakan kinerja karyawan yang produktif dalam pengembangan perusahaan. Pihak perusahaan harus mampu mengambil suatu tindakan yang dapat menjaga dan meningkatkan kinerja setiap karyawan. Hal yang dapat dilakukan adalah menganalisis faktor-faktor yang akan mempengaruhi kinerja para karyawan, kemudian perusahaan dapat menentukan tindakan yang paling tepat untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan dapat melakukan hal-hal umum yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti memberikan program pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberi motivasi. Melalui beberapa cara tersebut, setiap karyawan diharapkan mempunyai rasa tanggung jawab yang lebih terhadap pekerjaannya.

Perusahaan seringkali tidak mampu mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki sehingga memilih untuk mencari perusahaan lain (Edrick dan Fransisca, 2015:28). Permasalahan tersebut dapat terjadi karena perusahaan tidak mengetahui hal-hal yang dibutuhkan dan diinginkan para karyawan.

Pemberian kompensasi pada dasarnya adalah hak setiap karyawan dan merupakan kewajiban dari perusahaan untuk memfasilitasi para karyawan agar

dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 1995:133). Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2004:75).

Jadi melalui pemberian kompensasi tersebut diharapkan karyawan mendapat kepuasan atas pekerjaannya, termotivasi, meningkatkan loyalitasnya serta kinerjanya. Agar tujuan dari kompensasi tepat sasaran dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi diterapkan berdasarkan asas adil dan wajar.

Kompensasi juga merupakan salah satu bentuk motivasi yang diberikan pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara umum ada dua bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yaitu kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung seperti upah, gaji, komisi dan bonus sedangkan kompensasi tidak langsung adalah jaminan asuransi, jaminan pensiun, hari libur dan cuti. Kompensasi non finansial adalah promosi jabatan, rekan kerja yang menyenangkan dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman (Mondy dan Noe, 1996:374 dalam Panggabean, 2004:76).

Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (1995) yang dikutip oleh Mangkunegara (2007:14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: a) Faktor individual seperti kemampuan. b) Faktor Psikologis seperti *attitude*, motivasi, *personality*. c) Faktor Organisasi seperti kepemimpinan, penghargaan, sumber daya.

Gaji merupakan sesuatu yang sangat dinantikan oleh setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Namun, hal tersebut ternyata tidak selamanya mendatangkan kepuasan diri. Hal ini dikarenakan gaji yang besar tidak selamanya dapat mencukupi kebutuhan dan gaya hidup sehari-hari. Untuk itu, demi memaksimalkan kemampuan yang ada didalam diri seorang karyawan, bukanlah hanya sekedar memberikan gaji yang besar. Misalnya, komitmen, etos kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. ([www.intipesan.co.id](http://www.intipesan.co.id))

Jadi faktor kompensasi finansial bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan. Menurut jurnal penelitian yang dilakukan oleh Subekti dan Setyadi (2016:23) yang menyatakan bahwa Kompensasi finansial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Edrick dan Fransisca (2015:31) yang menjelaskan bahwa kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh



positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja adalah kompensasi finansial.

Dari uraian hasil penelitian diatas terjadi perbedaan pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja, dimana perbedaan tersebut yang menjadi pertimbangan pentingnya penelitian mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan ini dilakukan kembali.

Dewasa ini, semakin ketatnya persaingan dan perkembangan dunia bisnis dalam bidang konversi energi, sarana dan prasana industri bersaing untuk mengoptimalkan kinerja setiap karyawannya agar tetap menjaga level kompetitif perusahaan. Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang tersebut adalah PT. Boma Bisma Indra (Persero).

PT. Boma Bisma Indra (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berkantor pusat di jalan KHM. Mansyur no. 229 Surabaya. PT Boma Bisma Indra (Persero) mempunyai unit usaha seperti produksi peralatan pabrik, plat pengecoran logam dan konstruksi bangunan.

Sistem gaji yang terdapat dalam PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya sebagai salah satu BUMN memiliki sistem yang sama dengan BUMN lainnya yaitu sesuai dengan golongan dan jabatan masing-masing. Namun, Berdasarkan data mengenai jumlah gaji rata-rata dari situs jobplanet untuk sektor industri yang sama, PT. Boma Bisma Indra hanya menempati urutan ke – 22 dari 27 perusahaan yang terdapat dalam situs tersebut. Selain itu, permasalahan yang dihadapi perusahaan saat ini adalah kesulitan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan melakukan upaya - upaya agar perusahaan mampu bertahan dan

bersaing salah satunya adalah dengan melakukan sinergi usaha dengan perusahaan lain. Hal tersebut menandakan bahwa perusahaan membutuhkan komitmen dan kinerja yang baik dari karyawannya agar dapat merealisasikan usaha tersebut. Dengan demikian, pihak perusahaan juga dapat memberikan kompensasi yang layak sebagai alat yang membantu untuk memotivasi karyawan.

Persaingan setiap perusahaan menuntut setiap perusahaan mengoptimalkan kinerja para karyawannya. Perusahaan harus mampu memberikan tindakan yang paling tepat agar mampu meningkatkan kinerja serta kepuasan dalam pekerjaan. Pemberian kompensasi adalah salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk membalas jasa yang diberikan karyawan. Dewasa ini, tidak setiap orang yang menjadikan gaji sebagai faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti hasil jurnal penelitian diatas oleh Subekti dan Setyadi (2016:23).

Untuk itu fokus penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pada karyawan PT. Boma Bisma Indra (persero) Surabaya dan mengetahui variabel yang lebih dominan. Maka peneliti mengambil judul tentang **“Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Boma Bisma Indra persero) Surabaya”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?
- 2) Apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
- 3) Variabel manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang dipaparkan di atas, maka tujuan pokok dari penelitian ini adalah:

- 1) Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan secara simultan.
- 2) Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan secara parsial.
- 3) Menguji dan menganalisis variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Bagi Akademik**

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan sebagai bukti empiris yang diharapkan peneliti dapat mengembangkan pengetahuan pembaca terkait dengan manajemen sumber daya manusia yang diperkaya dengan kajian islam.

### **1.4.2 Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan pertimbangan dan informasi bagi perusahaan untuk mengambil keputusan dalam menentukan pemberian kompensasi yang layak dan adil.

## **1.5. Batasan Penelitian**

Berdasarkan paparan latar belakang dan rumusan masalah, maka dibuat batasan untuk penelitian ini. Batasan tersebut adalah terkait dengan objek penelitian yaitu para karyawan tetap PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Jurnal penelitian oleh Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani.2015, yang berjudul "*Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia*" menjelaskan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di antara kedua variabel tersebut, kompensasi finansial memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibanding kompensasi non finansial.

Penelitian Skripsi oleh Lailatul Fitriyah Marzuqo.2012, yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan koperasi Baitul Mal Wat Tanwil - Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri cabang Malang*" mengungkapkan bahwa baik secara parsial dan simultan, kompensasi finansial dan non finansial di koperasi BMT (UGT) Sidogiri cabang Malang secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawannya dan kompensasi non finansial lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jurnal Penelitian oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani.2015, yang berjudul "*Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*" mengungkapkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya abadi dan motivasi memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan.



Jurnal penelitian oleh Agus Subekti dan Djoko Setyadi. 2016, yang berjudul “*The Implication of Financial Compensation and Performance Appraisal System to Job Satisfaction and Motivation also Employee Performance In PT Pupuk Kalimantan Timur Indonesia*” menjelaskan bahwa Kompensasi finansial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi finansial tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja. Penilaian kinerja dan kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi penilaian kinerja mempengaruhi lebih dominan daripada kompensasi finansial.

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Metode Analisis Data	Variabel	Hasil
1	Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015)	Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia	Penelitian ini menggunakan menggunakan metode kuantitatif eksplanasi dan analisis data menggunakan regresi linier berganda	Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi non finansial (X2), dan Kinerja (Y)	Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di antara kedua variabel tersebut, kompensasi finansial memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibanding kompensasi non finansial.
2	Lailatul Fitriyah Marzuqo (2012)	Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan koperasi Baitul Mal Wat Tanwil - Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri cabang Malang	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji F	Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi non finansial (X2), dan Kinerja (Y)	Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja adalah kompensasi non finansial

3	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda dengan uji-f dan uji-t	Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja (Y)	Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dari kedua variabel tersebut, motivasi (X1) memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi (X2).
4	Agus Subekti dan Djoko Setyadi (2016)	The Implication of Financial Compensation and Performance Appraisal System to Job Satisfaction and Motivation also Employee Performance In PT Pupuk Kalimantan Timur Indonesia	Explanatory Research dengan analisis data <i>Smart Partial Least Square (Smart PLS)</i>	Kompensasi finansial (X1), Penilaian Kinerja (X2), Kepuasan Kerja (Y1) dan Motivasi Kerja (Y2) dan Kinerja Karyawan (Y3).	Kompensasi finansial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi finansial tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja. Penilaian kinerja dan kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi penilaian kinerja mempengaruhi lebih dominan daripada kompensasi finansial.

5	Muhammad Faris Fakhruddin (2016)	Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya)	Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda	Kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) dan kinerja (Y)	Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Sedangkan secara parsial, kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel yang paling dominan mempengaruhi adalah variabel kompensasi non finansial.
---	----------------------------------	---	---	---	---

Sumber: Data diolah dari jurnal dan skripsi terdahulu, 2016.

## 2.2 Kajian Teoritis

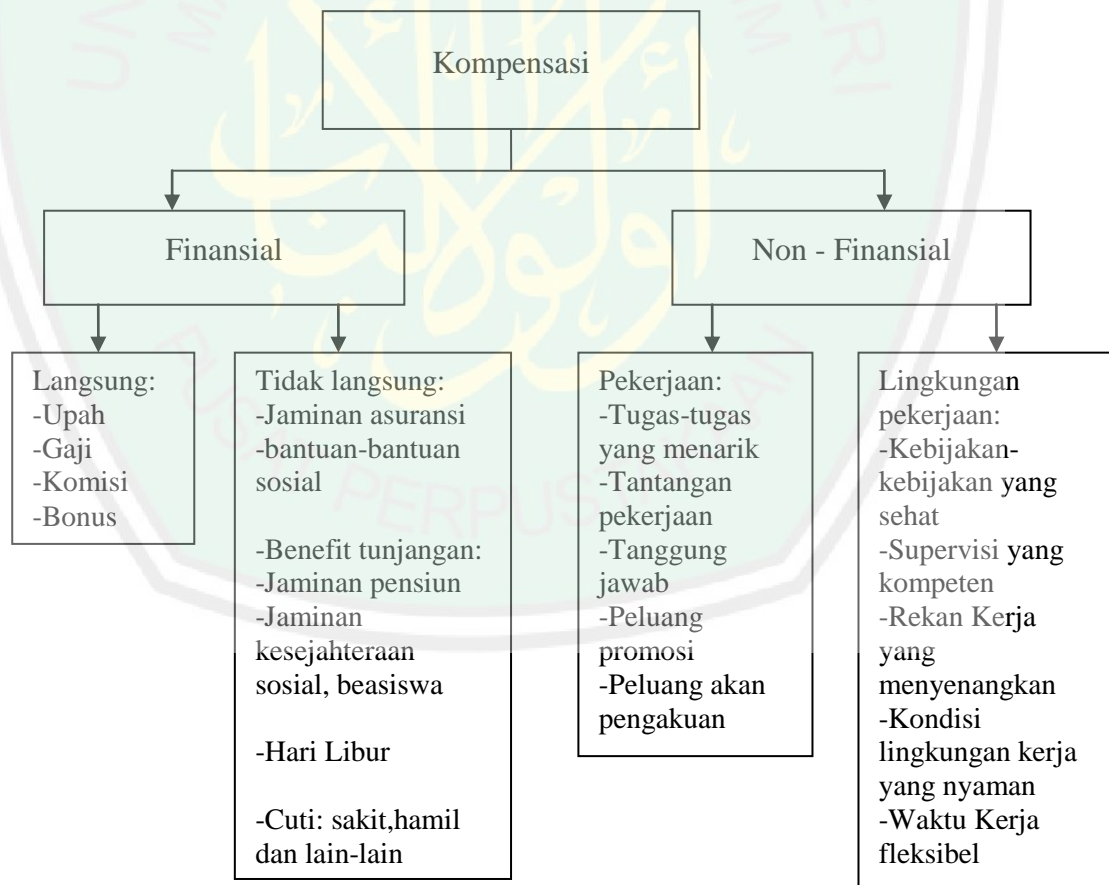
### 2.2.1 Definisi Kompensasi

Salah satu usaha departemen *HRD* untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk lebih jelasnya, definisi kompensasi menurut beberapa para ahli antara lain sebagai berikut :

Definisi kompensasi menurut Hasibuan (1995:133) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang

diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2004:442) mendefinisikan kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2004:75).

### 2.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi



Sumber : Mondy dan Noe (1996) dalam Panggabean (2004:76).

**Gambar 2.1**  
**Jenis-jenis Kompensasi**

Dari bagan tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Mondy dan Noe (1996) yang dikutip oleh Panggabean (2004:76) mengemukakan bahwa:

1) Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Berikut adalah bentuk-bentuk dari kompensasi langsung, yaitu :

a) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Harder (1992) mengemukakan bahwa gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai



gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung (*Fringe benefit*)

*Fringe benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

*Benefit and Service* adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olahraga dan lain-lain. (Hasibuan, 1995:133-134).

3) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif (Rivai, 2004 : 358).

### 2.2.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (1995:137), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha / majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

#### 6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

#### 7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Hill, Bergma, dan Scarpello yang dikutip Panggabean (2004:77)

mengemukakan bahwa kompensasi diberikan untuk :

- a) Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan
- b) Mendorong agar lebih berprestasi
- c) Agar dapat mempertahankan mereka

#### 2.2.4 Asas-Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (1995:138), program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

### 1) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Jadi adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

### 2) Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang qualified tidak terhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lainnya.

## 2.2.5 Metode Kompensasi

Menurut Hasibuan (1995:139), metode kompensasi (balas jasa) dikenal metode tunggal dan metode jamak.

### 1) Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

### 2) Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan diskriminasi.

## 2.2.6 Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (1995:140), sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya: sistem waktu, sistem hasil (*output*), dan sistem borongan. Untuk lebih jelasnya mengenai sistem kompensasi ini akan diuraikan sebagai berikut :

### 1) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi (gaji/upah) itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu itu administrasi pengupahannya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.



Sistem waktu ini biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya.

Setiap waktu itu besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasinya.

Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

## 2) Sistem Hasil (*output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram.

Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

Kebaikan sistem hasil ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan. Sistem hasil ini perlu mendapat perhatian yang bersungguh-sungguh mengenai kualitas barang yang dihasilkan, karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan

kualitasnya. Manager juga perlu memperhatikan jangan sampai karyawan memaksa dirinya untuk bekerja di luar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

### 3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Jadi dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

#### 2.2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (1995:144), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi diantaranya yaitu :

##### 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensansi relatif semakin besar.

## 2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan Permintaan

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

## 3) Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

## 4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

## 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

## 6) Biaya Hidup (*Cost of living*)

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Tetapi sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu

rendah, maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

#### 7) Posisi Jabatan

Karyawan yang mendapat jabatan yang lebih tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya yang menjabat jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

#### 8) Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya lebih kecil.

#### 9) Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi (*full employment*). Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disquashed unemployment*).

## 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya sulit atau sukar dan mempunyai risiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya mudah dan risikonya (finansial, kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

### 2.2.8 Kompensasi dalam Perspektif Islam

Dalam hal perbedaan pengertian upah dan gaji menurut konsep barat maka Islam menggariskan upah dan gaji lebih komprehensif dari pada Barat.

Definisi tentang kompensasi terdapat dalam surat An-Nahl ayat 97 adalah sebagai berikut :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Berdasarkan ayat diatas, QS. An-Nahl 97 maka kompensasi dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Dalam ayat tersebut



Allah SWT memberikan balasan Allah langsung di dunia (kehidupan yang baik/rezeki yang halal) dan balasan di akhirat (dalam bentuk pahala).

Selain itu, ayat tersebut menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah / balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama.

Sehingga dari ayat Al-Qur'an di atas maka dapat didefinisikan bahwa Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (Adil dan Layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik). Adapun maksud dari kehidupan yang baik dalam ayat tersebut menurut Ibnu Katsir adalah kehidupan yang bahagia, tenang, dan mendapatkan kecukupan rezeki yang halal.

Dalam islam juga menerangkan tentang kompensasi non finansial dalam hal ini khususnya adalah lingkungan kerja. Sebagaimana dinyatakan dalam QS. Ali 'Imran ayat 159 :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ<sup>ط</sup> وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ<sup>ط</sup> فَاعْفُ عَنْهُمْ<sup>ط</sup> وَأَسْتَغْفِرْ لَهُمْ<sup>ط</sup> وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ<sup>ط</sup> فَإِذَا عَزَمْتَ

فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ<sup>ج</sup> إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”

Islam menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus mampu membuat suasana kondusif di lingkungan kerjanya. Karena dengan membuat suasana yang kondusif, karyawan akan mampu menikmati pekerjaannya dan memberikan kinerja terbaiknya. Namun, sebaliknya jika karyawan merasa seperti selalu di bawah tekanan dengan seorang pemimpin yang tidak bersahabat, maka hal tersebut akan sulit untuk memunculkan potensi karyawan agar memberikan kinerja yang optimal.

Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun lingkungan yang kondusif salah satunya adalah dengan sifatnya yang lemah lembut, bermusyawarah dengan para sahabat, dan bertawakkal kepada Allah SWT atas hasil musyawarah.

#### 2.2.9 Definisi Kinerja

Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja (*performance*) mengacu pada pencapaian tugas-tugas yang membentuk suatu pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan suatu pekerjaan (Simamora, 2004:339).

Sementara itu, Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309). Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu, terdapat beberapa definisi menurut para ahli yang dikutip oleh Mangkunegara (2007) diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Bambang Kusriyanto (1991:3) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).
- 2) Faustino Cardosa Gomes (1995:195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.”

#### 2.2.10 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- 2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

- 3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### 2.2.11 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simamora (1995) yang dikutip oleh Mangkunegara (2007:14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a) Faktor individual yang terdiri dari:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar belakang
- 3) Demografi

b) Faktor psikologis yang terdiri dari:

- 1) Persepsi
- 2) Attitude
- 3) Personality
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

c) Faktor organisasi yang terdiri dari:

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) *Job design*

Menurut A. Dale Timple (1992) yang dikutip oleh Mangkunegara (2007: 15), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibanding dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal.

#### 2.2.12 Penilaian Kinerja

Menurut Simamora (2004:338) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan



suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

### 2.2.13 Kinerja dalam Perspektif Islam

Manusia adalah makhluk Tuhan paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras dan mengharapkan Ridho Allah SWT.

Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rezeki dan berkah. Hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW.

Sinn (2006) dalam Meldona (2009) mengemukakan bahwa kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan pada satu organisasi tertentu. Allah SWT memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik). Allah SWT berfirman QS. Al-Kahfi ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya: “*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menya-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.*”

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya tetapi juga bagi orang lain.

Khalifah Ali bin Abi Thalib r.a. memberikan wasiat kepada karyawannya, “*Janganlah engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan berbuat jelek, karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan dan sebagai pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek.*”

Adapun Hadits tentang kinerja adalah sebagai berikut:

Dari Ibnu Umar, ia berkata :

سُئِلَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ الْكَسْبِ أَفْضَلُ؟ قَالَ : عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ

*Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam ditanya, “Pekerjaan apakah yang paling utama?” Beliau menjawab, “Pekerjaan seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perniagaan yang baik.” (HR. Thabrani dalam Al Mu’jam Kabir; shahih)*

Nabi menyatakan bahwa usaha yang paling baik adalah berbuat sesuatu dengan tangan sendiri dengan syarat jika dilakukan dengan baik dan jujur, karena dengan melakukan sesuatu dengan tangannya sendiri berarti seseorang dituntut untuk dapat memanfaatkan peluang yang dimiliki.

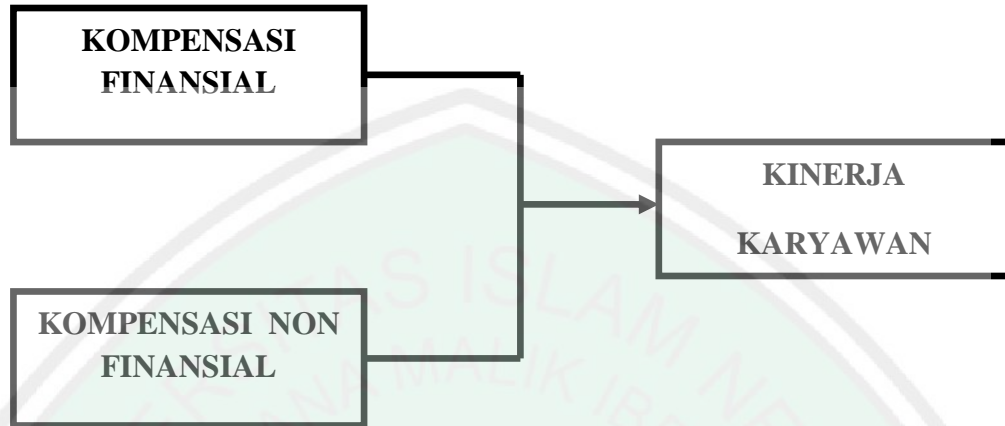
### 2.3 Hubungan Antar Variabel

Kompensasi finansial ( $X_1$ ) menurut Mondy dan Noe (1996:374) yang dikutip oleh Panggabean (2004:76) dibagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi Gaji dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olahraga dan lain-lain. Kompensasi finansial ( $X_1$ ) merupakan ganjaran yang diberikan perusahaan ke setiap karyawannya sebagai bentuk balas jasa atas kontribusinya. Tentunya dengan semakin besarnya kompensasi finansial ( $X_1$ ) akan mempengaruhi tingkat kinerja ( $Y$ ) dan kepuasan karyawan.

Sedangkan Kompensasi non – finansial ( $X_2$ ) menurut Rivai (2004:358) terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif. Kompensasi non finansial ( $X_2$ ) yang meliputi item-item tersebut dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan ( $Y$ ) karena setiap karyawan mengharapkan adanya peluang promosi dan lingkungan kerja yang kondusif.

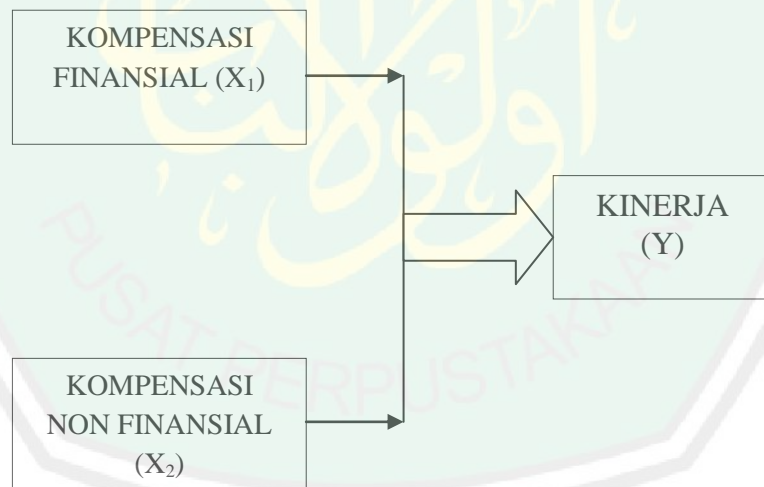
Menurut Mangkunegara (2005:84) Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Selain itu, menurut Handoko (2012:193) salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah kompensasi. Jadi, baik atau buruknya kinerja karyawan mempunyai hubungan erat dengan besar atau kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan.

## 2.4 Model Konsep



Gambar 2.2  
Kerangka Konseptual Penelitian

## 2.5 Model Hipotesis



Gambar 2.3  
Hipotesis Penelitian

Keterangan:

- : Parsial
- ⇨ : Simultan

Bedasarkan model konsep yang digambarkan, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Variabel kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) dan non finansial (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>2</sub>: Variabel kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) dan non finansial (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub>: Variabel kompensasi finansial menjadi variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.





## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian dilakukan untuk mengukur pengaruh dari pemberian kompensasi (finansial dan non-finansial) terhadap kinerja karyawan di PT. Boma Bisma Indra (Persero) dan juga untuk mengetahui variabel kompensasi yang paling dominan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey. Metode survey merupakan teknik riset dimana informasi dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner (Wibisono, 2005:22)

#### **3.2 Obyek dan Lokasi Penelitian**

Obyek penelitian ini adalah karyawan berstatus tetap PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya. Sedangkan lokasi penelitian ini berada di PT. Boma Bisma Indra (Persero) yang berkantor pusat di jalan KHM. Mansyur no. 229 Surabaya

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Suharyadi (2009:7) populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain, yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian. Sampel menurut Suharyadi (2009:7) adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang

menjadi perhatian. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan berstatus tetap pada PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya yang berjumlah 42 orang.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian Sampling jenuh atau sensus menurut Sani dan Vivin (2013:36) adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi.

Dalam penelitian ini karena jumlah populasi telah diketahui yaitu sejumlah 42. Maka peneliti mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Selanjutnya dalam penelitian ini, 42 sampel tersebut akan disebar dan diperoleh data dalam bentuk kuesioner pada para karyawan tetap di PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya.

### **3.5 Data dan Jenis Data**

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai-nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Jenis Data yang akan digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder.

a) Data Primer

Menurut Indriantoro (2002:146) Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan berstatus tetap PT. Boma Bisma Indra (persero) Indonesia.

b) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2010:62), data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu peneliti mempergunakan data yang diperoleh dari internet.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan beberapa cara, yaitu sebagai berikut:

a) Survei

Menurut Wibisono (2005:22) mengatakan bahwa survei merupakan teknik riset dimana informasi dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner.

b) Angket (Kuesioner)

Angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons

sesuai dengan permintaan pengguna. Dan orang yang diharapkan memberikan respon ini disebut responden (Arikunto, 2005 : 102).

c) Dokumentasi

Metode Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2006 : 231).

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoperasionalkan) *construct* menjadi variabel penelitian yang dapat dituju (Indriantoro, 2002:248). Variabel penelitian menurut Sugiyono (2010:58) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang akan dianalisa dalam penelitian ini yaitu Variabel Bebas (Independent) dan Variabel Terikat (Dependen).

Variabel independen adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010: 59).

Adapun yang merupakan variabel bebas (X) adalah kompensasi dan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan. Beberapa turunan dari variabel ini adalah Kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan Kompensasi non-finansial ( $X_2$ ).

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi fokus peneliti yaitu variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial (Independen Variabel) dan Kinerja Karyawan (Dependen Variabel). Penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) : Kompensasi finansial langsung adalah penghargaan atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Bentuk-bentuk kompensasi finansial langsung adalah gaji dan bonus (Mondy dan Noe (1996) dalam Panggabean (2004:76). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Bentuk-bentuk kompensasi finansial tidak langsung adalah tunjangan asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, uang pensiun, dan lain-lain. (Hasibuan, 1995:133-134).
- 2) Kompensasi Non-Finansial ( $X_2$ ) : Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif. (Rivai, 2004 : 358).
- 3) Kinerja (Y) : kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini berkaitan



dengan kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan pelaksanaan tugas (Mangkunegara, 2009:75).

Secara ringkas konsep, variabel, indikator dan item disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kompensasi	Kompensasi Finansial (X1)	Gaji	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kesesuaian gaji dengan pekerjaan</li> <li>2) Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari</li> <li>3) Sistem pembayaran gaji</li> </ol>
		Bonus	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kesesuaian bonus dengan pekerjaan</li> <li>2) Sistem pembayaran bonus</li> </ol>
		Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kemudahan dalam mendapatkan tunjangan asuransi kesehatan</li> <li>2) Tunjangan asuransi kesehatan sesuai dengan kebijakan perusahaan</li> <li>3) Kesesuaian kebijakan cuti yang diberikan perusahaan.</li> <li>4) Kesesuaian jumlah Tunjangan Hari Raya yang diberikan.</li> </ol>
	Kompensasi Non Finansial (X2)	Promosi Jabatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kesesuaian promosi dengan prestasi kerja</li> <li>2) Kesesuaian promosi dengan masa kerja</li> </ol>
		Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Dukungan dari rekan kerja dan pimpinan</li> <li>2) Suasana kerja yang kondusif</li> <li>3) Kondisi tempat kerja yang bersih dan rapi</li> </ol>

			4) Fasilitas kantor membantu pekerjaan
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	1) Kerapian hasil kerja 2) Ketelitian hasil kerja 3) Kesesuaian tugas dengan standar mutu perusahaan
		Kuantitas	1) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan 2) Menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan atasan
		Kedisiplinan	1) Ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan 2) Kehadiran ke tempat kerja

Sumber : Data diolah, 2016

### 3.8 Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan sebagai alat pengolahan data adalah sebagai berikut:

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik tempat penelitian, responden yang diteliti serta distribusi item dari masing-masing variabel. Data-data yang dikumpulkan selanjutnya akan ditabulasi dalam bentuk tabel, setelah itu dibahas secara deskriptif. Analisis data deskriptif dapat menggunakan tabulasi langsung, tabulasi prosentase, tabulasi frekuensi, grafik, diagram dan lain sebagainya.

#### 3.8.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert*. Menurut Sugiyono (2010:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Bentuk asal dari skala *likert* memiliki lima kategori. Apabila diranking, maka susunannya akan dimulai dari sangat tidak setuju (*strongly disagree*) sampai kepada sangat setuju (*strongly agree*). Lima kategori penilaiannya yaitu:

**Tabel 3.2**  
**Skor Skala *Likert***

Skor	Jawaban
5	Sangat Baik
4	Baik
3	Cukup Baik
2	Kurang Baik
1	Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2010:94).

### 3.8.3 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2005:167) validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur. Maka sesudah instrumen selesai disusun lalu diujicobakan masing-masing satu kali, responden yang sama. Hasil atau skor dari kedua instrumen untuk tiap-tiap subjek dipasangkan kemudian dihitung dengan korelasi product moment. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai *r* lebih dari 0,3 (Tika, 2006:65). Adapun rumus Pearson atau product moment yang dimaksud sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

- n = Banyaknya responden  
 x = Variabel pertama  
 y = Variabel kedua  
 xy = Skor hasil kali variabel pertama dan kedua

### 3.8.4 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2002: 154). Maka untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = [k / (k-1)] [1 - (\sum \sigma_b^2) / (\sigma_1^2)]$$

Keterangan :

- $r_{11}$  : Reliabilitas instrumen  
 k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal  
 $\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varians butir  
 $\sigma_1^2$  : Varians total

Salah satu ukuran reliabilitas yaitu apabila cronbach's alpha ( $\sigma$ ) > 60 % (0.60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya jika cronbach's alpha ( $\sigma$ ) < 60 % (0.60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

### 3.8.5 Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2010:81) multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya

hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas.

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (1992) dalam Priyatno (2010:81) “pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain. Jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut Heteroskedastisitas, sedangkan model yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung Heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non Heteroskedastisitas atau Homoskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas.

## 3) Uji Autokorelasi

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan



kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Ada beberapa cara untuk melakukan pengujian terhadap asumsi autokorelasi. Salah satunya Durbin-Watson  $d$  test. Durbin-Watson  $d$  test ini mempunyai masalah yang mendasar yaitu tidak diketahuinya secara tepat mengenai distribusi dari statistik  $d$  itu sendiri. Namun demikian, Durbin dan Watson telah menetapkan batas atas ( $d_u$ ) dan batas bawah ( $d_L$ ). Durbin-Watson telah mentabelkan nilai  $d_u$  dan  $d_L$  untuk taraf nyata 5% dan 1% yang selanjutnya dikenal dengan tabel Durbin-Watson. Selanjutnya Durbin-Watson juga telah menetapkan kaidah keputusan sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Kaidah Durbin-Watson**

Range	Keputusan
$0 < dw < dl$	Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu perbaikan
$dl < dw < du$	Ada autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik
$du < dw < 4-du$	Tidak ada masalah autokorelasi
$4 - du < dw < 4 - dl$	Masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik
$4 - dl < d$	Masalah autokorelasi serius

Sumber: Data diolah, 2016.

Atau untuk kriteria pengambilan keputusan bebas autokorelasi juga dapat dilakukan dengan melihat Durbin-Watson dimana jika nilai  $d$  didekat angka 2, maka asumsi autokorelasi terpenuhi.

#### 4) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika

nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov  $> 0,05$  maka asumsi normalitas terpenuhi.

### 3.8.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah analisis tentang bentuk hubungan linier antara variabel dependen (kinerja) dengan variabel independen (kompensasi). Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda (*multiple regression*) karena jumlah variabel independen lebih dari satu variabel. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Boma Bisma Indra (persero) Surabaya dengan model sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel kinerja
- $\alpha$  = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Kompensasi Finansial
- $X_2$  = Kompensasi Non-Finansial

### 3.8.7 Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji F (Uji Simultan)

Uji F (uji simultan) yaitu merupakan alat uji hipotesis untuk mengetahui apakah variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan dapat berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Dengan rumus (Sudjana, 2005:385) :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan: F = Rasio

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel Independent

n = jumlah anggota sampel

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut (Sulaiman, 2004:81):

- a) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  (Hipotesis alternatif) diterima, artinya secara simultan dapat dibuktikan semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## 2) Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain konstan. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada  $T_{tabel}$  dan  $T_{hitung}$  (Sulaiman, 2004:87).

Dengan rumus berikut:

$$t = \frac{b_i - (\beta_i)}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

$b_i$  = Koefisien variabel ke-i

$\beta_i$  = Paramater ke - I yang dihipotesiskan

$Se(b_i)$  = kesalahan standar  $b_i$

Dengan kriteria pengambilan keputusan berikut :

- a) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel independen.
- b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen (Santoso dan Ashari, 2005:144). Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) akan bisa dijelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai  $R^2$  akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen.

Adapun perhitungan dan pengujian statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 17.0 *for windows*.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

###### a) Sejarah Perusahaan

PT. Boma Bisma Indra (PT. BBI) dibentuk pada tahun 1971 dari tiga perusahaan ex Belanda yaitu De Bromo NV (1865), De Industrie NV (1878) dan De Vulkaan (1918) yang telah dinasionalisasikan pada tahun 1957 menjadi PN Boma, PN Bisma dan PN Indra dibawah koordinasi Departemen Perindustrian.

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 44 Tahun 1989, PT. BBI ditetapkan sebagai salah satu industri strategis dibawah koordinasi Badan Pengelola Industri Strategis (BPIS). Pada tahun 1998, Pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah No. 35/1998 dan Instruksi Presiden Nomor 15/1998 sehingga PT. BBI mulai tahun 1998 berubah status menjadi anak perusahaan PT. Pakarya Industri (Persero). Selanjutnya pada tahun 1999 terbit keputusan Menteri Hukum dan Perundang-undangan RI No.C-18.1884 HT 01.04 tahun 1999 tanggal 17 November 1999 mengenai pengesahan atas perubahan Anggaran Dasar PT. Pakarya Industri (Persero) menjadi PT. Bahana Pakarya Industri Strategis (Persero), sehingga PT. BBI menjadi salah satu anak perusahaan PT. BPIS (Persero).

Selanjutnya dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2002 tanggal 23 September 2002 tentang Penyertaan Modal



Negara Republik Indonesia ke dalam modal saham PT. Boma Bisma Indra dan pembubaran perusahaan PT. Bahana Pakarya Industri Strategis (Persero) yang menetapkan Negara Republik Indonesia mengambil alih seluruh penyertaan modal PT. BPIS pada PT. BBI, sehingga saham yang diambil alih menjadi kekayaan Negara yang dikelola oleh Menteri Keuangan serta menghapus Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 1998, sehingga sejak saat itu PT. Boma Bisma Indra menjadi PERSERO, dan dibawah koordinasi Kementrian Negara Badan Usaha Milik Negara.

Berdasarkan perubahan Anggaran Dasar PT. BBI (Persero) yang telah disahkan oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, tanggal 23 November 2001 No. C-527.HT.03.02 Tahun 2001, maksud dan tujuan didirikannya PT. Boma Bisma Indra (Persero) adalah untuk turut serta melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan.

b) Visi dan Misi

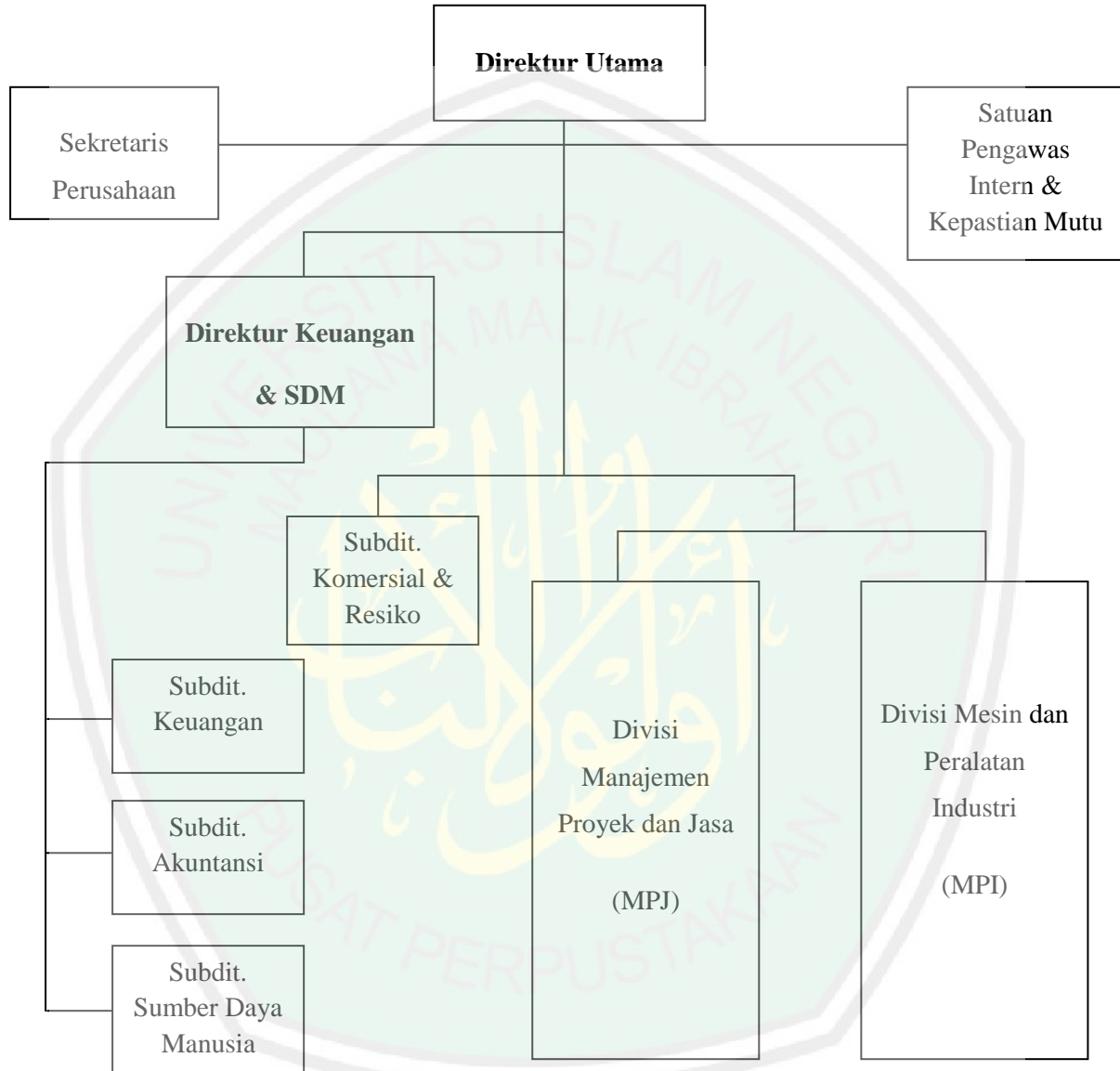
Visi :

Menjadi Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur peralatan industri manajemen proyek dalam bidang konversi energi yang berdaya saing dan unggul di kawasan regional.

Misi :

Sebagai masyarakat industri bertekad membangun kepercayaan dan kesejahteraan stakeholder.

## c) Struktur Organisasi



Sumber: Keputusan Direksi PT. BBI, 2015.

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Korporasi PT. Boma Bisma Indra (Persero)**

#### d) Bidang Usaha

- 1) Pembuatan motor diesel dan bensin, alat-alat pertanian, mesin mekanis dan peralatan pabrik, mesin dan peralatan listrik, alat angkut, alat konstruksi dan peralatan lainnya yang berkaitan dengan bidang energi dan migas.
- 2) Pembuatan desain dan pelaksanaan pekerjaan konstruksi baja, plat pengecoran logam dan konstruksi bangunan (baik kering maupun basah).
- 3) Jasa perakitan dan pemasangan dari barang-barang produksi sendiri maupun pihak lain
- 4) Jasa rekayasa meliputi penelitian, perencanaan desain, dan konstruksi.
- 5) Jasa manajemen dan konsultasi pembangunan proyek.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan kondisi para responden yaitu karyawan tetap PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 42 responden dari 42 kuesioner tersebut dihasilkan menjadi gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

#### 4.1.2.1 Jenis Kelamin Responden

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

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki-Laki	29	69%
Perempuan	13	31%

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 responden (69%), sedangkan untuk jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 responden (31%).

#### 4.1.2.2 Usia Responden

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

Kelompok Usia	Responden	Prosentase
20-30 thn	13	31 %
31-40 thn	8	19 %
41-50 thn	14	33,3 %
51-55 thn	6	14,3 %
56-60 thn	1	2,4 %

Sumber: data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden kelompok usia 20-30 tahun berjumlah 13 orang (31%) dari total keseluruhan, responden kelompok usia 31-40 tahun berjumlah 8 orang (19%) dari total keseluruhan, responden

kelompok usia 41-50 tahun berjumlah 14 orang (33,3%) dari total keseluruhan, responden kelompok usia 51-55 tahun berjumlah 6 orang (14,3%) dan responden kelompok usia 56-60 tahun berjumlah 1 orang (2,4%) dari total keseluruhan responden.

#### 4.1.2.3 Masa kerja Responden

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Responden	Prosentase
0	3	7 %
< 5 thn	11	26 %
6 – 10 thn	6	14 %
11 – 16 thn	7	17 %
> 16 thn	15	36 %

Sumber: data primer diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden yang masa bekerjanya < 5 tahun yaitu berjumlah 11 orang (26%), responden yang masa bekerjanya antara 6-10 tahun yaitu berjumlah 6 orang (14%), responden yang masa bekerjanya antara 11-16 tahun yaitu berjumlah 7 orang (17%), dan responden yang masa kerjanya > 16 tahun yaitu berjumlah 15 orang (36%). Adapun responden yang tidak memberikan keterangan mengenai masa kerjanya yaitu berjumlah 3 orang (7%).



## 4.1.2.4 Pendidikan Responden

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Responden	Prosentase
SLTA/SMA	10	23,8 %
Diploma	5	11,9 %
S1	26	61,9 %
S2	1	2,4 %

Sumber: data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden dengan latar belakang pendidikan SLTA/SMA sederajat berjumlah 10 orang (23,8 %), responden yang latar belakang pendidikan Diploma berjumlah 5 orang (11,9 %), responden yang mempunyai latar belakang pendidikan S1 berjumlah 26 orang (61,9 %) dan responden dengan latar belakang pendidikan S2 berjumlah 1 orang (2,4 %).

#### 4.1.2.5 Gaji Responden

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji**

Gaji	Responden	Prosentase
< Rp. 3.000.000	3	7 %
Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000	11	26 %
Rp. 5.000.001 – Rp. 7.000.000	6	14 %
> Rp. 7.000.000	7	17 %

Sumber: data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut dapat diketahui bahwa responden yang memiliki gaji kurang dari Rp 3.000.000 yaitu berjumlah 4 orang (10%), responden yang memiliki gaji antara Rp. 3.000.000 – Rp 5.000.000 yaitu berjumlah 19 orang (45%), responden yang memiliki gaji antara Rp 5.000.001 – Rp 7.000.000 yaitu berjumlah 13 orang (31%) dan responden yang memiliki gaji lebih dari Rp 7.000.000 yaitu berjumlah 6 orang (14%).

#### 4.1.3 Gambaran Distribusi Jawaban

Gambaran distribusi jawaban digunakan untuk mengetahui rata-rata dan variasi jawaban responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Distribusi jawaban responden ini ditampilkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan prosentase responden yang menjawab diantaranya sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju untuk setiap item pertanyaan variabel.

### 1) Variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ )

Variabel Kompensasi Finansial memiliki indikator item antara lain: Kesesuaian gaji ( $X_{1.1}$ ), Gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari ( $X_{1.2}$ ), Sistem gaji ( $X_{1.3}$ ), Kesesuaian bonus ( $X_{1.4}$ ), Sistem bonus ( $X_{1.5}$ ), Kemudahan mendapatkan tunjangan asuransi kesehatan ( $X_{1.6}$ ), Kesesuaian tunjangan asuransi kesehatan ( $X_{1.7}$ ), Kesesuaian kebijakan cuti ( $X_{1.8}$ ), dan Kesesuaian THR ( $X_{1.9}$ ). Berikut adalah tabel frekuensi untuk variabel kompensasi finansial:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial**

Item	1		2		3		4		5		Statistik
	STS		TS		CS		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Mean
$X_{1.1}$	-	-	-	-	20	48%	18	43%	4	9%	3,62
$X_{1.2}$	-	-	-	-	18	43%	21	50%	3	7%	3,64
$X_{1.3}$	-	-	-	-	13	31%	23	55%	6	14%	3,83
$X_{1.4}$	1	2%	2	5%	18	43%	19	45%	2	5%	3,45
$X_{1.5}$	1	2%	3	7%	18	43%	18	43%	2	5%	3,4
$X_{1.6}$	-	-	-	-	13	31%	20	48%	9	21%	3,9
$X_{1.7}$	-	-	1	2%	9	21%	26	62%	6	14%	3,88
$X_{1.8}$	-	-	-	-	8	19%	26	62%	8	19%	4
$X_{1.9}$	-	-	-	-	11	26%	20	48%	11	26%	4

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Dari data pada tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa terdapat indikator item yang memiliki nilai rata-rata (mean) tertinggi adalah indikator item kesesuaian kebijakan cuti ( $X_{1.8}$ ), dan kesesuaian THR ( $X_{1.9}$ ) yang memiliki nilai rata-rata (mean) yaitu 4. Hal tersebut menunjukkan bahwa program kebijakan cuti dan pemberian THR yang diberikan perusahaan diterima baik oleh para responden.

Sedangkan untuk indikator item yang memiliki nilai rata-rata (mean) terendah yaitu indikator item sistem bonus ( $X_{1.5}$ ) yaitu 3,4. Hal tersebut

menunjukkan bahwa sistem pemberian bonus dari perusahaan belum cukup sesuai dengan harapan para responden.

## 2) Variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ )

Variabel Kompensasi Non Finansial memiliki indikator item antara lain: Kesesuaian promosi dengan prestasi ( $X_{2.1}$ ), Kesesuaian promosi dengan masa kerja ( $X_{2.2}$ ), Dukungan dari rekan kerja ( $X_{2.3}$ ), Suasana kerja kondusif ( $X_{2.4}$ ), Kondisi tempat kerja ( $X_{2.5}$ ), Fasilitas Kantor ( $X_{2.6}$ ). Berikut adalah tabel frekuensi untuk variabel kompensasi non-finansial:

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Non Finansial**

Item	1		2		3		4		5		Statistik
	STS		TS		CS		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Mean
$X_{2.1}$	1	2%	1	2%	19	45%	19	45%	2	5%	3,48
$X_{2.2}$	1	2%	-	-	25	60%	16	38%	-	-	3,33
$X_{2.3}$	-	-	-	-	11	26%	28	67%	3	7%	3,81
$X_{2.4}$	-	-	-	-	13	31%	24	57%	5	12%	3,81
$X_{2.5}$	-	-	-	-	8	19%	27	64%	7	17%	3,98
$X_{2.6}$	-	-	1	2%	12	29%	23	55%	6	14%	3,81

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Dari data pada tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa terdapat indikator item yang memiliki nilai rata-rata (mean) tertinggi adalah indikator item kondisi tempat kerja ( $X_{2.5}$ ) yaitu 3,98. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja mempunyai dampak baik terhadap pekerjaan para responden.

Sedangkan untuk indikator item yang memiliki nilai rata-rata (mean) terendah adalah indikator item kesesuaian promosi dengan masa kerja ( $X_{2.2}$ ) yaitu 3,33. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian promosi dari perusahaan belum cukup sesuai dengan kebijakan perusahaan terkait dengan masa bekerja karyawan.

### 3) Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja memiliki indikator item antara lain: Kerapian hasil kerja ( $Y_{1.1}$ ), Ketelitian hasil kerja ( $Y_{1.2}$ ), Kesesuaian tugas dengan standar perusahaan ( $Y_{1.3}$ ), Penyelesaian pekerjaan sesuai target ( $Y_{1.4}$ ), Penyelesaian pekerjaan yang diberikan atasan ( $Y_{1.5}$ ), Ketepatan waktu ( $Y_{1.6}$ ), Kehadiran ke tempat kerja ( $Y_{1.7}$ ). Berikut adalah tabel frekuensi untuk variabel kinerja:

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja**

Item	1		2		3		4		5		Statistik
	STS		TS		CS		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Mean
$Y_{1.1}$	-	-	-	-	8	19%	28	67%	6	14%	3,95
$Y_{1.2}$	-	-	-	-	13	31%	25	59%	4	10%	3,79
$Y_{1.3}$	-	-	-	-	7	17%	32	76%	3	7%	3,9
$Y_{1.4}$	-	-	-	-	11	26%	24	57%	7	17%	3,9
$Y_{1.5}$	-	-	-	-	7	17%	29	69%	6	14%	3,98
$Y_{1.6}$	-	-	-	-	12	29%	27	64%	3	7%	3,79
$Y_{1.7}$	-	-	-	-	8	19%	28	67%	6	14%	3,95

Sumber: data primer diolah, 2016.

Dari tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa indikator item yang memiliki nilai rata-rata (mean) tertinggi adalah indikator item penyelesaian pekerjaan yang diberikan atasan ( $Y_{1.5}$ ) yaitu 3,98. Hal tersebut menunjukkan bahwa para responden mampu menyelesaikan dengan baik setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Sedangkan untuk indikator item yang memiliki nilai rata-rata (mean) terendah adalah indikator item ketelitian hasil kerja ( $Y_{1.2}$ ) yaitu 3,79. Hal tersebut menunjukkan bahwa para responden tidak selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.



#### 4.1.4 Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat dijadikan sebagai alat ukur terhadap responden dengan level nilai signifikan 5% (0,05). Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai  $r$  lebih dari 0,3 (Tika, 2006:65).

Sedangkan suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam kurun waktu yang berbeda, namun masih menunjukkan hasil yang konsisten atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas dan Realibilitas**

Kelompok	Nomor Item	Korelasi (r)	Hasil	Koefisien Alpha	Hasil
Kompensasi Finansial (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	.632	Valid	.770	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	.784	Valid		Reliabel
	X <sub>1.3</sub>	.676	Valid		Reliabel
	X <sub>1.4</sub>	.398	Valid		Reliabel
	X <sub>1.5</sub>	.422	Valid		Reliabel
	X <sub>1.6</sub>	.675	Valid		Reliabel
	X <sub>1.7</sub>	.632	Valid		Reliabel
	X <sub>1.8</sub>	.565	Valid		Reliabel
	X <sub>1.9</sub>	.643	Valid		Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	.608	Valid	.734	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	.646	Valid		Reliabel
	X <sub>2.3</sub>	.746	Valid		Reliabel
	X <sub>2.4</sub>	.694	Valid		Reliabel
	X <sub>2.5</sub>	.641	Valid		Reliabel
	X <sub>2.6</sub>	.636	Valid		Reliabel
Kinerja (Y)	Y <sub>1.1</sub>	.744	Valid	.865	Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	.726	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.3</sub>	.786	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.4</sub>	.853	Valid		Reliabel

	Y <sub>1.5</sub>	.795	Valid	Reliabel
	Y <sub>1.6</sub>	.693	Valid	Reliabel
	Y <sub>1.7</sub>	.619	Valid	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2016.

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.4, dapat diketahui bahwa seluruh indikator item dinyatakan valid yaitu nilai *corrected item total correlation* seluruhnya telah bernilai lebih besar dari 0,3. Sedangkan hasil uji realibilitas diatas, dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ), kompensasi non finansial ( $X_2$ ) dan kinerja (Y) lebih besar dari 0,60.

#### 4.1.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.5.1 Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel yang menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

No.	Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Kompensasi Finansial	.867	1.154	Tidak Multikolinier
2.	Kompensasi non Finansial	.867	1.154	Tidak Multikolinier

Sumber: data primer diolah, 2016.

Dari tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF semua variabel bebas tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam model ini.

## 4.1.5.2 Heteroskedastisitas

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No.	Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
1.	Kompensasi Finansial	.132	Heteroskedastisitas
2.	Kompensasi non Finansial	.084	Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah, 2016.

Dari tabel 4.6 diatas, hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), sehingga dapat diketahui bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual data sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) yang semakin besar pula.

## 4.1.5.3 Autokorelasi

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.705 <sup>a</sup>	.496	.471	2.19198	2.009

Sumber: data primer diolah, 2016.

Dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2.009. kemudian dibandingkan dengan persamaan  $du < dw < 4-du$ . Jadi,  $1.606 < 2.009 < 2.394$  karena nilai Durbin-Watson 2.009 lebih besar dari 1.606 maka asumsi tidak terjadinya autokorelasi terpenuhi.

#### 4.1.5.4 Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah residual atau kesalahan yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Berikut adalah uji normalitas :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13784632
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.139
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.902
Asymp. Sig. (2-tailed)		.390

Dari hasil uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,390 > 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi. Jadi dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan asumsi normalitas yang berarti data berdistribusi normal.

#### 4.1.6. Metode Analisis Data

##### 4.1.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian guna membuktikan hipotesis mengenai pengaruh dari variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) terhadap variabel terikat (kinerja).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dihitung dengan menggunakan SPSS 17.0 *for windows* dapat disusun menjadi tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.502	3.708		2.832	.007		
	X1	-.078	.099	-.097	-.792	.433	.867	1.154
	X2	.873	.145	.734	6.015	.000	.867	1.154

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui model persamaan dari regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,502 - 0,078X_1 + 0,873X_2$$

- a) Konstanta memiliki nilai positif dengan nilai sebesar 10,502. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja dianggap bahwa tanpa ada pengaruh kompensasi finansial dan non finansial, maka besarnya variabel kinerja karyawan adalah sebesar 10,502.
- b) Koefisien regresi  $X_1$  (kompensasi finansial) yaitu -0,078. Nilai koefisien 0,078 dan bertanda negatif menyatakan bahwa setiap peningkatan skor jawaban kompensasi finansial ( $X_1$ ) sebanyak 1 satuan, maka skor jawaban kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,078. Dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dalam model regresi adalah tetap.



- c) Koefisien regresi  $X_2$  (kompensasi non finansial) yaitu 0,873. Nilai koefisien 0,873 dan bertanda positif menyatakan bahwa setiap peningkatan skor jawaban kompensasi non finansial ( $X_2$ ) sebanyak 1 satuan, maka skor jawaban kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,873. Dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dalam model regresi adalah tetap.

#### 4.1.6.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel - variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi ditentukan oleh nilai *adjusted R square* sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.705 <sup>a</sup>	.496	.471	2.19198	2.009

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,471. Hal tersebut berarti sebesar 47,1% variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja dan sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.1.6.3 Pengujian Hipotesis

##### 1) Uji F (Simultan)

Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh pada hasil uji F (Simultan) sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Uji F (Simultan)**

Model	F	Sig.
1 Regression	19.224	.000 <sup>a</sup>
Residual		
Total		

Pengujian pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $19,224 > 3,24$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan ini nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  dan signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

2) Uji t (Parsial)

Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial, variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.17**  
**Uji t (Parsial)**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant )	10.502	3.708		2.832	.007			
	X1	-.078	.099	-.097	-7.92	.433	.171	-.126	-.090
	X2	.873	.145	.734	6.015	.000	.699	.694	.683

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan hasil perhitungan  $t_{hitung}$  dari setiap variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan nilai  $p > 0,05$ . Setiap variabel akan diketahui pengaruhnya secara signifikan terhadap perubahan nilai variabel terikat dengan cara membandingkan  $t_{tabel}$  dengan  $N =$  jumlah sampel 42 dan  $\alpha = 0,05$ . Dalam hasil penelitian diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1,684. Maka hasil uji t tiap variabel adalah sebagai berikut:

a) Variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ )

Uji t terhadap variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar -0,792 dengan signifikansi t sebesar 0,433. Karena  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $-0,792 < 1,684$ ) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ( $0,433 > 0,05$ ), maka secara parsial variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Sehingga hipotesis  $H_a$  ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan ditolak. Sedangkan hipotesis  $H_0$  tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan diterima.

b) Variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ )

Uji t terhadap variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 6,015 dengan signifikansi 0,000. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $6,015 > 1,684$ ) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ), maka secara parsial variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Sehingga hipotesis  $H_a$  ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi non finansial dengan kinerja karyawan diterima. Sedangkan hipotesis  $H_0$  tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial dengan kinerja karyawan ditolak.

### 3) Uji Dominan

Untuk menguji variabel dominan terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing dari koefisien determinasi sederhana terhadap variabel terikat dan diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Dominan**

Variabel	r	r <sup>2</sup>	Kontribusi (%)
Kompensasi finansial (X <sub>1</sub> )	.171	0,029	2,9%
Kompensasi non finansial (X <sub>2</sub> )	.699	0,489	48,9%

Sumber: data primer diolah, 2016.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel kompensasi non finansial (X<sub>2</sub>) yaitu memiliki kontribusi sebesar 48,9%. Sedangkan variabel kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) memiliki kontribusi rendah terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 2,9%.

## 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dilakukan dengan pengujian statistik menggunakan Uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $19,224 > 3,24$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  dan signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel

kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil dari uji F tersebut menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Edrick dan Fransisca (2015) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kopanitia.

Hasil dari pengujian tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hill, Bergma, dan Scarpello yang dikutip Panggabean (2004:77) mengemukakan bahwa kompensasi diberikan salah satunya untuk mendorong agar lebih berprestasi. Jadi, tujuan dari pemberian kompensasi adalah agar karyawan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut A. Dale Timple (1992) yang dikutip oleh Mangkunegara (2007:15) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Jadi, kompensasi erat kaitannya dengan kinerja karyawan mengacu pada pendapat dari Hill, Bergma, dan Scarpello yang dikutip Panggabean (2004:77). Pemberian kompensasi akan mampu mendorong para karyawan untuk memberikan kinerja optimalnya. Menurut A. Dale Timple (1992) yang dikutip oleh Mangkunegara (2007:15) adapun faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor lingkungan.



## 2) Pengaruh Kompensasi Finansial Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh kompensasi finansial ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya. Telah dilakukan pengujian statistik dengan menggunakan uji t yang menunjukkan variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar -0,792 dengan signifikansi t sebesar 0,433. Karena  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $-0,792 < 1,684$ ) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ( $0,433 > 0,05$ ), maka secara parsial variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil dari penelitian ini berlawanan dengan pendapat dari Mangkunegara (2005:84) yang menyatakan bahwa Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Senada dengan pernyataan tersebut, menurut Handoko (2012:193) salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah kompensasi. Jadi, baik atau buruknya kinerja karyawan mempunyai hubungan erat dengan besar atau kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan.

Namun, Hasil dari pengujian tersebut mendukung hasil penelitian yang dilakukan Subekti dan Setyadi (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Kaltim. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja para karyawan PT. Pupuk Kaltim tidak terpengaruh secara langsung terhadap tinggi ataupun rendahnya jumlah kompensasi finansial yang diberikan.

Menurut Simamora (1995) yang dikutip oleh Mangkunegara (2007:14), kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh faktor individual, psikologis, dan organisasi. Faktor individual seperti kemampuan dan keahlian, faktor psikologis seperti motivasi dan faktor organisasi seperti penghargaan.

Selain itu, dapat dilihat juga melalui karakteristik responden berdasarkan masa bekerjanya yang rata-rata memiliki masa kerja diatas 16 tahun yaitu sebanyak 15 orang. Usia masa kerja yang demikian pada umumnya adalah karyawan yang telah memiliki jenjang karir yang tinggi dalam perusahaan sehingga jumlah kompensasi finansial yang diterima akan lebih tinggi. Jadi, kinerja para karyawan tersebut tidak akan dipengaruhi terutama oleh jumlah kompensasi finansial yang diterima.

Dari hasil pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor diluar faktor kompensasi finansial yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti pendapat yang dikemukakan Simamora (2004:500) tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Selain itu, juga mengacu pada rata-rata responden yang telah memiliki masa kerja diatas 16 tahun yang tentunya memiliki jenjang karir yang tinggi dan kompensasi finansial yang diberikan juga tinggi sehingga kinerja para karyawan PT. Boma Bisma Indra (persero) Surabaya tidak terpengaruh secara langsung terhadap jumlah kompensasi finansial yang diterima.

### 3) Pengaruh Kompensasi Non Finansial Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya. Telah dilakukan pengujian statistik dengan menggunakan uji t terhadap variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 6,015 dengan signifikansi 0,000. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $6,015 > 1,684$ ) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ), maka secara parsial variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil uji statistik tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lailatul Fitriyah Marzuqo (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara parsial dan simultan. Dan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawannya adalah variabel kompensasi non finansial.

Menurut Rivai (2004 : 358), kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan seperti promosi jabatan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji parsial tersebut didukung pendapat Menurut A. Dale Timple (1992) yang dikutip oleh Mangkunegara (2007:15), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor

internal yang dimaksud adalah faktor individu sedangkan faktor eksternal yang dimaksud adalah lingkungan organisasi yaitu meliputi Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial mempunyai pengaruh terhadap kinerja (prestasi kerja) didukung dengan teori dari Mangkunegara (2007) dan hasil uji statistik penelitian ini secara parsial menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, bentuk-bentuk dari kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan mampu menunjang kinerja para karyawan PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya.

#### 4) Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja

Dari uji statistik tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, faktor dominan dapat dilihat dari kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi sederhana terhadap variabel terikat dan diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat.

Jika dilihat dari hasil pengujian, variabel yang paling dominan adalah variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) mempengaruhi kinerja karyawan dimana variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) memiliki kontribusi 48,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kinerja para karyawan PT. Boma Bisma Indra.

### 5) Tinjauan Perspektif Islam

Berdasarkan paparan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja. Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif (Rivai, 2004: 358).

Dalam islam juga menerangkan tentang kompensasi non finansial dalam hal ini khususnya adalah lingkungan kerja. Sebagaimana dinyatakan dalam QS. Ali ‘Imran ayat 159 :

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ<sup>ط</sup> وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ<sup>ط</sup> فَاعْفُ عَنْهُمْ<sup>ط</sup> وَأَسْتَغْفِرْ لَهُمْ<sup>ط</sup> وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ<sup>ط</sup> فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ<sup>ج</sup> إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”

Islam menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus mampu membuat suasana kondusif di lingkungan kerjanya. Karena dengan membuat suasana yang kondusif, karyawan akan mampu menikmati pekerjaannya dan memberikan kinerja terbaiknya. Namun, sebaliknya jika karyawan merasa seperti selalu di



bawah tekanan dengan seorang pemimpin yang tidak bersahabat, maka hal tersebut akan sulit untuk memunculkan potensi karyawan agar memberikan kinerja yang optimal.

Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun lingkungan yang kondusif salah satunya adalah dengan sifatnya yang lemah lembut, bermusyawarah dengan para sahabat, dan bertawakkal kepada Allah SWT atas hasil musyawarah.

Selain itu Allah memberikan insentif terhadap orang yang bekerja dengan optimal (baik). Allah berfirman dalam QS. Al Kahfi ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ  
عَمَلًا

Artinya: “*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menya-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.*”

Karyawan yang menunjukkan kinerja baik, dapat diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya tetapi juga bagi orang lain.

Khalifah Ali bin Abi Thalib r.a. memberikan wasiat kepada karyawannya, “Janganlah engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan berbuat jelek, karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan dan sebagai pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek.”

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya), dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dilakukan dengan pengujian statistik menggunakan Uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $19,224 > 3,24$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  dan signifikansi di bawah  $0,05$  menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Kompensasi finansial ( $X_1$ ) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ . Sedangkan Kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan uji t yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$ .

3. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) yaitu memiliki kontribusi sebesar 0,489 (48,9%).

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Program – program pemberian kompensasi yang dilaksanakan oleh PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya, hendaknya perlu peningkatan lagi guna mendukung kinerja para karyawannya. Khususnya pada segi kompensasi finansial karena kinerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi dan tidaknya kebutuhan hidup karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah mengembangkan variabel yang lebih luas lagi dan menambahkan variabel-variabel lainnya. Sehingga temuan peneliti selanjutnya mampu menghasilkan yang lebih baik dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran Digital (Add-Ins Microsoft Word 2007)
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Penerbit PT. Asdi Mahasatya.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Ashari, Purbayu Budi Santoso. 2005. *Analisis Statistic dengan Microsoft Excel dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi offset.
- Asisten Laboratorium Jurusan Manajemen FE UIN MALIKI. (2013-2014). *Panduan Praktis Analisis SPSS Untuk Manajemen*. Malang.
- Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani. 2015. "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia." AGORA Vol. 3, No. 2: 28-31.
- Hani T, Handoko. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia: Edisi II*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang, Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFEE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik: edisi kedua*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marzuqo, Lailatul Fitriyah. 2012. "Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan koperasi Baitul Mal Wat Tanwil - Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri cabang Malang". Skripsi. FE UIN Malang.

- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press.
- Mursi, Abdul Hamid. 1997. *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an & Sains*. Jakarta: Gema Insani Press
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Subekti, Agus dkk. 2016. *The Implication of Financial Compensation and Performance Appraisal System to Job Satisfaction and Motivation also Employee Performance in PT Pupuk Kalimantan Timur Indonesia*. International Journal of Business and Management Invention Vol. 5 Issue 2 PP 16-27.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Suharyadi, Purwanto. 2009. *Statistika: Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Statistika: Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis-Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN Maliki Press.



Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani. 2015. “*Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*”. AGORA Vol. 3, No. 2: 37-45.

Tika, Moch. Punbudu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

TIM FE UIN MALIKI. 2011. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*. Malang.

Wibisono, Dermawan. 2005. *Riset Bisnis: Panduan Bagi Praktisi dan Akademisi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

<http://intipesan.com>. Diakses 4 Agustus 2016

<http://jobplanet.com>. Diakses 10 September 2016





## LAMPIRAN

## Lampiran 1



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**JURUSAN MANAJEMEN**  
 Jalan Gajayana No. 50 Malang 65144 Telp. (0341) 551354 Faks (0341)  
 57703

### KUESIONER

#### BAGIAN A : PENDAHULUAN

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Responden yang terhormat, kami yang merupakan mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Maliki Ibrahim Malang sedang mengerjakan suatu penelitian skripsi. Penelitian ini adalah "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Boma Bisma Indra Surabaya)". Bersama ini kami mohon kerendahan hati saudara/i untuk menjadi responden penelitian kami. Di dalam penelitian ini kami membutuhkan data primer yang berasal dari karyawan tetap PT. Boma Bisma Indra Surabaya. Oleh karena itu kami sangat membutuhkan bantuan dari responden untuk mengisi kuesioner ini. Atas kesediaan saudara/i berkenan mengisi daftar pertanyaan dibawah ini kami sampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

#### BAGIAN B : IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda "x" (*silang*) pada angka ① , ② , ③ , ④ , atau ⑤

sesuai keadaan atau fakta yang ada terkait dengan identitas anda.

B.1	Nama ( <i>boleh tidak diisi</i> )	:	
B.2	Jenis Kelamin	:	① Laki-Laki                      ② Perempuan

B.3	Nama Jabatan/Posisi	:	
B.4	Umur	:	① 20 - 29 tahun      ② 31 - 40 tahun ③ 41 - 50 tahun      ④ 51 - 55 tahun ⑤ 56 - 60 tahun
B.5	Lama Bekerja	:	① < 5 tahun      ② 6 - 10 tahun ③ 11 - 15 tahun      ④ > 16 tahun
B.6	Pendidikan	:	① SLTA/SMA      ② Diploma      ③ S1 ④ S2      ⑤ S3
B.7	Gaji	:	① < Rp 3.000.000      ② Rp 3.000.000 – 5.000.000 ③ Rp 5.000.001 – 7.000.000      ④ > Rp 7.000.000

**BAGIAN C: PERNYATAAN**

Isi jawaban anda sesuai keadaan atau fakta yang ada dengan tanda silang (X) pada skala pengukuran dibawah ini dengan katagori urutan yang jelas, yaitu:

- ① → Apabila Sangat Tidak Setuju
- ② → Apabila Tidak Setuju
- ③ → Apabila Cukup Setuju
- ④ → Apabila Setuju
- ⑤ → Apabila Sangat Setuju

Variabel (X)	(Pernyataan)		
<b>Kompensasi Finansial (X1)</b> 1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.		
	Sangat tidak setuju	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	Sangat Setuju
2	Gaji yang saya terima dapat membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari		
	Sangat tidak setuju	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	Sangat Setuju
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan ketentuan perusahaan.		
	Sangat tidak setuju	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	Sangat Setuju
4	Bonus yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.		
	Sangat tidak setuju	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	Sangat Setuju
5	Bonus yang saya terima sesuai dengan ketentuan perusahaan.		
	Sangat tidak setuju	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	Sangat Setuju
6	Perusahaan memberikan kemudahan kepada saya untuk mendapatkan tunjangan asuransi kesehatan.		
	Sangat tidak setuju	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	Sangat Setuju
7	Tunjangan asuransi kesehatan yang saya dapatkan sesuai dengan kebijakan perusahaan.		
	Sangat tidak setuju	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	Sangat Setuju
8	Perusahaan memberikan kebijakan cuti sesuai dengan yang saya harapkan.		
	Sangat tidak setuju	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	Sangat Setuju
9	Tunjangan hari raya yang saya dapatkan sesuai dengan kebijakan perusahaan.		
	Sangat tidak setuju	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	Sangat Setuju
<b>Kompensasi Non-Finansial (X2)</b> 1	Perusahaan memberikan kebijakan promosi sesuai dengan prestasi kerja karyawan.		
	Sangat tidak setuju	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	Sangat Setuju
2	Perusahaan memberikan kebijakan promosi sesuai dengan masa kerja karyawan.		
	Sangat tidak setuju	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	Sangat Setuju



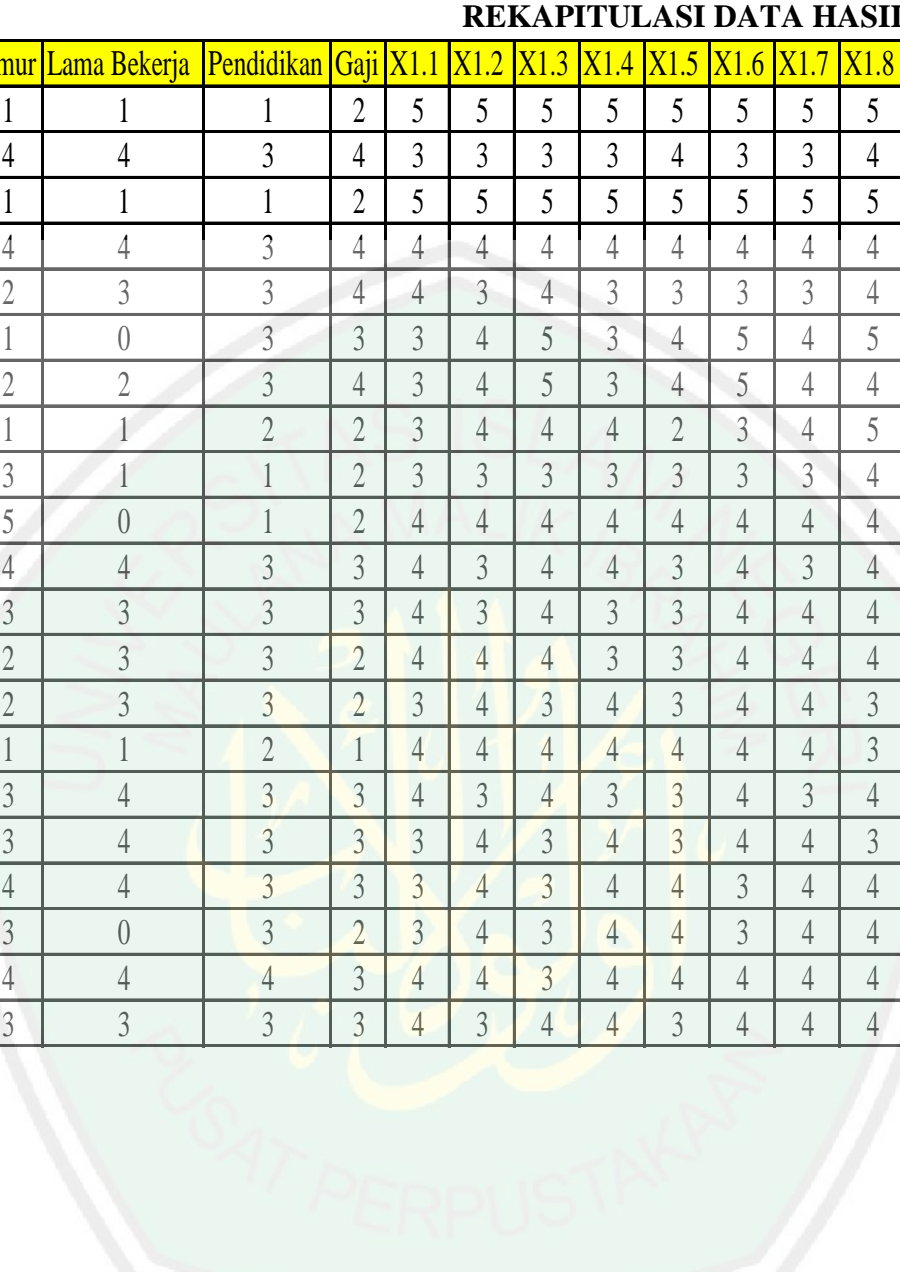
3	Dukungan dari rekan kerja dan pimpinan membantu saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik		
	<i>Sangat tidak setuju</i>	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	<i>Sangat Setuju</i>
4	Suasana kondusif di tempat kerja membantu saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik.		
	<i>Sangat tidak setuju</i>	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	<i>Sangat Setuju</i>
5	Kondisi di tempat kerja yang bersih dan rapi membantu saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik		
	<i>Sangat tidak setuju</i>	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	<i>Sangat Setuju</i>
6	Fasilitas perusahaan membantu saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik.		
	<i>Sangat tidak setuju</i>	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	<i>Sangat Setuju</i>
<b>Variabel (Y)</b>	<b>(Pernyataan)</b>		
<b>Kinerja Karyawan</b>	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.		
	<i>Sangat tidak setuju</i>	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	<i>Sangat Setuju</i>
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan teliti.		
	<i>Sangat tidak setuju</i>	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	<i>Sangat Setuju</i>
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan mutu (SOP) perusahaan.		
	<i>Sangat tidak setuju</i>	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	<i>Sangat Setuju</i>
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.		
	<i>Sangat tidak setuju</i>	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	<i>Sangat Setuju</i>
4	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan.		
	<i>Sangat tidak setuju</i>	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	<i>Sangat Setuju</i>
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.		
	<i>Sangat tidak setuju</i>	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	<i>Sangat Setuju</i>
6	Setiap hari saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja.		
	<i>Sangat tidak setuju</i>	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	<i>Sangat Setuju</i>
7			
	<i>Sangat tidak setuju</i>	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤	<i>Sangat Setuju</i>

Lampiran 2

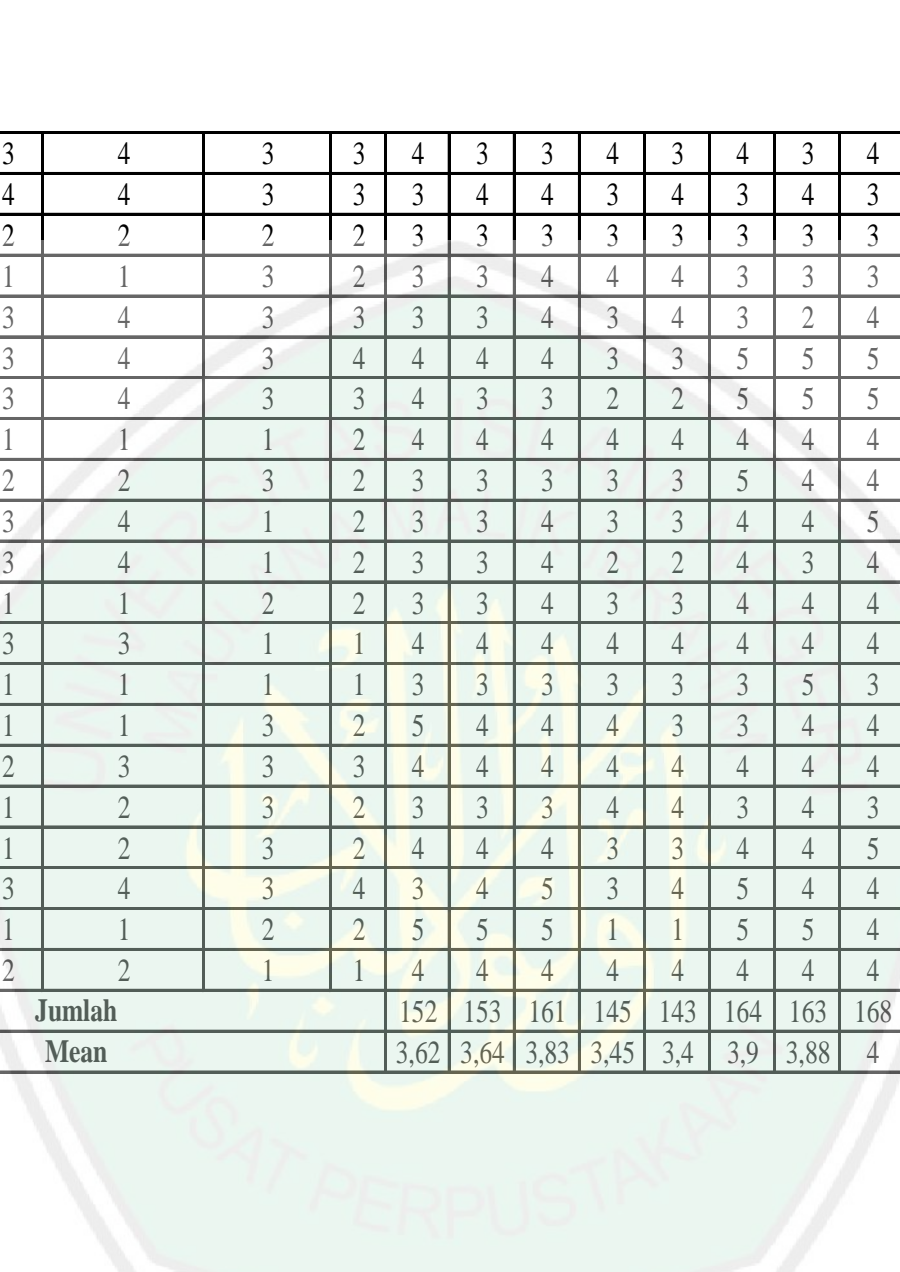
REKAPITULASI DATA HASIL KUESIONER

No.	Jenis Kelamin	Umur	Lama Bekerja	Pendidikan	Gaji	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7
1	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3
2	1	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	1	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
6	1	1	0	3	3	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	1	2	2	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	2	1	1	2	2	3	4	4	4	2	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
9	1	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	1	5	0	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	1	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
12	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
13	1	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
14	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3
15	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
16	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
17	1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
18	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
19	1	3	0	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4
20	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
21	1	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4

MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY MALANG



22	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
23	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
24	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
25	2	1	1	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4
26	1	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	1	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
28	1	3	4	3	3	4	3	3	2	2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
29	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
31	1	3	4	1	2	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5
32	1	3	4	1	2	3	3	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	5
33	2	1	1	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4
34	1	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	1	1	1	3	2	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3
37	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
38	1	1	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3
39	1	1	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
40	1	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	2	1	1	2	2	5	5	5	1	1	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
42	1	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>Jumlah</b>						152	153	161	145	143	164	163	168	168	146	140	160	160	167	160	166	159	164	164	167	159	166
<b>Mean</b>						3,62	3,64	3,83	3,45	3,4	3,9	3,88	4	4	3,48	3,33	3,81	3,81	3,98	3,81	3,95	3,79	3,9	3,9	3,98	3,79	3,95



### Lampiran 3

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 with X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations

[DataSet0]

Correlations		X1
X1.1	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
X1.2	Pearson Correlation	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
X1.3	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
X1.4	Pearson Correlation	.398**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	42
X1.5	Pearson Correlation	.422**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	42
X1.6	Pearson Correlation	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
X1.7	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42

X1.8	Pearson Correlation	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
X1.9	Pearson Correlation	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 with X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

[DataSet0]

**Correlations**

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
X2.2	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
X2.3	Pearson Correlation	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
X2.4	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
X2.5	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42



X2.6	Pearson Correlation	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42

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

CORRELATIONS  
 /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 with Y  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

[DataSet0]

Correlations		Y
Y1.1	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Y1.2	Pearson Correlation	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Y1.3	Pearson Correlation	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Y1.4	Pearson Correlation	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Y1.5	Pearson Correlation	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Y1.6	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Y1.7	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

**Reliability**

[DataSet0]

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	9

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	30.12	11.229	.506	.741
X1.2	30.10	10.674	.706	.714
X1.3	29.90	11.015	.561	.733
X1.4	30.29	12.209	.204	.788
X1.5	30.33	12.033	.223	.787
X1.6	29.83	10.776	.546	.733
X1.7	29.86	11.199	.504	.741
X1.8	29.74	11.661	.434	.751
X1.9	29.74	10.930	.504	.740

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33.74	13.905	3.729	9

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

[DataSet0]

## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	18.74	4.686	.369	.731
X2.2	18.88	4.790	.468	.697
X2.3	18.40	4.637	.621	.660
X2.4	18.40	4.588	.525	.680
X2.5	18.24	4.820	.464	.698
X2.6	18.40	4.637	.421	.713

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.21	6.416	2.533	6

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	23.31	6.804	.636	.846
Y1.2	23.48	6.792	.606	.851



Y1.3	23.36	7.016	.712	.839
Y1.4	23.36	6.138	.772	.825
Y1.5	23.29	6.697	.708	.836
Y1.6	23.48	7.036	.575	.854
Y1.7	23.31	7.243	.476	.868

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.26	9.076	3.013	7

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/RESIDUALS DURBIN/SAVE RESID.

```

**Regression**

[DataSet0]

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.705 <sup>a</sup>	.496	.471	2.19198	2.009

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.733	2	92.367	19.224	.000 <sup>a</sup>
	Residual	187.386	39	4.805		
	Total	372.119	41			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.502	3.708		2.832	.007		
	X1	-.078	.099	-.097	-.792	.433	.867	1.154
	X2	.873	.145	.734	6.015	.000	.867	1.154

a. Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
	2	.008	19.638	.01	.58	.78
	3	.006	23.230	.99	.42	.22

a. Dependent Variable: Y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.9526	32.1367	27.2619	2.12266	42
Residual	-3.49374	5.48680	.00000	2.13785	42
Std. Predicted Value	-1.559	2.297	.000	1.000	42
Std. Residual	-1.594	2.503	.000	.975	42

a. Dependent Variable: Y

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=X1 X2 ABS_RES
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

**Nonparametric Correlations**

[DataSet0]

**Correlations**

			X1	X2	ABS_RES
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.547**	-.236
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.132
		N	42	42	42
	X2	Correlation Coefficient	.547**	1.000	-.270

	Sig. (2-tailed)	.000	.	.084
	N	42	42	42
ABS_RES	Correlation Coefficient	-.236	-.270	1.000
	Sig. (2-tailed)	.132	.084	.
	N	42	42	42

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

NPAR TESTS  
 /K-S (NORMAL) =RES\_1  
 /MISSING ANALYSIS.

### NPar Tests

[DataSet0]

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13784632
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.139
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.902
Asymp. Sig. (2-tailed)		.390

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SAVE RESID.

```

## Regression

[DataSet0]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	27.2619	3.01265	42
X1	33.7381	3.72899	42
X2	22.2143	2.53306	42

**Correlations**

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.171	.699
	X1	.171	1.000	.365
	X2	.699	.365	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.139	.000
	X1	.139	.	.009
	X2	.000	.009	.
N	Y	42	42	42
	X1	42	42	42
	X2	42	42	42

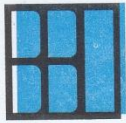


**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	10.502	3.708						
	X1	-.078	.099	-.097	-.792	.433	.171	-.126	-.090
	X2	.873	.145	.734	6.015	.000	.699	.694	.683

a. Dependent Variable: Y





## **PT Boma-Bisma-Indra (Persero)**

Jl. KHM. Mansyur 229 Surabaya 60162 - Phone +62.31. 3530513 - 4, Fax. +62.31. 3531686

### **SURAT KETERANGAN**

No. 273 /S.Ktr.1460/07.2016

Yang bertandatangan dibawah ini, menerangkan dengan sebenarnya, bahwa Mahasiswa UIN Malang, Fakultas Ekonomi yang bernama :

**N A M A : MUHAMMAD FARIS FAKHRUDDIN**

**N B I : 12510134**

**JURUSAN : MANAGEMEN**

Telah melakukan Penelitian untuk bahan Skripsi, di PT BOMA BISMA INDRA, JL KHM.MANSYUR NO. 229, SURABAYA.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

SURABAYA, 25 JULI 2016

An. GM Divisi Keuangan & SDM


**IMAM TABI'IN**

Mgr. Remunerasi, Adm Pers. & HI

- Arsip

**Lampiran 5**

**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Muhammad Faris Fakhruddin  
NIM/Jurusan : 12510134/Manajemen  
Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si  
JudulSkripsi : Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya).

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	12 November 2015	Outline	1
2	28 Maret 2016	Proposal	2
3	4 April 2016	Revisi & Acc Proposal	3
4	17 Mei 2016	Seminar Proposal	4
5	23 Mei 2016	Acc Proposal	5
6	27 Juni 2016	Bab IV (Kuesioner)	6
7	21 Juli 2016	Bab IV	7
8	24 Agustus 2016	Revisi Bab IV	8

Malang, 13 September 2016

Mengetahui :  
Ketua Jurusan,



Dr. H. MisbahulMunir, Lc., M.Ei  
NIP. 197507072005011005

## Lampiran 6

### BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Muhammad Faris Fakhruddin

Tempat, tanggal lahir : Sidoarjo, 18 Maret 1994

Alamat Asal : Jl. Johar II No. 16 Rewwin, Waru - Sidoarjo

Alamat Kos : Jl. Watugilang No. 17 A Ketawanggede Malang

Telepon/Hp : 087702472325

E-mail : farisfakh@gmail.com

Facebook : Muhammad Faris Fakhruddin

#### Pendidikan Formal

1999 – 2000 : TK Aisyah

2000 – 2006 : SDN 1 Wedoro

2007 – 2009 : SMPN 1 Waru

2009 – 2011 : SMAN 1 Waru

2012 – 2016 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam  
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

#### Pendidikan Non Formal

2012 – 2013 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki  
Malang

2013 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang



## Lampiran 6

### Aktivitas dan Pelatihan

1. Peserta Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2012 “Mahasiswa Ulul Albab Berjiwa Pancasila” UIN Maliki Malang.
2. Peserta Orientasi Pengenalan Akademik (OPAK) Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang tahun 2012
3. Peserta pelatihan Manasik Haji yang diselenggarakan oleh Ma’had Sunan Ampel Al-Ali UIN Maliki Malang 2012.
4. Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang 2013.
5. Peserta Seminar Nasional Fakultas Ekonomi “Membentuk Calon Wirausahawan Tangguh, Kreatif, Inovatif, dan Berjiwa Ulul Albab” UIN Maliki Malang tahun 2015.
6. Pesertapelatihan SPSS di Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang tahun 2015

Malang, 13 September 2016

M. Faris Fakhruddin