

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah berdirinya PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang

Sesuai Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga nomor: Ment. 16/I/20 tanggal 20 Mei 1961, salah satunya disebutkan bahwa dibentuk daerah eksploitasi yang terdiri dari 10 daerah eksploitasi listrik umum (Pembangkit dan Distribusi) dimana salah satunya adalah wilayah Jawa Timur cabang Malang yang termasuk daerah eksploitasi IX, yang melaksanakan fungsi pembangkitan dan pendistribusian tenaga listrik.

Namun dalam perkembangannya pada tanggal 23 Oktober 1973, berdasarkan Keputusan Direksi PLN Nomor: 054/DIR/73 nama PLN Eksploitasi IX mengalami perubahan nama menjadi PLN Distribusi I/Pembangkitan I. Penyempurnaan berikutnya pada tanggal 25 Februari 1976 diubah menjadi PLN Wilayah XII berdasarkan Keputusan Direksi PLN Nomor : 042/DIR/1976.

Kemudian melalui Keputusan Direksi PLN Nomor : 042/DIR/1982 tanggal 3 Juli 1982, PLN Wilayah XII mengalami penyempurnaan kembali dengan nama PLN Distribusi Jawa Timur Cabang Malang dengan tugas dan tanggung jawab mengelola pendistribusian tenaga listrik di Malang dan sekitarnya. Pada tahun 2001, karena mengikuti fenomena perubahan yang

sekarang timbul serta dengan berbagai pertimbangan internal maupun eksternal, maka harus menyesuaikan diri baik institusional maupun mekanisme kerja dengan customer service oriented. Maka dengan Keputusan General Manager tanggal 30 April 2001 nama PT. PLN (Persero) Cabang Malang diubah menjadi PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Dan berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. 308.K/D!R/2011 tanggal 26 Mei 2011, PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang diubah menjadi PT. PLN (Persero) Area Malang.

4.1.2. Visi dan Misi PT. PLN (Persero)

A. Visi Perusahaan

Visi PT. PLN (Persero) adalah diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh-kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumbuh pada potensi insani.

B. Misi Perusahaan

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan, dan bidang lain yang terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.1.3. Logo Perusahaan

Berikut adalah logo yang digunakan PT. PLN (Persero)

Makna Logo PLN

A. Bentuk Lambang

Bentuk, warna dan makna lambang Perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. : 031/DIR/76 Tanggal : 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara.



B. Element-element Dasar Lambang

1. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.



2. Petir atau Kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman



3. Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

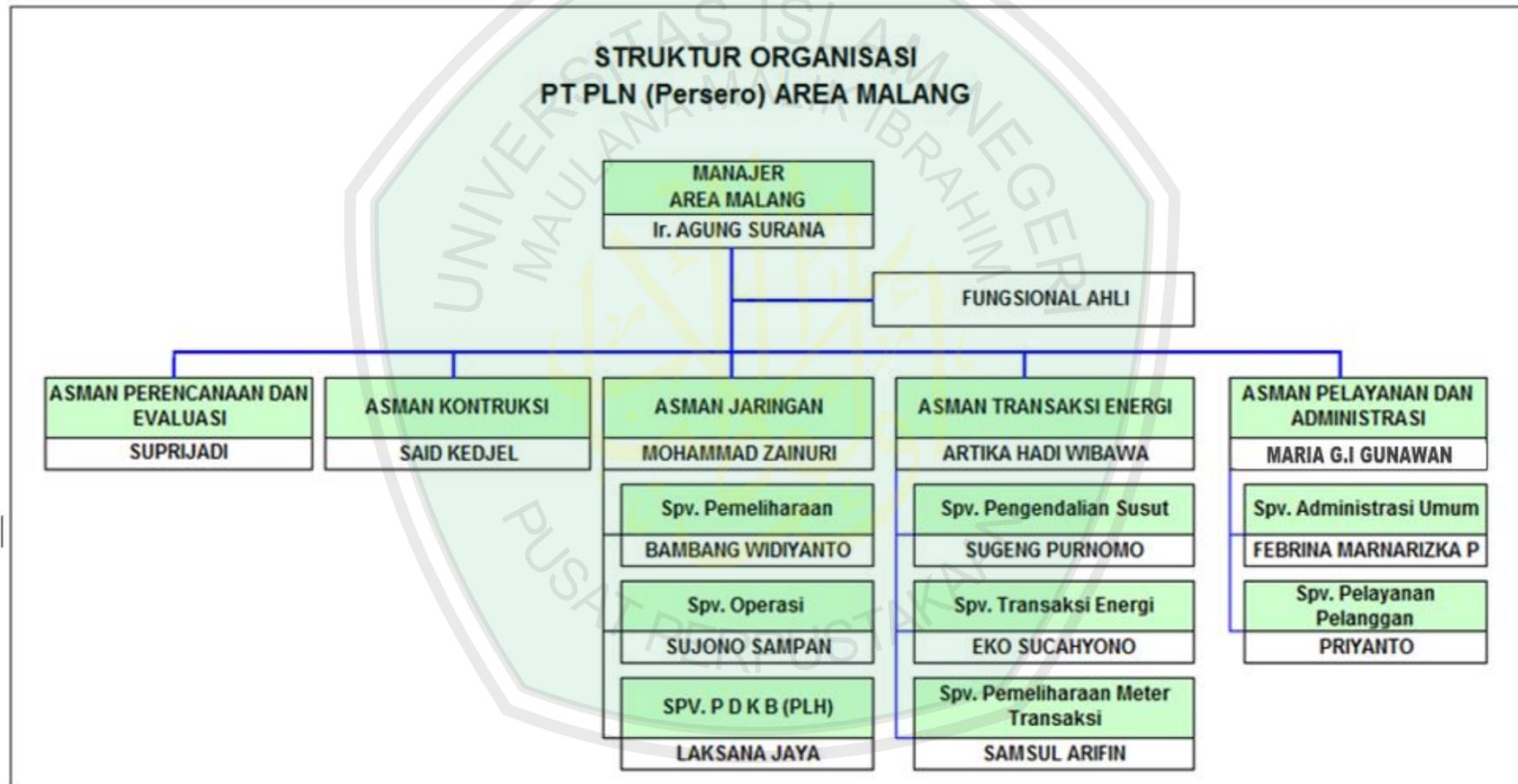


4.1.4. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur

Area Malang

Struktur organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang berbentuk garis horizontal dan vertikal. Adapun struktur organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang sebagaimana pada gambar berikut:

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang



Sumber Data: Bagian Personalia PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang

4.2. Hasil Analisis Data

4.2.1. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden dapat dilihat melalui deskripsi responden. Deskripsi responden terdiri dari jenis kelamin, umur, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Untuk mengetahui gambaran umum responden, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Deskripsi Responden

Responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 37 karyawan yang ditunjukkan dalam tabel 4.1

Tabel 4.1
Klasifikasi Responden (N = 37)

Keterangan	Jumlah	Prosentase
<u>Jenis Kelamin</u>		
○ Perempuan	10	27 %
○ Laki-Laki	27	73 %
	37	100 %
<u>Umur</u>		
○ < 30 tahun	8	21,62 %
○ 31 – 40 tahun	10	27,02 %
○ 41 – 50 tahun	12	32,43 %
○ > 51 tahun	7	18,91 %
	37	100 %
<u>Masa Kerja</u>		
○ <5 tahun	6	16,21%
○ 6 – 10 tahun	10	27,02%
○ 11 – 15 tahun	3	8,10%
○ > 16 tahun	18	48,64 %
	37	100 %
<u>Tingkat Pendidikan</u>		
○ SMA atau sederajat	12	32,43%
○ Diploma	17	45,94%
○ Jenjang S-1	8	21,62%
	37	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2014

b) Frekuensi Pengembalian Kuesioner

Ringkasan penyebaran dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 4.2

Tabel 4.2
Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang disebar	65
Kuesioner yang tidak dikembalikan	15
Kuesioner yang dikembalikan	37
Kuesioner yang digugurkan (tidak lengkap)	13
Kuesioner yang digunakan	37
Tingkat pengembalian kuesioner yang digunakan	$37/65 \times 100\% = 57\%$

Sumber: Data primer diolah, 2014

4.2.2 Hasil Analisis Data

A. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Tujuan analisis deskriptif adalah untuk memberi gambaran bagaimana keadaan variabel yang diteliti. Melalui deskripsi ini dapat dilihat pula keterikatan antar variabel satu dengan variabel yang lain (Yuswianto, 2009: 100). Adapun distribusi frekuensi jawaban responden secara ringkas dapat diilustrasikan sebagaimana berikut:

a) Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel Kompensasi finansial secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X₁)

Item	Frekuensi Jawaban (%)					Total Skor	Rata-rata	Penilaian
	STS	TS	N	S	SS			
X1.1	0.0	0.0	10.8	78.4	10.8	148	4.00	Sesuai
X1.2	0.0	0.0	5.4	86.5	8.1	149	4.03	Sesuai
X1.3	0.0	0.0	5.4	83.8	10.8	150	4.05	Sesuai
X1.4	0.0	0.0	2.7	81.1	16.2	153	4.14	Sesuai
X1.5	0.0	0.0	24.3	64.9	10.8	143	3.86	Sesuai
Total Skor Variabel						743		
Rata-rata Variabel						148.6		
Nilai Minimum						143		
Nilai Maksimum						153		

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh informasi bahwa dari total item sebanyak 5 item yang mempresentasikan variabel bebas (kompensasi finansial) memiliki skor total rata-rata 148.6. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria variabel kompensasi finansial karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang adalah tinggi. Hal ini dapat dilihat dari kolom penilaian di mana rata-rata responden menyatakan sesuai dengan pernyataan variabel kompensasi finansial tersebut.

b) Frekuensi Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)

Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)

Item	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Penilaian
	STS	TS	N	S	SS			
X2.1	0.0	2.7	32.4	59.5	5.4	136	3.68	Sesuai
X2.2	0.0	0.0	2.7	78.4	18.9	154	4.16	Sesuai
X2.3	0.0	0.0	0.0	67.6	32.4	160	4.32	Sesuai
X2.4	0.0	5.4	13.5	75.7	5.4	141	3.81	Sesuai
X2.5	0.0	0.0	2.7	56.8	40.5	162	4.38	Sesuai
X2.6	0.0	0.0	0.0	56.8	43.2	164	4.43	Sesuai
X2.7	0.0	2.7	0.0	86.5	10.8	150	4.05	Sesuai
Total Skor Variabel						1067		
Rata-rata Variabel						152.4		
Nilai Minimum						136		
Nilai Maksimum						164		

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh informasi bahwa dari total item sebanyak 7 item yang mempresentasikan variabel bebas (kompensasi non finansial) memiliki rata-rata skor 152.4. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang adalah tinggi. Hal ini dapat dilihat dari kolom penilaian

di mana rata-rata responden menyatakan sesuai dengan pernyataan variabel Kompensasi Non Finansial tersebut.

c) Frekuensi Variabel Terikat Kinerja (Y)

Rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden atas variabel terikat (kinerja) secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Terikat Kinerja (Y)

Item	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Penilaian
	STS	TS	N	S	SS			
Item 1	0.0	0.0	0.0	75.7	24.3	157	4.24	Sesuai
Item 2	0.0	0.0	2.7	91.9	5.4	149	4.03	Sesuai
Item 3	0.0	0.0	0.0	89.2	10.8	152	4.11	Sesuai
Item 4	0.0	0.0	2.7	83.8	13.5	152	4.11	Sesuai
Item 5	0.0	0.0	5.4	83.8	10.8	150	4.05	Sesuai
Item 6	0.0	0.0	0.0	89.2	10.8	152	4.11	Sesuai
Item 7	0.0	0.0	0.0	89.2	10.8	152	4.11	Sesuai
Item 8	0.0	0.0	5.4	83.8	10.8	150	4.05	Sesuai
Item 9	0.0	0.0	0.0	51.4	48.6	166	4.49	Sesuai
Item 10	0.0	0.0	2.7	91.9	5.4	149	4.03	Sesuai
Item 11	0.0	0.0	0.0	83.8	16.2	154	4.16	Sesuai
Total Skor Variabel						1683		
Rata-rata Variabel						153.0		
Nilai Minimum						149		
Nilai Maksimum						166		

Sumber : Data primer diolah, 2014 (lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh informasi bahwa dari total item sebanyak 11 item yang mempresentasikan variabel terikat (kinerja) memiliki

rata-rata skor 153.0. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria variabel kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang adalah tinggi. Hal ini dapat dilihat dari kolom penilaian di mana rata-rata responden menyatakan sesuai dengan pernyataan variabel kinerja tersebut.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Validitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment pearson dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya. Sedangkan reliabilitas adalah seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama (Hasan, 2006: 15). Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach $> 0,60$.

Adapun ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Variabel	r Correlation	r Kritis 5%	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)					
Item 1	0.825	0.325	Valid	0.841	Reliabel
Item 2	0.834	0.325	Valid		
Item 3	0.801	0.325	Valid		
Item 4	0.764	0.325	Valid		
Item 5	0.755	0.325	Valid		
Kompensasi Non-finansial (X2)					
Item 1	0.429	0.325	Valid	0.635	Reliabel
Item 2	0.605	0.325	Valid		
Item 3	0.563	0.325	Valid		
Item 4	0.540	0.325	Valid		
Item 5	0.669	0.325	Valid		
Item 6	0.682	0.325	Valid		
Item 7	0.495	0.325	Valid		
Kinerja (Y)					
Item 1	0.533	0.325	Valid	0.849	Reliabel
Item 2	0.505	0.325	Valid		
Item 3	0.786	0.325	Valid		
Item 4	0.738	0.325	Valid		
Item 5	0.717	0.325	Valid		
Item 6	0.684	0.325	Valid		
Item 7	0.684	0.325	Valid		
Item 8	0.505	0.325	Valid		
Item 9	0.598	0.325	Valid		
Item 10	0.579	0.325	Valid		
Item 11	0.749	0.325	Valid		

Sumber : Data primer diolah, 2014 (lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua nilai r correlation > nilai r kritis. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner adalah valid. Dan uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua nilai koefisien alpha > 0.60, maka seluruh item pertanyaan dalam kuesioner adalah reliabel (handal).

C. Uji Asumsi Klasik

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

a) Asumsi Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi yang diteliti distribusi normal atau tidak. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.7
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

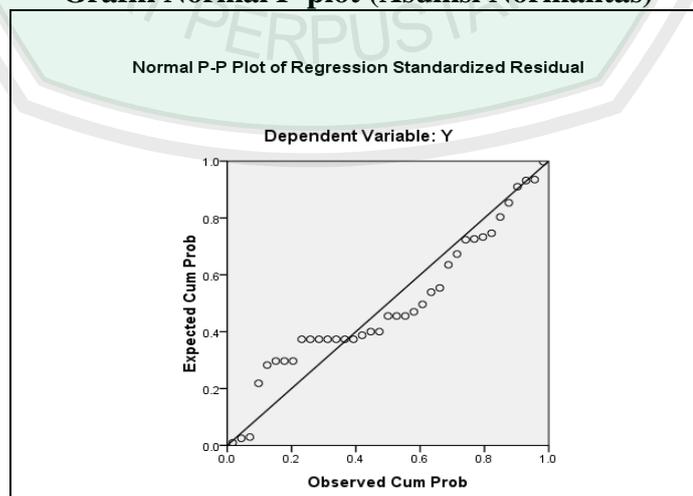
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12083655
Most Extreme Differences	Absolute	.169
	Positive	.125
	Negative	-.169
Kolmogorov-Smirnov Z		1.028
Asymp. Sig. (2-tailed)		.241

Sumber : Data primer diolah, 2014 (lampiran 5)

Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat juga dilihat pada gambar

4.2 Grafik Normal P-Plot (Asumsi Normalitas), sebagai berikut:

Gambar 4.2
Grafik Normal P-plot (Asumsi Normalitas)



Dari tabel 4.7 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,241 yaitu $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi. Juga dapat dilihat dari gambar grafik 4.2 normal P-Plot diatas bahwa titik-titik (data) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan asumsi normalitas, yang berarti data berdistribusi normal.

b) Asumsi Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang sempurna (pasti) antar variabel bebas

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.209	6.234		3.402	.002		
	X1	.531	.225	.364	2.363	.024	.832	1.203
	X2	.460	.223	.318	2.064	.047	.832	1.203

Sumber : Data primer diolah, 2014 (lampiran 5)

Dari tabel 4.8 diperoleh *Variance Inflation Factor* (VIF) semua variabel bebas (Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial) bernilai disekitar angka 1 dan tidak lebih melebihi angka 10. Serta mempunyai nilai *Tolerance* mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi yang digunakan.

c) Asumsi Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Tabel 4.9
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.573 ^a	.329	.289	2.182	2.230

Sumber : Data primer diolah, 2014 (lampiran 5)

Dari tabel 4.9 diperoleh nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2.230. Nilai tersebut masih berada diantara angka 2 dan angka 4. Hal ini menunjukkan tidak ada Autokorelasi pada model regresi yang digunakan.

d) Asumsi Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain.

Tabel 4.10
Uji Heterokedastisitas

		ABS_RES
X1	Correlation Coefficient	.076
	Sig. (2-tailed)	.656
	N	37
X2	Correlation Coefficient	.226
	Sig. (2-tailed)	.179
	N	37

Sumber : Data primer diolah, 2014 (lampiran 5)

Dari tabel 4.10 diatas diperoleh nilai signifikansi hasil korelasi variabel X_1 sebesar 0.656 dan variabel X_2 sebesar 0.179 yang artinya $p\text{-value} > 0.05$ (5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas. Artinya, tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual, sehingga apabila data diperbesar maka tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dihitung dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* dapat disusun tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.209	6.234		3.402	.002		
X1	.531	.225	.364	2.363	.024	.832	1.203
X2	.460	.223	.318	2.064	.047	.832	1.203
R	0.573						
R Square	0.329						
Adjusted R Square	0.289						
F hitung	8.327						
F table	3.276						
Sig. F	0.001						
Alpha	0.050						

Sumber : Data primer diolah, 2014 (lampiran 5)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier yang ditampilkan pada tabel 4.11, maka dapat dihasilkan sebagai berikut :

- a. Model persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 21.209 + 0.531 X_1 + 0.460 X_2 + e$.

Dimana :

Y : Motivasi Kerja

a : Bilangan Konstanta

X_1 : Kompensasi Finansial

X_2 : Kompensasi Non Finansial

e : Standard error

- b. Konstanta mempunyai nilai positif dengan nilai sebesar 21.209. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja dianggap bahwa tanpa ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, maka besarnya variabel kinerja karyawan adalah sebesar 21.209.
- c. Koefisien Variabel X_1 (kompensasi finansial)
Nilai dari koefisien regresi X_1 sebesar 0.531 menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial maka akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya dianggap konstan.
- d. Koefisien Variabel X_2 (kompensasi non finansial)
Nilai dari koefisien regresi X_2 sebesar 0.460 menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi non finansial maka akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya dianggap konstan.
- e. Koefisien determinasi Adjusted R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) dapat menjelaskan variasi/perubahan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,289 atau sebesar 2,89% dan sisanya 71,1% disebabkan variabel lain diluar penelitian.

E. Pengujian Hipotesis

1) Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan menguji pengaruh variabel-variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) terhadap variabel terikat (kinerja) secara simultan dengan menggunakan uji F (serentak). Adapun ringkasan hasil perhitungan sebagaimana tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 4.12
Rekapitulasi Hasil Perhitungan Statistik Uji Hipotesis

	Hipotesis	Nilai Uji	Keputusan Terhadap Ha
1	Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan	F = 8.327 Sig. F = 0.001	Ha diterima
2	Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan	$\alpha = 5\%$	
	a. Pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan	t hitung = 2.363 Sig. t = 0.024	Ha diterima
	b. Pengaruh kompensasi non finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan	t hitung = 2.064 Sig. t = 0.047	Ha diterima
3	Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan	Beta =	
	a. kompensasi finansial (X1)	0.364	X1 dominan
	b. kompensasi non finansial (X2)	0.318	

Sumber : Data primer diolah, 2014 (lampiran 5)

Dari hasil uji F pada tabel 4.12 didapat nilai F_{hitung} sebesar 8.327 sedangkan F_{tabel} yaitu $F_{(2,34); (0,05)}$ sebesar 3.276. Maka dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ signifikansi pada tingkat 0,000 pada taraf 5% ($p < 0,05$). Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel bebas (kompensasi finansial dan

kompensasi non finansial) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan menguji pengaruh variabel-variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) terhadap variabel terikat (kinerja) secara parsial dengan menggunakan uji t. Dari hasil uji t pada tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi kompensasi finansial sebesar 0.024 artinya $p < 0,05$ (5%).
- b. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi kompensasi non finansial sebesar 0.047, artinya $p < 0,05$ (5%).

3) Hipotesis Ketiga

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan menguji manakah variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja). Untuk menguji variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi

sederhana variabel bebas dan terikat. Dari hasil perhitungan regresi diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel X_1 (kompensasi finansial) yaitu memiliki nilai beta sebesar 0.364.

F. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) dengan variabel terikat (kinerja), dapat dilihat hasil dari Koefisien Determinasi. Dari hasil perhitungan regresi dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,289 atau 28,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas (kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 28,9%. Sedangkan sisanya sebesar 71,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel bebas tersebut yang tidak dimasukkan dalam model.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dikemukakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara Simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang berupa finansial misalnya honorarium, lembur, insentif dan tambahan penghasilan lain, kompensasi non finansial misalnya

pendidikan, pelatihan, pujian dan penghargaan secara simultan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari nilai $F_{hitung} = 8.327$ dan $F_{tabel} = F_{(2,34); (0,05)}$ sebesar 3.276. Maka dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi pada tingkat 0,000 pada taraf 5% ($p < 0,05$). Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi kedua kompensasi tersebut maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Dapat dibuktikan pula oleh pernyataan yang diberikan oleh responden mengarah pada pernyataan setuju atas kompensasi yang diberikan kepada mereka sehingga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika ditinjau dari segi kebijakan kompensasi finansial yang telah diterapkan oleh perusahaan tampaknya sudah sangat baik sehingga karyawan merasa puas sehingga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, karena mereka merasa kompensasi finansial yang mereka terima telah sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Salah satu tujuan diadakannya pemberian kompensasi dalam organisasi menurut Hasibuan (2002) adalah untuk motivasi seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan. Ada dua macam kompensasi yang dapat mewujudkan hal tersebut, yaitu:

1. Kompensasi yang bersifat finansial diantaranya adalah:

a. Kompensasi langsung yang terdiri;

- Bayaran pokok, yang terdiri dari gaji dan upah
- Bayaran prestasi ialah bayaran berdasarkan dari kinerja karyawan
- Bayaran insentif yang terdiri dari bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, opsi saham.
- Bayaran tertangguh yang terdiri dari program tabungan dan anuitas pembelian saham.

b. Kompensasi tidak langsung yang terdiri;

- Program-program proteksi yang terdiri dari asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja, dan pensiun.
- Bayaran diluar jam kerja, seperti liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
- Fasilitas-fasilitas antara lain kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.

2. Kompensasi non finansial

a. Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan

Kompensasi ini berupa pemberian tugas-tugas yang menarik, tanggung jawab, rasa pencapaian, pengakuan, tantangan.

b. Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan

Kompensasi ini meliputi kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman

Penelitian ini juga mendukung pendapat yang dikemukakan oleh Simamora (2004:442) bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi

karyawan mempengaruhi produktifitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya.

Temuan ini menunjukkan adanya dukungan terhadap beberapa teori dan telaah empiris yang mengemukakan bahwa kompensasi baik secara finansial maupun non finansial mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Susilowati, 2006; Mangkunegara, 2005; Purwaningrum, 2010)

Di dalam al-Qur'an di jelaskan di QS. At-Taubah : 105 dan QS. Al-Kahfi : 30

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

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

Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.

Ayat tersebut mengandung makna bahwa imbalan dalam konsep islam ditekankan pada dua aspek yaitu aspek dunia dan akhirat, akan tetapi yang lebih penting adalah penekanan dalam aspek akhirat

2) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

▪ Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kompensasi finansial (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 0.024 dimana $p < 0,05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi finansial (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf signifikansi 5% bila variabel bebas yang lain dalam penelitian ini adalah konstanta.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Simamora(2004:442) menambahkan kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktifitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya.

Kompensasi merupakan semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan balik dari pekerjaan mereka. Secara umum bentuk kompensasi terdiri atas kompensasi finansial (*direct financial compensation*) yaitu berupa bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, komisi. Kompensasi finansial tidak langsung

(*indirect compensation*), yang disebut juga tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja.

- Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa untuk variabel X_2 (kompensasi non finansial) yang dimiliki karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 0.047, dimana $p < 0,05$ (5%). Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi non finansial yang berupa libur hari besar, cuti hamil, alat transportasi, ruang kerja dan pakaian dinas merupakan pendorong kinerja karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya bagi perusahaan. Pada aspek lain berdasarkan temuan empiris menunjukkan bahwa kompensasi baik secara finansial maupun non finansial mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini bentuk kompensasi baik yang berupa materi secara langsung maupun non materi seperti suasana kerja, penghargaan dan pujian pimpinan mampu memberikan dorongan khusus bagi karyawan untuk meningkatkan hasil kerja yang meliputi timing

dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan sasaran dalam bekerja dan kontribusi hasil kerja sangat mendukung kinerja secara organisasi.

Hal ini seharusnya disesuaikan dengan ajaran syariat islam bahwa, diantara akhlak yang mulia adalah memberikan tambahan kepada karyawan dengan sesuatu diluar upahnya sebagai bonus atau hadiah. Firman Allah (An-Nisaa: 173) menjelaskan:

فَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَيَزِيدُهُم مِّن فَضْلِهِ ۗ وَأَمَّا الَّذِينَ اسْتَنكَفُوا وَاسْتَكْبَرُوا فَيُعَذِّبُهُمْ عَذَابًا أَلِيمًا وَلَا تَجِدُونَ لَهُم مِّن دُونِ اللَّهِ وَلِيًّا وَلَا نَصِيرًا ﴿١٧٣﴾

Adapun orang-orang yang beriman dan berbuat amal saleh, Maka Allah akan menyempurnakan pahala mereka dan menambah untuk mereka sebagian dari karunia-Nya. Adapun orang-orang yang enggan dan menyombongkan diri, Maka Allah akan menyiksa mereka dengan siksaan yang pedih, dan mereka tidak akan memperoleh bagi diri mereka, pelindung dan penolong selain dari pada Allah.

Dengan demikian kinerja karyawan yang distimuli dengan kompensasi mampu memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan.

3) Variabel Yang Paling Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan Adalah Kompensasi Finansial

Dari hasil regresi berganda ditemukan bahwa dari semua item variabel bebas yang diajukan dalam penelitian ini diketahui bahwa kompensasi

finansial memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0.024 dimana $p < 0,05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi finansial (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf signifikansi 5% bila variabel bebas yang lain dalam penelitian ini adalah konstanta. Sedangkan Hasil uji t variabel kompensasi non finansial (X_2) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 0.047, dimana $p < 0,05$ (5%). Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi nonfinansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari ujian yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yakni variabel kompensasi finansial (X_1) yang mempunyai pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap variabel terikat.

Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi berupa bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, komisi serta tunjangan yang ada di PT. PLN (Persero) dari pusat pada rayon secara tepat dan selalu memberikan pelayanan yang terbaik terhadap karyawan. Sehingga dengan adanya hal tersebut sudah semestinya sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Edwin. B. Flippo (1984:58) tunjangan karyawan tertentu akan menghasilkan nilai yang bermacam-macam, masa libur yang dibayar dianggap memberikan istirahat mental dan fisik yang membangkitkan peningkatan minat dan kegiatan pada kegiatan pada pekerjaan.

Simamora (2004:457) menyatakan bahwa seandainya para karyawan melihat kerja keras dan kinerja yang unggul diakui dan diberikan imbalan

oleh organisasi, mereka akan mengharapkan hubungan semacam itu berlanjut terus di masa depan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi dengan harapan mendapat kompensasi yang lebih besar.

Islam sendiri memberikan tuntunan supaya para karyawan memperoleh imbalan yang proporsional sesuai dengan pekerjaannya, sehingga mampu memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan atas imbalan yang diterimanya.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat an-Nahl : 97.

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

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.

Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman. Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan.

Sebagaimana dalam firman Allah dalam surat al-Jaatsiyah ayat 22, yaitu:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.

Kandungan ayat di atas menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka, hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang dikerjakannya.

Tentang prinsip ini disebut lagi dalam surat al-Ahqaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفيَّهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Islam juga melarang untuk menahan upah pekerja karena itu berdosa. Dalam hadis Nabi Muhammad SAW dijelaskan bahwa wajib memberi upah kepada pekerja apabila ia telah menyelesaikan pekerjaan yang telah disepakati bersama karena upah harus diberikan apabila pekerjaan telah

selesai. Barang siapa memperoleh manfaat dari pekerjaan orang lain, namun ia tidak memberikan upahnya, maka ia berdosa, seakan-akan ia telah memperbudaknya. Karena ia telah memperoleh keuntungan dari pekerjaan orang lain tanpa memberikan bayarannya.

