

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MATA DR. YAP
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh :

IRHAM RIF'AN SULHI

12812144014

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT MATA
DR. YAP**

(Studi Kasus pada Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta)

SKRIPSI

Oleh:

IRHAM RIF'AN SULHI
12812144014

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 25 September 2017
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi
Jurusan Pendidikan Akuntansi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui
Dosen Pembimbing



Dhyah Setyorini, M.Si., Ak.
NIP. 197711072005012001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang Berjudul

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT MATA
DR. YAP**

(Studi Kasus pada Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta)

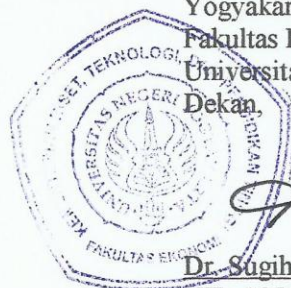
Oleh :
Irham Rif'an Sulhi
12812144014

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 1 November 2017
dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
RR. Indah Mustikawati, M.Si., AK., CA.	Ketua Penguji		22-11-2017
Dyah Setyorini, M.Si., Ak.	Sekretaris Penguji		22-11-2017
Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D.	Penguji Utama		22-11-2017

Yogyakarta, 23 November 2017
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 0028

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Irham Rif'an Sulhi

Nim : 12812144014

Program Studi : Akuntansi

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta.

Dengan ini mennyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri. sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya/ pendapat yang ditulis/ diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan penulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 25 September 2017

Penulis



Irham Rif'an Sulhi
NIM : 12812144014

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah,6-8)

"Pendidikan merupakan senjata paling ampuh yang bisa kamu gunakan untuk merubah dunia" (Nelson Mandela)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur atas ke hadirat Allah SWT, karya sederhana ini peneliti persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Ibu Siti Aminah dan Bapak Rofii yang senantiasa membimbing dan mendukung saya dengan segala materil dan doa. Semoga harapan terbesar putramu ini bisa untuk membuatmu bangga tercapai.
2. Burhanudin, Kakak dan Keluarganya yang selalu memberikan dukungan serta doa.
3. Seluruh guru dan dosen yang telah memberikan banyak ilmu, pembelajaran dan pengalaman.
4. Mas Alex, Olla, Atek, Arum sahabat yang senantiasa membantu dan membimbing Skripsi.
5. Teman dan para sahabat yang senantiasa menemani dalam perjalanan menulis TA.

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MATA DR. YAP
YOGYAKARTA**

Oleh :
Irham Rif'an Sulhi
12812144014

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, (2) Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan, (3) Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta.

Sampel penelitian ini yaitu 128 karyawan Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian. Uji instrument penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menyatakan bahwa kuesioner kompensasi finansial dan kompensasi non finansial valid, sedangkan 2 item pertanyaan untuk kuisisioner kinerja karyawan tidak valid dan harus dihilangkan. Hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa seluruh kuesioner reliabel. Uji hipotesis menggunakan uji regresi yang didahului dengan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta tahun 2017. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,861 dan nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($4,892 < 1,660$). Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. (2) Kompensasi Nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta tahun 2017. Nilai koefisien regresi kompensasi non finansial sebesar 0,752 dan maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($3,962 < 1,660$). Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,032 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,005$. (3) Kompensasi Finansial dan Nonfinansial, bersama dengan karakteristik responden, berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta tahun 2017. Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($13,308 > 3,07$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil daripada nilai signifikansi 5% ($0,000 < 0,050$).

Kata Kunci: Kompensasi Financial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan, Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta

**EFFECT OF FINANCIAL AND NON FINANCIAL COMPENSATIONS ON
EMPLOYEE'S PERFORMANCE OF EYES HOSPITAL DR. YAP
YOGYAKARTA**

By:
Irham Rif'an Sulhi
12812144014

ABSTRACT

This research was aimed to examined (1) Effect of financial compensation on employee's performance, (2) Effect of non financial compensation on employee's performance, (3) Effect of financial and non financial compensations on employee's performance, simultaneously, in Eyes Hospital Dr. YAP Yogyakarta.

Research sample were 128 employees of Eyes Hospital Dr. YAP Yogyakarta. Data collection used questioner as research instrument. Test of research instrument used validity and reliability tests. Result of validity test showed that financial and non financial compensations questioners were valid, while 2 items of employee's performance questioner were not valid and had to be eliminated. Result of reliability test showed that all questioners were reliable. Hypotheses test used regression test; after normality, linearity, multicollinearity, and heteroskedasticity tests.

Results showed that (1) Financial compensation had significant positive effect on employee's performance in Eyes Hospital Dr. yap Yogyakarta in 2017. It can be seen by value of regression coefficient 0.861 and t_{value} bigger than t_{table} ($4.892 < 1.660$). It is caused by significance value 0.000 smaller than $\alpha = 0.05$. (2) Non financial compensation had significant positive effect on employee's performance in Eyes Hospital Dr. yap Yogyakarta in 2017. It can be seen by value of regression coefficient 0.752 and t_{value} bigger than t_{table} ($3.962 < 1.660$). It is caused by significance value 0.032 smaller than $\alpha = 0.05$. (3) Financial and non financial compensations, with reposent characteristics, had effect on employee's performance in Eyes Hospital Dr. yap Yogyakarta, simultaneously, in 2017. It can be seen by F_{value} bigger than F_{table} ($13.308 > 3.07$) as well as significance value smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Financial Compensation, Non Financial Compensation, Employess's Performance, Eyes Hospital Dr YAP Yogyakarta

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi dengan judul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta" dengan lancar.

Penyusunan tugas akhir skripsi ini penulis juga menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang selalu memberikan doa, bantuan dan dukungannya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan FE UNY yang telah memberikan ijin penelitian untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
3. Indah Mustikawati, M.Si., AK., CA. Ketua Jurusan Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Denies Priantinah, SE., M.Si., Ak., CA. Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.

5. Dhyah Setyorini, S.E., M.Si., AK. sebagai dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, kritik, saran, arahan, serta dukungan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
6. Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D, sebagai narasumber yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
7. Segenap Dosen Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis menimba ilmu.
8. Segenap responden karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta yang telah bersedia untuk terlibat dalam penelitian ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan semangat, dorongan, serta bantuan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca dan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, 25 September 2017

Penulis,



Irham Rif'an Sulhi

NIM. 12812144014

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8

E.	Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.	Tujuan Penelitian.....	9
2.	Manfaat Penelitian.....	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....		11
A.	Teori Keagenan	11
B.	Kinerja Karyawan	12
1.	Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.	Penilaian Kinerja Karyawan.....	12
3.	Unsur-unsur Penilaian Kinerja	13
4.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
C.	Kompensasi	19
1.	Pengertian Kompensasi	19
2.	Jenis-jenis Kompensasi	20
3.	Fungsi Pemberian Kompensasi	24
4.	Tujuan Pemberian Kompensasi.....	24
5.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	25
D.	Penelitian Terdahulu	26
1.	Penelitian Rafi Jodi Kurnia (2016).....	26

2.	Penelitian Asriyanting Amrullah (2012)	27
3.	Penelitian Tiara Suciaty dan Siti Rahmawati (2014)	27
E.	Kerangka Berpikir	28
1.	Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan	28
2.	Pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan	29
3.	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan	30
F.	Paradigma Penelitian.....	30
G.	Hipotesis.....	31
BAB III. METODE PENELITIAN.....		33
A.	Tempat dan Waktu Penelitian	33
B.	Jenis Penelitian.....	33
C.	Variabel Penelitian	34
1.	Variabel Dependen	34
2.	Variabel Independen.....	34
3.	Variabel Kontrol.....	34
D.	Populasi dan Sampel	36
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	36

F.	Instrumen Penelitian.....	37
G.	Uji Instrumen Penelitian	39
1.	Uji Validitas	39
2.	Uji Reliabilitas.....	40
H.	Uji Asumsi Klasik	41
I.	Uji Hipotesis	45
1.	Analisis Regresi Linier Sederhana	45
2.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		50
A.	Hasil Penelitian	50
1.	Deskripsi Data Responden	50
2.	Deskripsi Data Variabel	55
B.	Analisis Data	63
1.	Uji Pendahuluan	63
2.	Pengujian Hipotesis	73
C.	Pembahasan Hasil Penelitian	80
1.	Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan	80
2.	Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan	82

3. Pengaruh Karakteristik Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	84
4. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan	84
D. Keterbatasan Penelitian	89
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	95

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	38
2. Bobot dan Kategori Skala Likert.....	38
3. Pengambilan Keputusan Autokorelasi	42
4. Demografi Responden berdasarkan Umur	50
5. Demografi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
6. Demografi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
7. Demografi Responden berdasarkan Status Karyawan	53
8. Demografi Responden berdasarkan Masa Kerja	54
9. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	55
10. Distribusi Kompensasi Finansial.....	57
11. Distribusi Frekuensi Kompensasi Non Finansial	60
12. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	62
13. Hasil uji validitas item pertanyaan variabel kompensasi finansial.....	64
14. Hasil uji validitas untuk item pertanyaan variabel kompensasi non finansial	65
15. Hasil uji validitas item pertanyaan variabel kinerja karyawan.....	66
16. Hasil uji reabilitas.....	68
17. Hasil Uji Multikolinearitas	68
18. Hasil Uji Autokorelasi.....	69
19. Hasil Uji Normalitas K-S	71

20. Hasil Uji Linearitas	72
21. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian	31
2. Histogram Demografi Responden berdasarkan Umur.....	51
3. Histogram Demografi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	52
4. Histogram Demografi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
5. Histogram Demografi Responden berdasarkan Status Karyawan.....	54
6. Histogram Distribusi Kompensasi Finansial	58
7. Histogram Distribusi Frekuensi Kompensasi Non Finansial	60
8. Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	63
9. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner	97
2. Data Kuisisioner Kompensasi Finansial.....	102
3. Data Kuisisioner Kompensasi Non Finansial.....	107
4. Data Kuisisioner Kinerja Karyawan.....	112
5. Uji Validitas Kompensansi Finansial.....	117
6. Uji Validitas Kompensansi Non Finansial.....	119
7. Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	120
8. Uji Reabilitas	122
9. Data Responden	123
10. Statistik Deskriptif	125
11. Uji Normalitas.....	127
12. Uji Heteroskedastisitas.....	128
13. Uji Linearitas	129
14. Uji Regresi, Autokorelasi dan Multikolinearitas	130

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu hal pokok yang dapat menunjang kemajuan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola dan mengatur kinerja perusahaan, sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan perusahaan, sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antar kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang dengan produktif dan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan karyawan bekerja secara produktif dan profesional.

Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusia dan sadar bahwa sumber daya manusia lebih dari sekedar aset. Perusahaan harus bisa bersikap profesional dan adil dalam pemberian imbalan kepada karyawan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam menjalankan dan mengerjakan tugas-tugasnya demi terwujudnya tujuan

perusahaan. Hubungan kerja yang saling menguntungkan tersebut berdampak positif terutama bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan memberikan jasanya dengan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan dan perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan atas jasanya (Anwar Mangkunegara, 2001: 1)

Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat salah satunya dapat dilihat dari pemberian kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang dapat berupa gaji, bonus dan insentif, sedangkan kompensasi nonfinansial merupakan kompensasi yang diberikan tidak dalam bentuk uang dapat berupa pekerjaan dan lingkungan kerja. Apabila perusahaan dapat mengatur kompensasi dengan baik, maka akan memberikan keuntungan yang baik pula bagi perusahaan tersebut.

Hasibuan (2008: 118) membedakan kompensasi menjadi dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung diberikan dalam bentuk gaji, upah dan insentif. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa fasilitas dan kesejahteraan karyawan. Kompensasi nonfinansial terdiri dari lingkungan kerja dan tugas-tugas menarik. Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan tolak ukur terhadap prestasi yang dicapai oleh karyawan. Diharapkan dengan

adanya kompensasi, karyawan menjadi lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Samsuddin (2006: 187-188) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja atau kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Penelitian tentang hubungan variabel-variabel kompensasi yang terdiri atas kompensasi finansial dan nonfinansial dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Asriyantini Amrullah (2012), Tiara Suciaty dan Siti Rahmawati (2014) serta Rafi Jodi Kuria (2016) bahwa pemberian kompensasi yang tepat merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam hal pelayanan kesehatan. Rumah sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan dalam melayani konsumen memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan yang dalam hal ini rumah sakit adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini

disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi, perusahaan maupun instansi.

Salah satu contoh instansi yang dapat dinilai kinerja karyawannya baik dari segi kompensasi finansial maupun nonfinansial yaitu Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta. Rumah Sakit Mata Dr. Yap yang terletak di Jalan Cik Di Tiro 5 Yogyakarta merupakan satu-satunya rumah sakit khusus mata di Yogyakarta yang telah mendapat kepercayaan dari masyarakat. Rumah sakit ini memiliki dan mengembangkan pelayanan kesehatan mata yang profesional dan terjangkau sesuai kebutuhan pasien. Selain itu juga rumah sakit ini memiliki tujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia, teknologi dan lingkungannya untuk mendukung terwujudnya sebuah rumah sakit yang bonafit. Melalui misi tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Dr. Yap dapat terus meningkat.

Gambaran mengenai karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap terdiri dari karyawan dengan rentang umur 20 tahun sampai 45 tahun ke atas. Karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. Yap didominasi oleh karyawan dengan umur 26 tahun sampai 30 tahun. Karyawan dengan umur produktif akan mampu mencapai kinerja yang maksimal. Karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. Yap didominasi oleh karyawan perempuan, yaitu 65,6% dari total karyawan. Mayoritas karyawan juga merupakan lulusan D1 sampai D3. Karyawan yang

memiliki tingkat pendidikan tinggi akan memiliki kinerja tinggi karena memiliki pengetahuan yang lebih dibandingkan karyawan dengan pendidikan rendah. Mayoritas karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap merupakan karyawan tetap, yaitu 64,1%. Adanya kepastian kompensasi dan pekerjaan di masa depan membuat karyawan tetap akan memiliki motivasi lebih tinggi dalam bekerja dibandingkan karyawan kontrak. Rata-rata karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap memiliki pengalaman bekerja di tempat saat ini selama 7,55 tahun. Semakin berpengalaman karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat karena karyawan yang kurang pengalaman kurang memiliki informasi dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih lama.

Rumah Sakit Dr. Yap memberikan kompensasi finansial untuk karyawannya berupa gaji, tunjangan, insentif, serta Sisa Hasil Usaha (SHU) yang dibagikan setahun sekali. Kompensasi nonfinansial untuk karyawan di rumah sakit ini berupa asuransi Jamsostek, dana pensiun, pelatihan, studi banding ke luar kota maupun luar negeri.

Penilaian kinerja karyawan pada Rumah Sakit Dr. Yap yang dilakukan oleh divisi sumber daya manusia (SDM) yaitu dengan melakukan evaluasi rutin satu tahun sekali yang biasanya dilakukan setiap awal tahun dan evaluasi setiap bulannya. Evaluasi tahunan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Dr. Yap dinilai dari 2 aspek, yaitu aspek *softskill* dan aspek *hardskill*. Aspek *softskill* yaitu berupa penilaian mengenai kedisiplinan, hasil kerja,

kualitas kerja, kreatifitas, perilaku, kepedulian, adaptasi terhadap lingkungan, dan kerjasama tim. Aspek *hardskill* yaitu berupa pencapaian karyawan terhadap tugas yang diberikan sesuai dengan orientasinya. Selain itu, evaluasi bulanan yang dilakukan terkait dengan kedisiplinan waktu yakni keefektifan jam kerja karyawan. Akan tetapi dari hasil evaluasi kinerja karyawan tersebut diketahui bahwa kinerja karyawan pada Rumah Sakit Dr. Yap tersebut bersifat fluktuatif atau mengalami pasang surut setiap bulannya.

Ketidakstabilan kinerja karyawan Rumah Sakit Dr. Yap dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu kurangnya kompensasi yang mereka terima. Kompensasi yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada jabatan, lamanya bekerja, dan insentif yang diterima. Selain kompensasi, faktor nonkompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit tersebut. Tidak adanya penilaian atau pengakuan atas kinerja yaitu berupa *reward* juga menjadi salah satu faktor kurangnya motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini mengambil populasi beberapa karyawan baik karyawan tetap maupun tidak tetap atau kontrak di Rumah Sakit Dr. Yap Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan metode *explanatory research*, serta menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat *statistic path* dan uji validitas.

Data yang digunakan merupakan data primer, yang datanya diperoleh dengan cara memberikan kuesioner langsung terhadap objek yang diteliti dan *likert scale* untuk memberikan bobot nilai dalam kuesioner.

Rendahnya kinerja karyawan menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektifitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya, perusahaan harus menerima kerugian material maupun immaterial karena pekerjaan karyawan yang tidak efektif dan efisien. Melalui penelitian ini diharapkan manajemen rumah sakit dapat mengusahakan penyelesaian masalah yang berhubungan dengan kompensasi baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial agar dapat menjaga kualitas kinerja dan motivasi karyawan tetap tinggi guna tercapainya tujuan rumah sakit.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul “**Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta.**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya ketidakstabilan kinerja karyawan di Rumah Saki Dr. Yap setiap bulannya.
2. Kompensasi finansial yang diterima setiap karyawan berbeda-beda.
3. Tidak adanya *reward* yang diberikan kepada karyawan sehingga mengakibatkan karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada permasalahan mengenai Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan Kinerja Karyawan dengan objek yang diteliti adalah karyawan Rumah Sakit Dr. Yap Yogyakarta, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak; kecuali penjaga parkir kendaraan, *office boy*, dan bagian keamanan (satpam).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta?

3. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta.
- b. Pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta.
- c. Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

- a. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis yang berkaitan dengan masalah terkait dan praktek-praktek yang berada di perusahaan tersebut mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan atau data referensi sebagai acuan atau koreksi terhadap sistem yang sudah ada serta untuk perusahaan kedepannya dapat menangani masalah terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawannya.

c. Bagi dunia akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang diteliti, memberikan sumbangan pemikiran dan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Teori Keagenan

Jensen (2000) mendefinisikan hubungan keagenan sebagai hubungan kontraktual antara satu atau lebih pihak (*principal*) dengan satu atau lebih pihak lain (*agent*) untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan kepentingan *principal*, dengan mendelegasikan wewenang kepada *agent*. Teori keagenan mendefinisikan *principal* sebagai pemilik, dewan komisaris, atau *supervisor*, dan *agent* sebagai manajer dan karyawan (Bouckova, 2015). Baik *principal* maupun *agent* akan bertindak berdasarkan kepentingan mereka sendiri. *Principal* berkepentingan untuk meningkatkan modal mereka dan mengurangi risiko, sementara *agent* berkepentingan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan pemenuhan kebutuhan dan kepentingan *agent*.

Dalam konteks akuntansi manajemen, teori keagenan fokus pada evaluasi kinerja (Bouckova, 2015). *Principal* berkepentingan agar *agent* memiliki kinerja baik sehingga dapat memaksimalkan kepentingan dan kesejahteraan *principal*. Dalam penelitian ini, kinerja akan fokus kepada kinerja karyawan. Jensen (2000) menyatakan bahwa masalah perbedaan kepentingan antara *agent* dan *principal* dapat diminimalisir dengan program kompensasi bagi karyawan. Dampak langsung program kompensasi dapat

dilihat dari kinerja terkait pihak yang menerima kompensasi, yaitu kinerja karyawan.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Pabunda Tika, 2006: 121). Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja.

Definisi kerja karyawan sebagai ungkapan seperti keluaran, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas (Gomes, 2005: 9). Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005: 9), mendefenisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 1995:327).

2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Karakteristik situasi
- b. Deskripsi pekerjaan-pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan
- c. Tujuan-tujuan penilaian kinerja
- d. Sikap para karyawan dan manager terhadap evaluasi

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Tujuan evaluasi, seorang manager menilai kinerja dari masa lalu seseorang karyawan dengan menggunakan *rating* deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.
- b. Tujuan pengembangan, seorang manager mencoba untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

3. Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Sastrohadiwiryono (2005: 235-236) menjelaskan bahwa pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan, merupakan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

- b. Prestasi kerja, merupakan kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggung jawab, merupakan kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.
- d. Ketaatan, merupakan kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan perundangan yang berlaku, melakukan perintah perundangan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
- e. Kejujuran, merupakan ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan.
- f. Kerja sama, merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- g. Prakarsa, merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang

diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah bimbingan dari manajemen lininya.

- h. Kepemimpinan, merupakan kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Terdapat tiga jenis indikator dalam penilaian kinerja karyawan, menurut Syamsuddin dan Yunus (2003:16) dalam Rahayu (2007) yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan sifat:

- 1) Kemampuan (*ability*), merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
- 2) Loyalitas (*loyalty*), merupakan suatu bentuk sikap yang senantiasa melihat segala sesuatunya sebagai proses perbaikan demi perbaikan.
- 3) Kejujuran (*honesty*) atau transparansi, merupakan suatu bentuk keterusterangan atau bentuk keterbukaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 4) Kreativitas (*creativity*), merupakan kemampuan memproduksi cerita atau ide-ide baru yang dapat digunakan untuk membantu proses penyelesaian pekerjaan.
- 5) Kemampuan memimpin (*leadership*), merupakan kemampuan mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

b. Kriteria berdasarkan perilaku:

- 1) Melaksanakan tugas (*perform task*), berkaitan dengan tingkat pelaksanaan tugas.
- 2) Mengikuti instruksi (*obey instruction*), berkaitan dengan bagaimana seseorang mengikuti instruksi dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Melaporkan permasalahan (*report problem*), berkaitan dengan apakah seseorang melaporkan permasalahan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas.
- 4) Memelihara peralatan (*maintain equipment*), berkaitan dengan tingkat pemeliharaan peralatan dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
- 5) Memelihara administrasi (*maintain record*), berkaitan dengan tingkat pemeliharaan administrasi dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
- 6) Mengikuti aturan-aturan (*follow rules*), berkaitan dengan sejauh mana aturan-aturan yang telah ditetapkan dapat diikuti dalam proses penyelesaian pekerjaan.
- 7) Mengajukan usul atau saran (*submit suggestion*), berkaitan dengan tingkat pemberian usul dan saran pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaan.

c. Kriteria berdasarkan hasil:

- 1) Hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan. Hal ini menyangkut pada tingkat hasil yang dicapai pada masing-masing karyawan (*production level*).
- 2) Kualitas pekerjaan. Hal ini menyangkut pada tingkat kualitas dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan (*quality production*).
- 3) Pekerjaan yang tersisa. Hal ini menyangkut pada tingkat penyelesaian pekerjaan yang tersisa (*scrap*).
- 4) Memperbaiki peralatan (*equipment repairs*). Hal ini menyangkut bagaimana peralatan yang telah digunakan dapat diperbaiki.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Moh. As'ad (2001) yaitu meliputi:

a. Faktor finansial

Faktor finansial yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterima untuk memenuhi kebutuhan mereka

sehari-hari, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan serta promosi.

b. Faktor fisik

Faktor fisik merupakan faktor berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

c. Faktor sosial

Faktor sosial merupakan faktor berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

d. Faktor psikologi

Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan. Hal ini meliputi minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan (Bangun dalam Kadarisman, 2012: 43).

Menurut Wibowo (2011: 348), kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga mengatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kadarisman (2012: 1), kompensasi adalah apa yang seorang karyawan, pegawai maupun pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

2. Jenis-jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan sebuah perusahaan. Salah satunya menurut Rivai (2004: 358), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Menurut Mondy dan Noe (2004: 76) mengemukakan bahwa:

1) Kompensasi finansial Langsung

- a) Gaji, merupakan 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, 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 masuk menjadi karyawan.
- c) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Dengan demikian diasumsikan 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. Namun apabila standar terlalu sulit dapat menyebabkan karyawan frustrasi.

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung merupakan tunjangan, yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung. Contoh finansial tidak langsung seperti program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

Adapun indikator kompensasi finansial tidak langsung yang dikembangkan oleh Dharmawan (2011) yaitu sebagai berikut:

- a) Tunjangan, merupakan komponen kompensasi finansial tidak langsung, yang meliputi semua imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (gaji, upah, komisi).
- b) Insentif, terdapat beberapa bentuk dalam pemberian insentif karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- 2) *Production bonus* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang telah ditetapkan.
- 3) *Commissions* merupakan presentasi harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- 4) *Maturity Curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang dirangking menjadi: *marginal, below average, average, good, outstanding*.
- 5) *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- 6) *Pay for knowledge/pay for skills* merupakan pemberian kompensasi karena kemampuannya untuk menimbulkan inovasi.
- 7) *Non-maturity incentives* merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lainnya.
- 8) *Executive incentives* merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
- 9) *International incentives* diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri.

b. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas aspek karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan aspek lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Adapun indikator kompensasi nonfinansial yang dikembangkan oleh Dharmawan (2011) yaitu penghargaan. Penghargaan dapat dibedakan atas penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik.

1) Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan Ekstrinsik yaitu penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja, mencakup penghargaan finansial seperti upah dan gaji, serta jaminan sosial, penghargaan interpersonal seperti: rekognisi atau pengakuan, dan promosi jabatan.

2) Penghargaan Intrinsik

Penghargaan Intrinsik yaitu bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan menurut Gibson, Invancevich, dan Donnelly.

3. Fungsi Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (2006: 188) yaitu sebagai berikut:

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

4. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Arep dan Tanjung (2003:197) terdiri atas 3 bagian yaitu:

- a. Memperoleh karyawan yang berkualitas dengan cara menarik karyawan yang handal ke dalam organisasi. Jika kompensasi yang diberikan tinggi,

maka banyak orang yang berminat bekerja di tempat tersebut, sehingga seleksi dapat dilakukan dengan cara yang sangat ketat.

- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja melalui memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi unggul. Ini akan berhasil jika insentif yang diterapkan sangat menggiurkan bagi para pegawai.
- c. Timbulnya long life employment (bekerja seumur hidup atau timbul loyalitas dalam bekerja di tempat tersebut). Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada karyawan, sehingga dapat diperoleh karyawan yang handal dan berkualitas.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Dharmawan, 2011: 55) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut:

- a. Kinerja

Pemberian kompensasi melihat besarnya kinerja yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Semakin tinggi tingkat pengeluaran, maka akan semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

- b. Kemampuan untuk membayar

Secara logis, ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja.

Oleh karena itu, sangat mustahil apabila suatu perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

c. Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mempunyai kemampuan membayar kompensasi, tapi belum tentu perusahaan tersebut memiliki kesediaan membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

D. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Rafi Jodi Kurnia (2016)

Penelitian ini berjudul ”Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”. Penelitian Rafi Jodi Kurnia ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan ialah beberapa karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan, yaitu Kompensasi sebagai variabel terikat. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada responden yang dijadikan sebagai sampel, Rafi Jodi Kurnia mengambil responden dari Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta sedangkan pada penelitian ini dilakukan di Rumah Mata Dr. Yap Yogyakarta.

2. Penelitian Asriyanting Amrullah (2012)

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Penelitian Asriyanting Amrullah ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian diambil dari beberapa karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Makassar. Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial sebagai variabel terikat. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada responden yang dijadikan sebagai sampel, Asriyanti Amrullah mengambil responden dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Makassar sedangkan pada penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta.

3. Penelitian Tiara Suciaty dan Siti Rahmawati (2014)

Penelitian ini berjudul "Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan Kontrak PT Unilever Body Care Indonesia Tbk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian adalah beberapa karyawan di PT Unilever Body Care Indonesia Tbk. Hasil dari penelitian ini

menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan, yaitu kompensasi finansial dan sebagai variabel terikat. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada responden yang dijadikan sebagai sampel dan variabel yang diteliti yaitu kompensasi nonfinansial. Tiara Suciaty dan Siti Rahmawati mengambil responden dari PT Unilever Body Care Indonesia Tbk sedangkan pada penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta.

E. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Salah satunya adalah kompensasi finansial yang merupakan imbalan atau balas jasa yang berupa uang seperti: gaji, bonus, dan insentif. Apabila karyawan mendapat kompensasi finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Pemberian kompensasi finansial oleh perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan lebih bersemangat dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Maka dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.

2. Pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan dalam pemberian kompensasi tidak hanya berupa kompensasi finansial saja atau kompensasi yang berupa uang. Namun pemberian kompensasi juga dilakukan dalam bentuk nonfinansial yang merupakan imbalan atau balas jasa yang tidak berupa uang seperti: jaminan keamanan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan pelayanan untuk karyawan. Apabila karyawan mendapat kompensasi nonfinansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, nyaman dan tidak khawatir terhadap kondisinya. Hal tersebut akan membuat karyawan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Kompensasi nonfinansial diberikan kepada karyawan untuk menjamin keselamatan dan keamanan karyawan tersebut. Hal itu dilakukan perusahaan

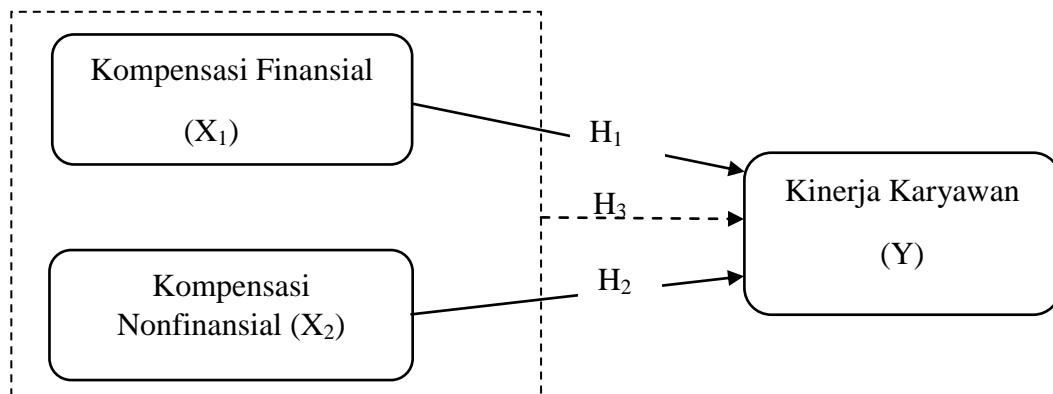
agar karyawan bisa menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

3. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan

Adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

F. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat disusun paradigma penelitian sebagai berikut:



Keterangan:

- X₁ = Kompensasi Finansial
 X₂ = Kompensasi Nonfinansial
 Y = Kinerja Karyawan
 ———▶ = Pengaruh interaksi masing-masing variabel X terhadap Y
 - - -▶ = Interaksi variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y

Gambar 1. Paradigma Penelitian

G. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009: 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan jawaban penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Fungsi utama dari hipotesis adalah membuka kemungkinan untuk menguji kebenaran teori. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H₁: Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta.
2. H₂: Kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta.

3. H_3 : Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2017 sampai dengan September 2017.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*) dengan unit analisis yang diteliti adalah karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta. Penelitian kausal komparatif merupakan salah satu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang ada seperti yang dijelaskan oleh Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2002: 27).

Penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat untuk menguji hipotesis yang ada. Tujuan untuk memperoleh bukti empiris, menguji dan mengkaji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

C. Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Variabel ini diukur dengan melihat dimensi kesanggupan dari karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya kepada perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dari variabel dependen. Terdapat dua variabel independen dalam penelitian ini, yaitu:

a. Kompensasi Finansial (X_1)

Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi secara langsung yang meliputi upah, gaji, komisi, dan bonus dan kompensasi tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, asuransi, pensiun, pelayanan karyawan, dan uang tambahan lainnya.

b. Kompensasi Nonfinansial (X_2)

Kompensasi Nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja.

3. Variabel Kontrol

Variabel kontrol merupakan variabel independen yang mengontrol pengaruh variabel independen utama terhadap variabel dependen. Variabel kontrol dalam penelitian ini yaitu data responden berupa umur, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja dan status karyawan. Umur responden diukur menggunakan rentang nilai. Semakin tinggi nilai maka semakin tua umur responden. Nilai satu merupakan responden dengan umur 20-25 tahun. Nilai dua merupakan responden dengan umur 31-35 tahun. Nilai tiga merupakan responden dengan umur 41-45 tahun. Nilai empat merupakan responden dengan umur 26-30 tahun. Nilai lima merupakan responden dengan umur 36-40 tahun. Nilai enam merupakan responden dengan umur di atas 40 tahun. Jenis kelamin diukur menggunakan variabel *dummy* (variabel kategorikal) nilai 1 apabila responden wanita dan nilai 0 apabila responden laki-laki. Pendidikan diukur dengan menggunakan rentang nilai. Semakin tinggi nilai maka semakin tinggi tingkat pendidikan responden. Nilai satu merupakan responden lulusan SD sampai SLTA. Nilai dua

merupakan responden lulusan D1 sampai D3. Nilai satu merupakan responden lulusan S1. Nilai satu merupakan responden lulusan S2 atau lebih. Lama bekerja diukur dengan jumlah tahun yang telah ditempuh responden selama bekerja di RS Mata Dr YAP Yogyakarta. Status karyawan diukur menggunakan variabel *dummy* (variabel kategorikal) nilai 1 apabila responden merupakan karyawan tetap dan nilai 0 apabila responden merupakan karyawan kontrak.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta yang berjumlah 187 orang. Sampel yang digunakan yaitu karyawan yang telah bekerja di Rumah Sakit Dr. Yap Yogyakarta yang lebih dari 1 tahun yang berjumlah 128 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) atau survei, dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer. Pada penelitian ini data dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden.

Pengumpulan data tersebut dengan cara membagikan daftar pertanyaan ataupun pernyataan kepada responden yaitu karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta. Daftar pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang dibagikan kepada responden berisi masalah yang berkaitan dengan objek yang diteliti sesuai dengan indikator-indikator variabel pada kisi-kisi instrumen penelitian. Daftar pertanyaan ataupun pernyataan tersebut disusun dalam sebuah kuesioner kemudian disebar kepada responden untuk diisi. Setelah selesai mengisi, kuesioner tersebut dikembalikan kepada penyebar kuesioner. Kuesioner yang telah diisi tersebut akan digunakan oleh peneliti sebagai bahan data dalam penelitian ini.

F. Instrumen Penelitian

Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan metode *survey* yaitu menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen penelitian yang digunakan:

No	Variabel	Indikator	Nomor soal	Jumlah Soal
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kriteria Berdasarkan Sifat	1,2,3,4,5	5
		Kriteria Berdasarkan Perilaku	6,7,8,9,10, 11,12	7
		Kriteria Berdasarkan Hasil	27,28,29,30	4

No	Variabel	Indikator	Nomor soal	Jumlah Soal
2	Kompensasi Finansial (X ₁)	Gaji	1,2,3	3
		Bonus	4,5,6	3
		Program-program Proteksi	7,8,9,10,11	5
3	Kompensasi Nonfinansial (X ₂)	Pekerjaan	1,2,3,4,5	5
		Lingkungan Kerja	6,7,9,10	4
Jumlah Soal				36

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel-variabel tersebut diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal menggunakan skala *Likert*, yaitu metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2009: 93). Skala *likert* yang digunakan untuk menjawab pernyataan penelitian memiliki lima kategori, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Bobot dan Kategori Skala Likert

Jenis Jawaban	Skor
SS (Sangat Setuju)	4
S (Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

G. Uji Instrumen Penelitian

Pada penelitian di Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta dilakukan uji instrumen dan diambil sejumlah 22 responden sebagai sampel, sebelum menggunakan seluruh sampel yang telah ditetapkan. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan program olah data dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2005: 267) valid berarti instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu alat ukur disebut valid apabila instrumen yang dimaksud untuk mengukur tersebut memang dapat mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Pengujian validasi dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item skor dengan total skor. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi *Product Moment* dari *Pearson* sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi Product Moment

X = Jumlah skor untuk indikator X

Y = Jumlah skor untuk indikator Y

n = Banyak responden (sampel) dari variabel X dan Y

Setelah r hitung ditemukan, r hasil-hasil tersebut kemudian dikonsultasikan dengan tabel untuk mengetahui butir yang valid dan tidak valid. Menggunakan pedoman bila r hitung \geq r tabel pada signifikansi 5% maka butir dianggap valid, sedangkan bila r hitung $<$ r tabel maka item tersebut dianggap tidak valid. Butir yang digunakan dalam pengumpulan data adalah butir yang valid (Ghozali, 2011:53).

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal-hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Pada penelitian ini digunakan metode pengukuran reliabilitas Cronbach's Alpha. Pengujian reliabilitas dengan teknik Cronbach's Alpha ini biasanya dilakukan untuk jenis data interval/essay (Sugiyono, 2005: 282).

Rumus koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*:

$$r = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s^2}{s^2} \right\}$$

Keterangan:

k = mean kuadrat antara subjek

$\sum s^2$ = mean kuadrat kesalahan

s^2 = varians total

Jika koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dapat dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2005: 277). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

H. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam analisis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara satu variabel bebas dengan variabel bebas yang lain. Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2011).

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji model regresi linier ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka ada masalah autokorelasi. Mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam model regresi dapat dilakukan dengan Uji *Durbin – Watson* (DW *Test*).

Tabel 3. Pengambilan Keputusan Autokorelasi

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi	Tdk tolak	$du < d < 4 - du$

Sumber: Imam Ghozali (2011: 111)

Apabila nilai *Durbin – Watson* berada di antara nilai 0 sampai nilai dl , maka hipotesis nol "tidak ada autokorelasi positif" ditolak, mengindikasikan bahwa terdapat autokorelasi positif dalam penelitian. Apabila nilai *Durbin – Watson* berada di antara nilai dl sampai nilai du , maka tidak dapat ditentukan apakah terdapat autokorelasi dalam penelitian. Apabila nilai *Durbin – Watson* berada di antara nilai $4 - dl$

sampai nilai 4, maka hipotesis nol "tidak ada autokorelasi negatif" ditolak, mengindikasikan bahwa terdapat autokorelasi negatif dalam penelitian. Apabila nilai *Durbin – Watson* berada di antara nilai 4-du sampai nilai 4-dl, maka tidak dapat ditentukan apakah terdapat autokorelasi dalam penelitian. Apabila nilai *Durbin – Watson* berada di antara nilai du sampai nilai 4-du, maka hipotesis nol "tidak ada autokorelasi " diterima, mengindikasikan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai variansnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika nilai variansnya berbeda, maka disebut heteroskedastisitas, sedangkan untuk model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139).

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat hasil Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen pada sumbu Y dengan residualnya ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) pada sumbu X di mana terjadi penyebaran dari titik nol atau tidak. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di

atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011: 160). Teknik uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, yaitu pengujian dua sisi yang dilakukan dengan membandingkan signifikansi hasil uji (*p value*) dengan taraf signifikansi.

Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%, maka apabila nilai signifikansi dari nilai *Kolmogorov-Smirnov* lebih dari 5%, data yang digunakan dapat dikatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila signifikansi data kurang dari 5% maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

5. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan benar atau tidak, apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris berbentuk linear, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2011: 166). Apabila uji linearitas tidak terpenuhi, maka analisis regresi linear tidak dapat dilakukan. Uji linearitas adalah asumsi yang akan

memastikan apakah data yang dimiliki sesuai dengan garis linear atau tidak.

I. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2005: 243). Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua. Langkah-langkah yang digunakan dalam analisis ini adalah sebagai berikut:

a. Mencari koefisien korelasi (r)

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk *interval* atau *ratio* dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama (Sugiyono, 2005: 212). Berikut ini dikemukakan rumus yang paling sederhana yang dapat digunakan untuk menghitung koefisien korelasi, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = korelasi antara variabel x dengan variabel y

x = $(x_i - \bar{x})$

y = $(y_i - \bar{y})$

b. Mencari koefisien determinasi sederhana (r^2)

Koefisien determinasi sederhana (r^2) dapat dicari menggunakan rumus di bawah ini:

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Keterangan:

r^2 = koefisien determinasi sederhana

r_{xy} = korelasi antara variabel x dengan y

c. Menguji signifikansi dengan uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2005: 215). Uji t dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r(\sqrt{n-2})}{(\sqrt{1-r^2})}$$

Keterangan:

t = t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah

Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Namun apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Menyusun persamaan regresi dan membuat garis regresi linear sederhana persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = nilai Y jika X=0 (konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi

X = subyek dalam variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Selain itu, nilai a dan b dapat dicari dengan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i \sum Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel terikat ketika jumlah variabel bebasnya lebih dari satu. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh Kompensasi dan Nonkompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini melibatkan tujuh variabel bebas (dua variabel bebas utama dan lima variabel kontrol) sebagai X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7; dan satu variabel terikat (Y). Langkah-langkah yang digunakan dalam analisis ini adalah sebagai berikut:

- a. Mencari persamaan regresi untuk dua predictor, persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = bilangan konstanta
- b₁-b₇ = koefisien arah garis
- X₁ = Kompensasi Finansial
- X₂ = Kompensasi Non Finansial
- X₃ = Umur
- X₄ = Jenis Kelamin
- X₅ = Pendidikan
- X₆ = Lama Bekerja
- X₇ = Status Karyawan

Regresi linier berganda dengan dua variabel bebas X₁ dan X₂ dalam mencari koefisien regresi a, b₁ dan b₂ dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \sum X_1Y &= b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1X_2 \\ \sum X_2Y &= b_1 \sum X_1X_2 + b_2 \sum X_2^2 \end{aligned}$$

- b. Mencari koefisien korelasi ganda X₁,X₂ terhadap Y, koefisien korelasi ganda (R) dapat dihitung dengan mudah apabila koefisien korelasi antar variabel sudah ditemukan (Sugiyono, 2009: 281). Koefisien korelasi dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{y(1,2)} = \frac{b_1 \sum X_1Y + b_2 \sum X_2Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$R_{y(1,2)}$ = koefisien korelasi antara X_1 dan X_2 dengan Y

b_1 = koefisien prediktor X_1

b_2 = koefisien prediktor X_2

$\sum X_1Y$ = jumlah produk antara X_1 dan Y

$\sum X_2Y$ = jumlah produk antara X_2 dan Y

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat kriterium Y

- c. Mencari koefisien determinasi ganda (R^2) antara X_1 dan X_2 dengan Y , koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = (R_{y(1,2)})^2$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi antara X_1 dan X_2 dengan Y

$R_{y(1,2,3)}$ = koefisien korelasi antara X_1 dan X_2 dengan Y

- d. Menguji signifikansi regresi ganda dengan uji F , uji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Hal ini selanjutnya dikonsultasikan dengan F_{tabel} dengan didasarkan pada taraf signifikansi 5%. Apabila F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

a. Deskripsi Responden berdasarkan Umur

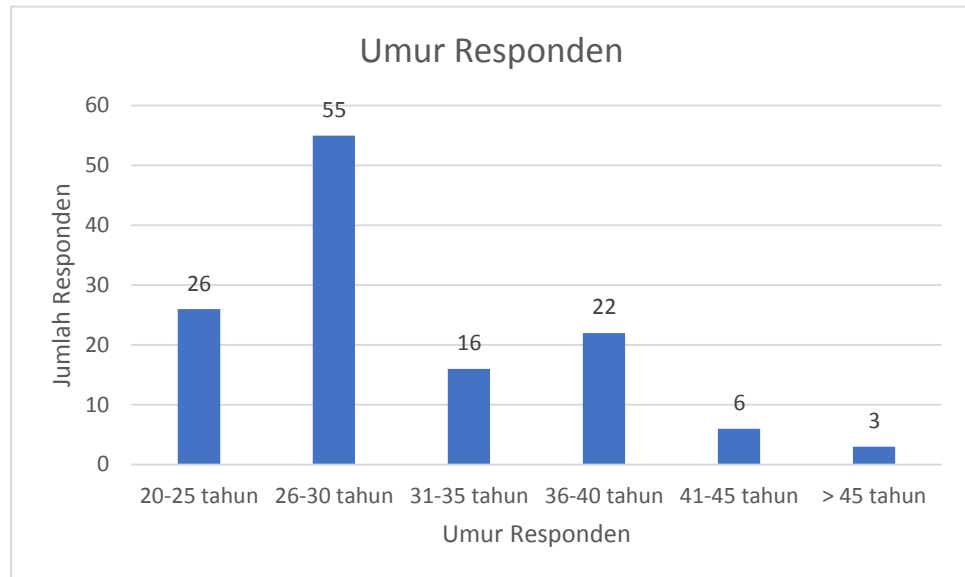
Deskripsi responden berdasarkan umur karyawan RS dr. YAP dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Demografi Responden berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20-25 tahun	26	20,3
26-30 tahun	55	43,0
31-35 tahun	16	12,5
36-40 tahun	22	17,2
41-45 tahun	6	4,7
> 45 tahun	3	2,3
Total	128	100

Sumber : Data yang diolah (2017)

Data tersebut menunjukkan sebanyak 26 responden atau 20,3% berumur antara 20 hingga 25 tahun, 55 responden atau 43,0% berumur antara 26 hingga 30 tahun, 16 responden atau 12,5% berumur antara 31 hingga 35 tahun, 22 responden atau 17,2% berumur antara 36 hingga 40 tahun, 6 responden atau 4,7% berumur antara 41 hingga 45 tahun, dan 3 responden atau 2,3% berumur lebih dari 45 tahun.



Gambar 2. Barchart Demografi Responden berdasarkan Umur

b. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin karyawan RS dr.

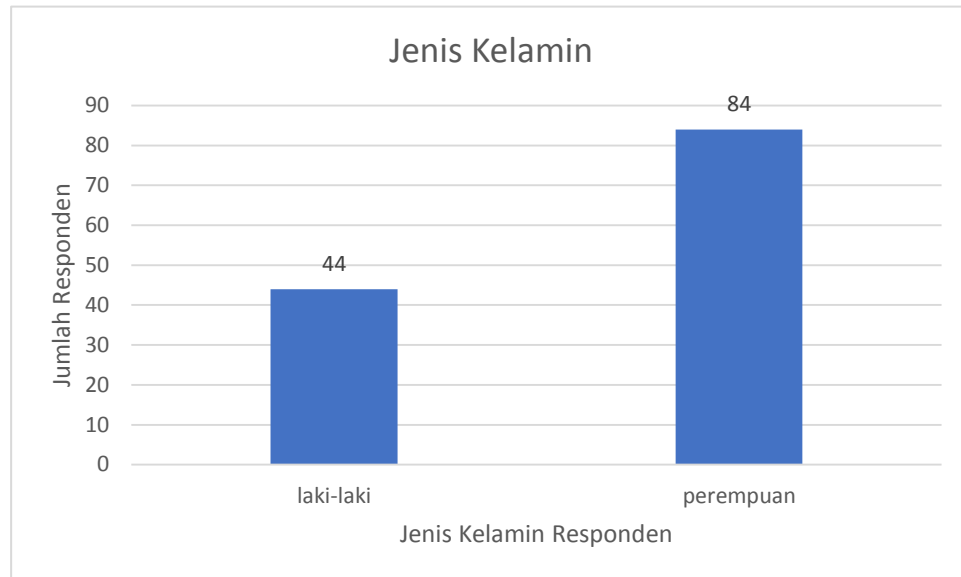
YAP dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Demografi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	44	34,4
Perempuan	84	65,6
Jumlah	128	100

Sumber : Data yang diolah (2017)

Data tersebut menunjukkan sebanyak 44 responden atau 34,4% laki-laki, , dan 84 responden atau 65,6% di jenis lainnya.



Gambar 3. Barchart Demografi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

c. Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan karyawan RS dr. YAP dapat dilihat pada tabel berikut :

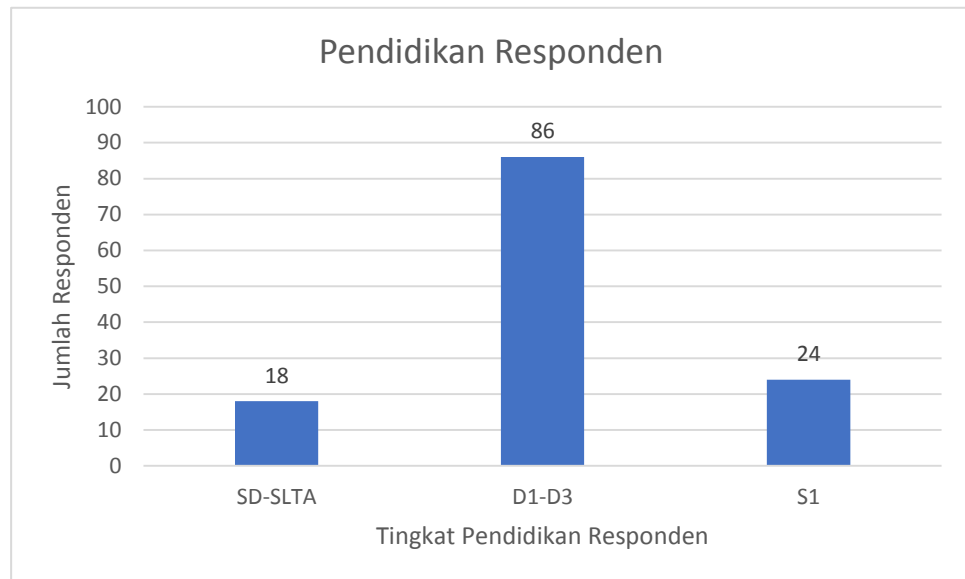
Tabel 6. Demografi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SD-SLTA	18	14,0
D1-D3	86	67,2
S1	24	18,8
Jumlah	128	100

Sumber : Data yang diolah (2017)

Data tersebut menunjukkan sebanyak 18 responden atau 14,0% merupakan lulusan SD hingga SLTA, 86 responden atau 67,2%

merupakan lulusan D1 hingga D3, dan 24 responden atau 18,8% merupakan lulusan S1.



Gambar 4. Barchart Demografi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

d. Deskripsi Responden berdasarkan Status Pekerjaan

Deskripsi responden berdasarkan status pekerjaan karyawan RS dr.

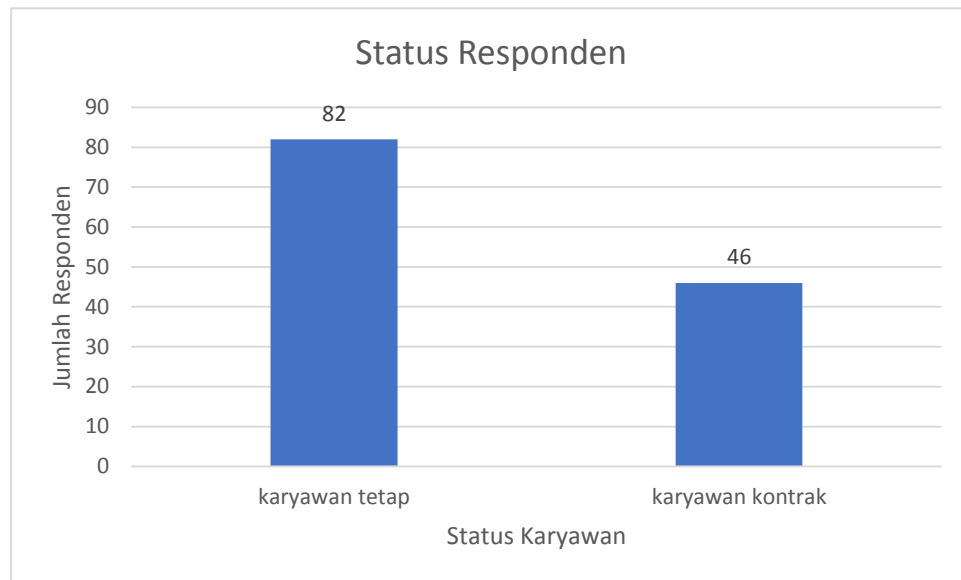
YAP dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Demografi Responden berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
Karyawan Tetap	82	64,1
Karyawan Kontrak	46	35,9
Jumlah	128	100

Sumber : Data yang diolah (2017)

Data tersebut menunjukkan sebanyak 82 responden atau 64,1% merupakan karyawan tetap, dan 46 responden atau 35,9% merupakan karyawan kontrak.



Gambar 5. Barchart Demografi Responden berdasarkan Status Karyawan

e. Deskripsi Responden berdasarkan Masa Bekerja

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja karyawan RS dr. YAP dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Demografi Responden berdasarkan Masa Kerja

	N	Minimal	Maksimal	Mean
Masa Kerja	128	1,00	27,00	7,55

Sumber : Data yang diolah (2017)

Data tersebut menunjukkan dari 128 karyawan RS dr. YAP, masa kerja paling singkat selama 1 tahun, masa kerja paling lama 27 tahun, dan rata-rata masa kerja selama 7,55 tahun.

2. Deskripsi Data Variabel

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2005: 21). Analisis statistik deskriptif ini meliputi tabel, grafik, rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum, dan jumlah data penelitian.

Berikut ini adalah hasil analisis statistik deskriptif dari data penelitian yang diolah dengan menggunakan program pengolahan data :

Tabel 9. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Deviasi Standar
Kompensasi Finansial	128	26,00	39,00	29,48	3,29
Kompensasi Non Finansial	128	21,00	30,00	24,64	2,40
Kinerja Karyawan	128	45,00	58,00	20,05	1,94

Sumber : Data yang diolah (2017)

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus, dan program-program proteksi dengan indikator yaitu asuransi

tenaga kerja, asuransi kesehatan, tunjangan pensiun (pesangon). Kompensasi finansial dalam penelitian ini merupakan variabel bebas atau independen. Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dari 128 karyawan yang diteliti memiliki nilai minimum sebesar 26; nilai maksimum sebesar 39; nilai *mean* (rata-rata) sebesar 29,48 dan nilai standar deviasi sebesar 3,29.

Menurut Sugiyono (2005: 29) distribusi frekuensi data variabel Kompensasi Finansial dapat dihitung dengan menggunakan rumus *Sturges*:

- 1) Menghitung Jumlah Kelas Interval

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } n$$

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } 128$$

$$K = 7,95$$

Angka 7,95 dibulatkan menjadi 8.

- 2) Menghitung Rentang Data

$$\text{Rentang Data} = (\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) + 1$$

$$\text{Rentang Data} = (39 - 26) + 1$$

$$\text{Rentang Data} = 14$$

- 3) Menghitung Panjang Kelas

$$\text{Panjang Kelas} = \text{Rentang Data} / \text{Jumlah Kelas Interval}$$

$$\text{Panjang Kelas} = 14 / 8$$

$$\text{Panjang Kelas} = 1,75$$

Angka 1,75 dibulatkan menjadi 2

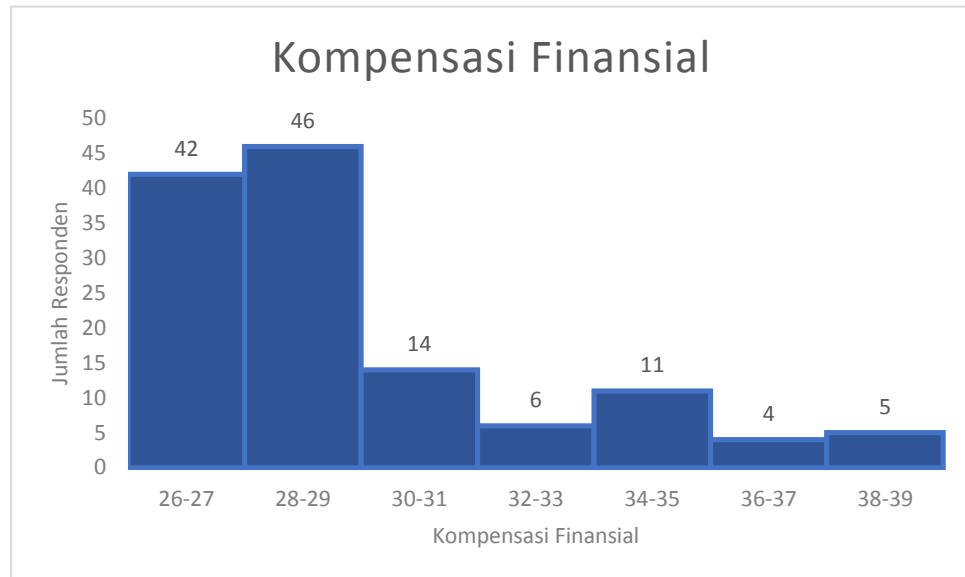
Berdasarkan perhitungan-perhitungan di atas, maka dapat disusun tabel distribusi frekuensi kompensasi finansial sebagai berikut :

Tabel 10. Distribusi Kompensasi Finansial

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	26-27	42	32,8
2	28-29	46	35,9
3	30-31	14	10,9
4	32-33	6	4,7
5	34-35	11	8,6
6	36-37	4	3,1
7	38-39	5	3,9
Jumlah		128	100

Sumber : Data yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 14, maka dapat digambarkan histogram distribusi frekuensi kompensasi finansial sebagai berikut :



Gambar 6. Histogram Distribusi Kompensasi Finansial

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang terdiri dari tugas-tugas yang menarik, tantangan-tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian, kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Kompensasi non finansial dalam penelitian ini merupakan variabel bebas atau independen. Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial dari 128 karyawan yang diteliti memiliki nilai minimum sebesar 21; nilai maksimum sebesar 30; nilai mean (rata-rata) sebesar 24,64 dan nilai standar deviasi sebesar 2,40.

Menurut Sugiyono (2005: 29) distribusi frekuensi data variabel Kompensasi non finansial dapat dihitung dengan menggunakan rumus *Sturges*:

- 1) Menghitung Jumlah Kelas Interval

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } n$$

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } 128$$

$$K = 7,95$$

Angka 7,95 dibulatkan menjadi 8.

- 2) Menghitung Rentang Data

$$\text{Rentang Data} = (\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) + 1$$

$$\text{Rentang Data} = (30 - 21) + 1$$

$$\text{Rentang Data} = 10$$

- 3) Menghitung Panjang Kelas

$$\text{Panjang Kelas} = \text{Rentang Data} / \text{Jumlah Kelas Interval}$$

$$\text{Panjang Kelas} = 10 / 8$$

$$\text{Panjang Kelas} = 1,25$$

Angka 1,25 dibulatkan menjadi 1

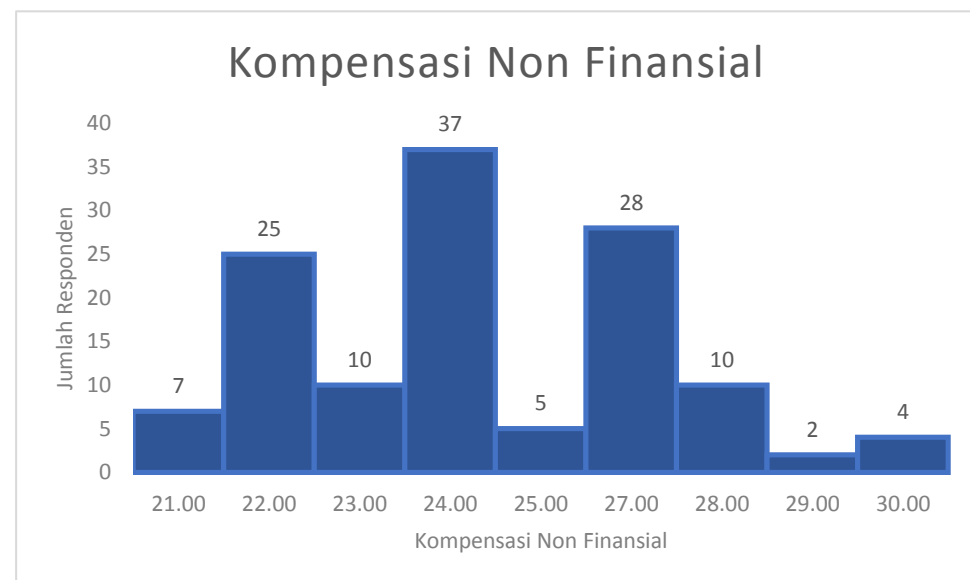
Berdasarkan perhitungan-perhitungan di atas, maka dapat disusun tabel distribusi frekuensi kompensasi non finansial sebagai berikut :

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Kompensasi Non Finansial

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	21	7	5,5
2	22	25	19,5
3	23	10	7,8
4	24	37	28,9
5	25	5	3,9
6	26	28	21,9
7	27	10	7,8
8	28	2	1,6
9	29	4	3,1
Jumlah		128	100

Sumber : Data yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 15 di atas, maka dapat digambarkan histogram distribusi frekuensi kompensasi non finansial sebagai berikut :



Gambar 7. Histogram Distribusi Frekuensi Kompensasi Non Finansial

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan variabel terikat atau dependen. Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dari 128 karyawan yang diteliti memiliki nilai minimum sebesar 45; nilai maksimum sebesar 58; nilai mean (rata-rata) sebesar 50,05 dan nilai standar deviasi sebesar 1,94.

Menurut Sugiyono (2005: 29) distribusi frekuensi data variabel Kinerja Karyawan dapat dihitung dengan menggunakan rumus *Sturges*:

1) Menghitung Jumlah Kelas Interval

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } n$$

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } 128$$

$$K = 7,95$$

Angka 7,95 dibulatkan menjadi 8.

2) Menghitung Rentang Data

$$\text{Rentang Data} = (\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) + 1$$

$$\text{Rentang Data} = (52 - 39) + 1$$

$$\text{Rentang Data} = 13$$

3) Menghitung Panjang Kelas

$$\text{Panjang Kelas} = \text{Rentang Data} / \text{Jumlah Kelas Interval}$$

Panjang Kelas = $13 / 8$

Panjang Kelas = 1,75

Angka 1,63 dibulatkan menjadi 2

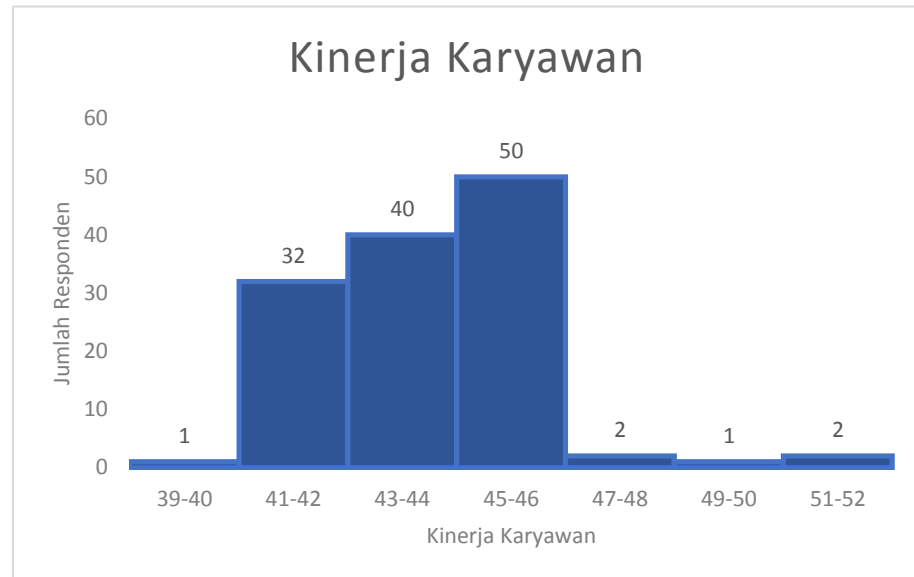
Berdasarkan perhitungan-perhitungan di atas, maka dapat disusun tabel distribusi frekuensi Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	39-40	1	0,8
2	41-42	32	25,0
3	43-44	40	31,3
4	45-46	50	39,1
5	47-48	2	1,6
6	49-50	1	0,8
7	51-52	2	1,6
Jumlah		128	100

Sumber : Data yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 15 di atas, maka dapat digambarkan histogram distribusi frekuensi Kinerja Karyawan sebagai berikut :



Gambar 8. Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

B. Analisis Data

1. Uji Pendahuluan

a. Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi Pearson Product Moment). Hasil uji validitas untuk item pertanyaan variabel kompensasi finansial sebagai berikut.

Tabel 13. Hasil uji validitas item pertanyaan variabel kompensasi finansial

	<i>Pearson-Correlation</i>	Nilai r tabel (N=128, sig. =0,05)	Keterangan
Pertanyaan 1	0,561	0,176	Valid
Pertanyaan 2	0,620	0,176	Valid
Pertanyaan 3	0,813	0,176	Valid
Pertanyaan 4	0,637	0,176	Valid
Pertanyaan 5	0,673	0,176	Valid
Pertanyaan 6	0,490	0,176	Valid
Pertanyaan 7	0,535	0,176	Valid
Pertanyaan 8	0,494	0,176	Valid
Pertanyaan 9	0,399	0,176	Valid
Pertanyaan 10	0,434	0,176	Valid
Pertanyaan 11	0,522	0,176	Valid

Sumber: Data yang diolah (2017) dan Sugiyono (2005: 333)

Berdasarkan table di atas, item pertanyaan 1 sampai pertanyaan 11 untuk indikator variabel kompensasi finansial memiliki nilai *pearson-correlation* di atas nilai r tabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan 1 sampai pertanyaan 11 untuk indikator variabel kompensasi finansial valid.

Hasil uji validitas untuk item pertanyaan variabel kompensasi non finansial sebagai berikut.

Tabel 14. Hasil uji validitas untuk item pertanyaan variabel kompensasi non finansial

	<i>Pearson-Correlation</i>	Nilai r tabel (N=128, sig. =0,05)	Keterangan
Pertanyaan 1	0,264	0,176	Valid
Pertanyaan 2	0,333	0,176	Valid
Pertanyaan 3	0,411	0,176	Valid
Pertanyaan 4	0,509	0,176	Valid
Pertanyaan 5	0,660	0,176	Valid
Pertanyaan 6	0,797	0,176	Valid
Pertanyaan 7	0,751	0,176	Valid
Pertanyaan 8	0,671	0,176	Valid
Pertanyaan 9	0,728	0,176	Valid

Sumber: Data yang diolah (2017) dan Sugiyono (2005:333)

Berdasarkan table di atas, item pertanyaan 1 sampai pertanyaan 9 untuk indikator variabel kompensasi non finansial memiliki nilai *pearson-correlation* di atas nilai r tabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan 1 sampai pertanyaan 9 untuk indikator variabel kompensasi non finansial valid. Hasil uji validitas untuk item pertanyaan variabel kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 15. Hasil uji validitas item pertanyaan variabel kinerja karyawan

	<i>Pearson-Correlation</i>	Nilai r tabel (N=128, sig. =0,05)	Keterangan
Pertanyaan 1	0,450	0,176	Valid
Pertanyaan 2	0,493	0,176	Valid
Pertanyaan 3	0,531	0,176	Valid
Pertanyaan 4	0,443	0,176	Valid
Pertanyaan 5	0,170	0,176	Tidak Valid
Pertanyaan 6	0,518	0,176	Valid
Pertanyaan 7	0,557	0,176	Valid
Pertanyaan 8	0,342	0,176	Valid
Pertanyaan 9	0,429	0,176	Valid
Pertanyaan 10	0,157	0,176	Tidak Valid
Pertanyaan 11	0,409	0,176	Valid
Pertanyaan 12	0,350	0,176	Valid
Pertanyaan 13	0,194	0,176	Valid
Pertanyaan 14	0,354	0,176	Valid
Pertanyaan 15	0,304	0,176	Valid
Pertanyaan 16	0,568	0,176	Valid

Sumber: Data yang diolah (2017) dan Sugiyono (2005:333)

Berdasarkan table di atas, item pertanyaan 1 sampai pertanyaan 4, pertanyaan 6 sampai pertanyaan 9, dan pertanyaan 11 sampai pertanyaan 16 untuk indikator variabel kinerja karyawan memiliki nilai *pearson-correlation* di atas nilai r tabel. Pertanyaan 1 sampai pertanyaan 4, pertanyaan 6 sampai pertanyaan 9, dan pertanyaan 11 sampai pertanyaan 16 untuk indikator variabel kinerja karyawan valid.

Item pertanyaan 5 dan pertanyaan 10 untuk indikator variabel kinerja karyawan memiliki nilai *pearson-correlation* di bawah nilai r tabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan 5 dan pertanyaan 10 untuk indikator variabel kinerja karyawan tidak valid. Penelitian ini mengeliminasi pertanyaan 5 dan pertanyaan 10 untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket/kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Hasil uji reabilitas sebagai berikut.

Tabel 16. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>		Keterangan
Kompensasi Finansial	0,793	0,6	Reliabel
Kompensasi Non Finansial	0,771	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,620	0,6	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2017) dan Sugiyono (2005: 277).

Berdasarkan table di atas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Kinerja Karyawan di atas nilai 0,6. Hasil tersebut menunjukkan bahwa item pertanyaan untuk variabel Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Kinerja Karyawan reliabel.

c. Uji Multikolinearitas

Hasil dari pengolahan data uji multikolinearitas dengan program pengolahan data adalah sebagai berikut :

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas

	VIF	<i>Tolerance</i>
Kompensasi Finansial	0,444	2,251
Kompensasi Non Finansial	0,377	2,654
Umur	0,314	3,187

Jenis Kelamin	0,650	1,537
Pendidikan	0,232	4,310
Lama Bekerja	0,214	4,669
Status Karyawan	0,144	6,930

Sumber : Data yang diolah (2016)

Dari data di atas diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada kolerasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan nilai VIF kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi di penelitian ini.

d. Uji Autokorelasi

Hasil dari pengolahan data uji autokorelasi dengan program pengolahan data adalah sebagai berikut :

Tabel 18. Hasil Uji Autokorelasi

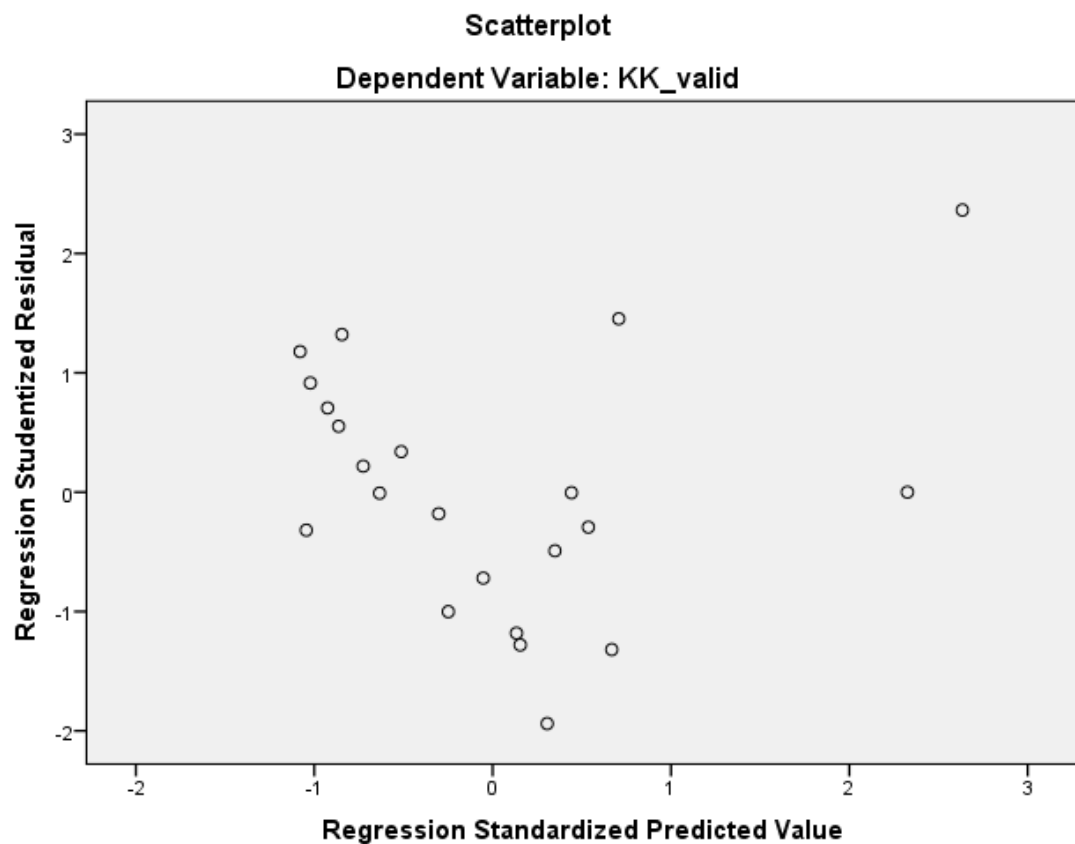
Nilai <i>Durbin-Watson</i>	Nilai du (variabel independen=2; sig.=0,05; N=128)	Keterangan
2,078	1,743	Tidak ada autokorelasi

Sumber : Data yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 18 di atas diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,078. Nilai tersebut berada di antara nilai *du* (1,743) sampai nilai *4-du* (2,257). Hasil tersebut menunjukkan penelitian ini bebas masalah autokorelasi.

e. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari pengolahan data uji heteroskedastisitas dengan program pengolahan data adalah sebagai berikut :



Gambar 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat hasil Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen pada

sumbu Y dengan residualnya (Y prediksi – Y sesungguhnya) pada sumbu X di mana terjadi penyebaran dari titik nol atau tidak. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Gambar 9 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga penelitian ini bebas masalah heteroskedastisitas.

f. Uji Normalitas

Hasil dari pengolahan data uji normalitas dengan program pengolahan data adalah sebagai berikut :

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas K-S

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		128
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0E-7
	<i>Std. Deviation</i>	1,43955664
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,091
	<i>Positive</i>	0,091
	<i>Negative</i>	-0,067
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0,426
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,993

Sumber : Data yang diolah (2017)

Pengujian normalitas didukung dengan analisis statistik menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

Uji K-S ini dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut :

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

Besarnya nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov* adalah $0,993 > \alpha$ (nilai α adalah 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Ho: Data residual berdistribusi normal diterima.

g. Uji Linearitas

Hasil dari pengolahan data uji linearitas dengan program pengolahan data adalah sebagai berikut :

Tabel 20. Hasil Uji Linearitas

	Signifikansi
Penyimpangan linearitas antara kinerja karyawan dan kompensasi finansial	0,792
Penyimpangan linearitas antara kinerja karyawan dan kompensasi non finansial	0,321

Sumber : Data yang diolah (2017)

Penelitian ini menguji linearitas dengan melihat tingkat penyimpangan variabel independen dengan variabel dependen. Apabila terjadi penyimpangan yang signifikan, maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen tidak linear. Apabila terjadi penyimpangan yang tidak signifikan, maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen linear. Hasil uji linearitas

menunjukkan bahwa tingkat signifikan penyimpangan linearitas antara kinerja karyawan dan kompensasi finansial 0,792 (di atas 0,05). Tingkat signifikan penyimpangan linearitas antara kinerja karyawan dan kompensasi finansial 0,321 (di atas 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen linear.

2. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi model yang *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) dan layak dilakukan analisis regresi. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana dan analisis linear berganda.

1) Uji t

Tabel 21. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	Koefisien Regresi	Nilai t_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Konstanta	22,948			
Kompensasi Finansial	0,861	4,892	0,000	H1 diterima
Kompensasi Non Finansial	0,752	3,962	0,032	H2 diterima

Umur	0,015	0,026	0,979	
Jenis Kelamin	0,782	0,782	0,447	
Pendidikan	3,806	3,007	0,009	
Lama Bekerja	-0,168	-1,091	0,294	
Status Karyawan	4,017	1,996	0,046	
Variabel Dependen = Kinerja Karyawan				
<i>Adjusted R² = 0,804</i>				
Nilai F _{hitung} = 13,308				H3
Signifikansi F = 0,000				Diterima

Sumber: Data yang diolah (2017)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi finansial adalah sebesar 4,892. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,660; maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($4,892 < 1,660$). Nilai signifikansi sebesar 0,000 pada tabel di atas menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Nilai t_{hitung} variabel kompensasi non finansial adalah sebesar 3,962. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,660; maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($3,962 > 1,660$). Nilai signifikansi sebesar 0,032 pada tabel di atas menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,032 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Nilai t_{hitung} variabel umur adalah sebesar 0,026. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,660; maka nilai t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} ($0,026 < 1,660$). Nilai signifikansi sebesar 0,979 pada tabel di atas menunjukkan bahwa umur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,979 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$.

Nilai t_{hitung} variabel jenis kelamin adalah sebesar 0,782. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,660; maka nilai t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} ($0,782 < 1,660$). Nilai signifikansi sebesar 0,447 pada tabel di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,447 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$.

Nilai t_{hitung} variabel pendidikan adalah sebesar 3,007. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,660; maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($3,007 > 1,660$). Nilai signifikansi sebesar 0,009 pada tabel di atas menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,009 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai t_{hitung} variabel lama bekerja adalah sebesar -1,091. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,660; maka nilai t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} ($-1,091 < 1,660$). Nilai signifikansi sebesar 0,294 pada tabel di atas menunjukkan bahwa lama bekerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,294 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$.

Nilai t_{hitung} variabel status karyawan adalah sebesar 1,996. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,660; maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($1,996 < 1,660$). Nilai signifikansi sebesar 0,046 pada tabel di atas menunjukkan bahwa status karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,046 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel status karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Persamaan Regresi

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 22,948 dan nilai koefisien regresi 0,861 untuk variabel kompensasi finansial (X_1); 0,752 untuk variabel kompensasi non finansial (X_2); 0,015 untuk variabel umur (X_3); 0,782 untuk variabel jenis kelamin (X_4); 3,806 untuk variabel pendidikan (X_5); -0,168 untuk variabel lama bekerja (X_6); serta 4,017 untuk variabel status karyawan (X_6). Dari hasil tersebut, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 22,948 + 0,861 X_1 + 0,752 X_2 + 0,015 X_3 + 0,782 X_4 + 3,806 X_5 - 0,168 X_6 + 4,017 X_7$$

Berdasarkan persamaan yang telah dibuat dapat diketahui :

- a) Nilai konstanta 22,948 berarti bahwa jika seluruh variabel independen dianggap konstan, maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 22,948.
- b) Nilai koefisien regresi kompensasi finansial sebesar 0,861 berarti jika terjadi kenaikan 1 poin nilai kompensasi finansial, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,861.
- c) Nilai koefisien regresi kompensasi non finansial sebesar 0,752 berarti jika terjadi kenaikan 1 poin nilai kompensasi non finansial, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,752.
- d) Nilai koefisien regresi umur sebesar 0,015 berarti jika terjadi kenaikan 1 poin nilai umur, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,015.
- e) Nilai koefisien regresi jenis kelamin sebesar 0,782 berarti jika responden adalah wanita, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,782.
- f) Nilai koefisien regresi pendidikan sebesar 3,806 berarti jika terjadi kenaikan 1 poin nilai pendidikan, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,752.
- g) Nilai koefisien regresi lama bekerja sebesar -0,168 berarti jika terjadi penambahan 1 tahun lama bekerja, maka kinerja karyawan turun sebesar 0,168.

h) Nilai koefisien regresi status karyawan sebesar 4,017 berarti jika responden merupakan karyawan tetap, maka kinerja karyawan naik sebesar 4,017.

2) Koefisien Determinasi Ganda (*Adjusted R²*)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ganda (*Adjusted R²*) sebesar 0,804. Nilai ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan RS Dr YAP Yogyakarta Yogyakarta tahun 2017 dipengaruhi oleh variabel kompensasi financial, kompensasi non finansial, umur, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja serta status karyawan sebesar 80,4%, sedangkan 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

3) Uji Signifikansi dengan Uji F

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($13,308 > 3,07$) dan signifikansi uji F sebesar 0,000; menunjukkan bahwa variabel kompensasi financial, kompensasi non finansial, umur, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja serta status karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan hasil yang bernilai positif yaitu dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi finansial adalah sebesar 4,892. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,660; maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($4,892 > 1,660$). Nilai signifikansi sebesar 0,000 pada tabel di atas menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi finansial adalah sebuah imbalan yang diberikan suatu instansi kepada karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan,

sebagai bentuk timbal balik atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku ke arah positif.

Semakin tinggi gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki pemikiran dengan memberikan kinerja yang baik maka perusahaan makin menghargai kinerja mereka dan dengan senantiasa akan memberikan imbalan atau kompensasi yang semakin tinggi pula atas jasa mereka karena sudah membantu perusahaan dalam mencapai misinya. Sebaliknya jika karyawan tidak memberikan kinerjanya dengan baik maka perusahaan tidak akan memberikan gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan yang tinggi atau penghargaan pada karyawan.

Apabila karyawan mendapat kompensasi finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Pemberian kompensasi finansial oleh perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan lebih bersemangat dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Maka dengan demikian kinerja karyawan

akan meningkat. Dalam penelitian ini kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara individual.

2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan hasil yang bernilai positif yaitu. Hal ini dapat dilihat dari dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi non finansial adalah sebesar 3,962. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,660; maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($3,962 < 1,660$). Nilai signifikansi sebesar 0,032 pada tabel di atas menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,032 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,005$. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi non finansial adalah sebuah imbalan yang diberikan suatu instansi kepada karyawan dalam bentuk jamsostek atau penghargaan (*reward*), sebagai bentuk timbal balik atas jasa yang diberikan karyawan

kepada perusahaan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku ke arah positif.

Perusahaan dalam pemberian kompensasi tidak hanya berupa kompensasi finansial saja atau kompensasi yang berupa uang. Namun pemberian kompensasi juga dilakukan dalam bentuk nonfinansial yang merupakan imbalan atau balas jasa yang tidak berupa uang seperti: jaminan keamanan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan pelayanan untuk karyawan. Apabila karyawan mendapat kompensasi nonfinansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, nyaman dan tidak khawatir terhadap kondisinya. Hal tersebut akan membuat karyawan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Kompensasi nonfinansial diberikan kepada karyawan untuk menjamin keselamatan dan keamanan karyawan tersebut. Hal itu dilakukan perusahaan agar karyawan bisa menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara individual.

3. Pengaruh Karakteristik Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, umur responden tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena adanya kemungkinan peningkatan kinerja yang berbeda antara karyawan yang lebih muda dengan karyawan yang lebih tua. Karyawan yang lebih muda masih termasuk dalam umur produktif bekerja sehingga akan memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan karyawan tua, namun di sisi lain, karyawan muda kurang pengalaman dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dikerjakan kurang efektif dan efisien dibandingkan karyawan yang lebih tua. Sebaliknya, karyawan yang lebih tua memiliki pengalaman yang lebih banyak sehingga memahami pekerjaan lebih banyak dibandingkan karyawan muda, namun di sisi lain, karyawan yang lebih tua kurang produktif karena bertambah usia menyebabkan penurunan kekuatan fisik dalam bekerja. Penelitian ini menemukan bahwa umur responden didominasi oleh umur produktif (umur 20-25 tahun sebanyak 20,3% dan umur 26-30 tahun sebanyak 43,0%). Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun, karyawan didominasi dengan umur produktif namun tidak mampu meningkatkan kinerja karena kendala kurangnya pengalaman dibandingkan karyawan dengan umur 31 tahun ke atas.

Jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena terdapat masing-masing kelebihan antara perempuan dan laki-laki dalam melakukan pekerjaan. Perempuan memiliki

kemampuan *multi-tasking* serta melakukan pekerjaan lebih detail dan rapi dibandingkan laki-laki, sehingga perempuan dapat meningkatkan kinerja dari sisi efisiensi. Di sisi lain, laki-laki memiliki kekuatan fisik sehingga mampu meningkatkan kinerja dari sisi efektivitas. Jumlah responden didominasi oleh perempuan sebanyak 65,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kelebihan perempuan dalam *multi-tasking* dan orientasi detail belum mampu meningkatkan kinerja karena perempuan kurang mampu untuk melakukan pekerjaan fisik yang lebih daripada laki-laki, sehingga ada beberapa pekerjaan perempuan yang harus dibantu oleh laki-laki, misalnya mengangkat barang-barang berat.

Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka karyawan memiliki pengetahuan yang lebih tinggi. Pengetahuan yang lebih tinggi akan mampu untuk mempermudah pekerjaan yang akan dilakukan. Tingkat pendidikan responden didominasi oleh karyawan lulusan D1 sampai D3 (67,2%), diikuti dengan lulusan S1 (18,8%), dan lulusan paling sedikit yaitu lulusan SD sampai SLTA (14,0%). Kontribusi terbesar dalam peningkatan kinerja yaitu dari karyawan dengan lulusan S1 dan kontribusi paling kecil dalam peningkatan kinerja yaitu dari karyawan lulusan SD sampai SLTA.

Lama bekerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena adanya dua kemungkinan mengenai kinerja karyawan

lama dengan karyawan baru. Karyawan lama mampu meningkatkan kinerja karena memiliki pengalaman kerja di tempat yang sama yang lebih lama sehingga memiliki pengetahuan lebih dan terbiasa mengenai aktivitas tempat kerja dibandingkan karyawan baru. Di sisi lain, karyawan lama juga mampu menurunkan kinerjanya karena adanya tingkat kebosanan terhadap kondisi tempat bekerja yang selalu dihadapi dengan waktu yang lebih lama dibandingkan karyawan baru. Hal tersebut membuat motivasi kerja menjadi rendah. Penelitian ini menemukan bahwa rata-rata lama bekerja karyawan yaitu 7,55 tahun. Karyawan yang paling baru bekerja yaitu selama 1 tahun, sedangkan karyawan yang paling lama bekerja yaitu selama 27 tahun. Meskipun karyawan yang paling lama bekerja selama 27 tahun mengerti mengenai kondisi dan aktivitas sehari-hari Rumah Sakit Mata Dr. YAP, namun karyawan tersebut memiliki rasa bosan akan lingkungan Rumah Sakit Mata Dr. YAP sehingga kurang bergairah untuk bekerja. Argumen tersebut tersebut didukung dengan penilaian kompensasi non finansial paling rendah dalam penelitian ini yaitu mengenai kondisi lingkungan kerja dalam menciptakan gairah kerja, sehingga karyawan lama yang berpengalaman kurang bergairah dalam bekerja.

Status karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan tetap lebih mampu meningkatkan kinerja dibandingkan karyawan kontrak. Karyawan tetap memiliki status yang pasti mengenai kompensasi terkait tunjangan dan masa depan

pekerjaan, sedangkan karyawan kontrak tidak mendapatkan kompensasi tunjangan hanya diperbolehkan bagi karyawan tetap saja, seperti tunjangan pensiun. Karyawan tetap juga memiliki ketidakpastian tinggi mengenai pekerjaannya di masa depan. Hal tersebut membuat motivasi bekerja bagi karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan karyawan kontrak. Motivasi kerja tinggi akan membuat kinerja karyawan menjadi tinggi. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan Rumah Sakit Mata Dr. YAP didominasi oleh karyawan tetap sebesar 64,1%. Kontribusi atas kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Dr. YAP sebagian besar berasal dari karyawan tetap yang memiliki status dan kepastian kerja di masa depan.

4. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ganda (*Adjusted R²*) sebesar 0,804. Nilai ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan RS Dr YAP Yogyakarta Yogyakarta tahun 2017 dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial, umur, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja serta status karyawan sebesar 80,4%, sedangkan 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai signifikansi uji F sebesar 0,000, menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi

finansial (bersama dengan variabel karakteristik responden lainnya) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan RS Dr YAP Yogyakarta Yogyakarta tahun 2017, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Pengaruh kombinasi kompensasi finansial dan non finansial, di saat yang sama juga harus memperhatikan karakteristik karyawan; seperti umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja dan status karyawan; terhadap kinerja karyawan. Kombinasi kompensasi finansial dan non finansial akan mampu meningkatkan kinerja karyawan apabila memperhatikan umur karyawan, jenis kelamin karyawan, tingkat pendidikan karyawan, berapa lama karyawan telah bekerja, serta apakah karyawan berstatus tetap atau kontrak.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang dapat menghambat hasil penelitian, antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Rumah Sakit Mata di Daerah Yogyakarta, yaitu Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta.
2. Penelitian ini hanya melihat pengaruh dari variabel independen (Kompensasi Finansial dan Non Finansial) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) secara individu, bukan secara kelompok. Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan dapat berbeda antara satu kelompok karyawan dengan kelompok karyawan yang lain, karena kelompok karyawan juga dapat menjelaskan tingkat kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa tingkat pendidikan dan status karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun tidak membagi sampel ke dalam sub sampel berdasarkan tingkat pendidikan karyawan atau status karyawan dalam meneliti pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian ini tidak menggunakan analisis faktor untuk menentukan karakteristik responden apa saja yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.
4. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, sehingga data yang dikumpulkan hanya menggambarkan pendapat karyawan sebagai objek penelitiannya.

5. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi batas minimum pengambilan sampel, akan tetapi hanya sebatas karyawan di Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta pada tahun 2017. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. yap Yogyakarta tahun 2017. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,169 dan nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($3,401 < 1,660$). Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Kompensasi Nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta tahun 2017. Nilai koefisien regresi kompensasi non finansial sebesar 0,148 dan maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,175 < 1,660$). Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,031 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,005$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.
3. Kompensasi Finansial dan Nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta tahun

2017. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0,175 dan 0,158, selain itu nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($11,542 > 3,07$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil daripada nilai signifikansi 5% ($0,000 < 0,050$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan judul adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis, kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan tingkat kompensasi finansial yang paling rendah mengenai “bonus yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan”. Tingkat kinerja paling rendah mengenai “karyawan seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan”. Perusahaan (Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta) diharapkan lebih memperhatikan pembagian kompensasi, khususnya pemberian bonus bagi karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian bonus akan meningkatkan kinerja karyawan, khususnya membantu perusahaan (Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta) dalam membuat karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab tanpa perintah pimpinan.

2. Berdasarkan hasil analisis, kompensasi non finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan tingkat kompensasi non finansial yang paling rendah mengenai “suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja”. Tingkat kinerja paling rendah mengenai “karyawan seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan”. Perusahaan (Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta) diharapkan lebih memperhatikan kompensasi non finansial, khususnya menyediakan serta mengatur suasana tempat berkerja yang nyaman sehingga meningkatkan gairah kerja bagi karyawan. Pengaturan dan penyediaan tempat kerja membuat karyawan bergairah untuk bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan, khususnya membantu perusahaan (Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta) dalam membuat karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab tanpa perintah pimpinan.
3. Penelitian ini meneliti kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan secara individu. Penelitian ini menemukan bahwa tingkat pendidikan dan status karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan dengan pembagian

kelompok karyawan, seperti membedakan kelompok karyawan berdasarkan pendidikan atau membedakan kelompok karyawan berdasarkan karyawan tetap dan karyawan kontrak, sehingga dapat terlihat perbedaan pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja untuk setiap kelompok karyawan.

4. Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan analisis faktor untuk menentukan karakteristik karyawan apa saja yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony Robert dan Vijay Govindaraja. (2005). *“Sistem Pengendalian Manajemen”*. Jakarta: Salemba Empat.
- M. Hasibuan. (2008). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rafi Jody Kurnia. (2016). “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Asriyanti Amrullah. (2012). “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Makasar”. *Skripsi S1*. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin Makasar.
- Rahayu Diyan Kurniawati. (2007). “Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako Palu.
- Samsuddin Sadili. (2006). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2004). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2005). *“Statistika untuk Penelitian”*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2009). *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. Bandung: Alfabeta
- Imam Ghozali. (2011). *“Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. (1993). *“Human Resource Management”*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *“Manajemen Motivasi”*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. (2002). *“Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen Edisi Pertama”*. Yogyakarta: BPFE.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. (2005). *“Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional”*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tiara Suciati dan Siti Rahmawati. (2014). “Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan Kontrak PT. Unilever Body Care Indonesia Tbk”. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol. V, No. 1, 2014*. Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. (2005). *“Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional”*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. (2008). *“Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi”*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moh As’ad. (2004). *“Psikologi Industri”*. Yogyakarta: Liberty.
- Wibowo. (2011). *“Manajemen Kinerja”*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. (1997). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: YKPN.
- Jensen, M. (2000). *“Theory of firm: governance, residual claims, and organizational forms”*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bouckova, Marketa. (2015). *“Management Accounting and Agency Theory”*. Czech Republic: University of Economic Prague.
- <http://www.kajianpustaka.com/2012/10/pengertian-jenis-dan-tujuan-kompensasi.htm>
- <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>
- <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html>

Lampiran 1. Kuesioner
KUESIONER
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MATA DR. YAP

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/yang ideal. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat Saya,

Irham Rif'an S.
NIM. 12812144014

DATA RESPONDEN

- Nama : (Boleh Tidak Diisi)
- Umur : 20-25 tahun 31-35 tahun 41-45
 tahun 26-30 tahun 36-40 tahun \geq 45 tahun
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SD – SLTA S1
 D1 – D3 \geq S2
- Lama Bekerja :tahun.....bulan
- Status Karyawan : Karyawan Tetap
 Karyawan Kontrak
- Jabatan/Pekerjaan :

PETUNJUK PENGISIAN :

- a. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda silang (X) atau tanda centang (\surd) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilhan jawaban :
 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Setuju (S)
 4. Sangat Setuju (SS)
- d. Kuisisioner ini diisi oleh karyawan.

A. KOMPENSASI FINANSIAL

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan				
2	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan telah disesuaikan dengan porsi pekerjaannya				
3	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima				
4	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja				
5	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan				
6	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan				
7	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya dip perusahaan				
8	Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya				
9	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan Perusahaan				
10	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga				
11	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan pesangon kepada karyawan yang pensiun atau meninggal.				

B. KOMPENSASI NON FINANSIAL

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya				
2	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya				
3	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya				
4	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi				
5	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan				
6	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja				
7	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif				
8	Perusahaan tempat saya bekerja senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan				
9	Pimpinan perusahaan tempat saya bekerja selalu bersikap ramah dan santun pada semua karyawan				

C. KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Karyawan seharusnya memiliki keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan kerja				
2	Karyawan seharusnya mempunyai komitmen terhadap pekerjaan dalam Divisi/Kantor/Badan/ Seksi				
3	Karyawan seharusnya memberikan informasi yang benar kepada pemimpin terkait dengan pekerjaan				
4	Karyawan sebaiknya melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan				
5	Karyawan sebaiknya mampu mengingatkan dan mengarahkan karyawan lain untuk bekerja sesuai tugasnya.				
6	Karyawan seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan				
7	Karyawan sebaiknya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas				
8	Karyawan sebaiknya melapor kepada atasan jika ada masalah pekerjaan				
9	Karyawan sebaiknya memiliki tingkat kepedulian untuk memelihara peralatan kerja kantor sebaik mungkin				
10	Karyawan sebaiknya memiliki tingkat kepedulian untuk memelihara administrasi dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.sebaik mungkin				
11	Karyawan seharusnya mengikuti agenda atau jadwal kerja				
12	Karyawan sebaiknya menghargai adanya perbedaan pendapat dengan pimpinan dan rekan kerja sebagai dinamika kerja				
13	Karyawan sebaiknya dapat menyelesaikan tugas sesuai rencana manajemen				
14	Karyawan sebaiknya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai tingkat kualitas yang diharapkan				
15	Karyawan sebaiknya menyelesaikan pekerjaan yang tersisa				
16	Saya merasa bahwa setiap kali selesai melakukan pekerjaan, saya telah merapikan peralatan				

Lampiran 2. Data Kuisisioner Kompensasi Finansial

Responden	Kompensasi Finansial (KF)											KF
	KF_1	KF_2	KF_3	KF_4	KF_5	KF_6	KF_7	KF_8	KF_9	KF_10	KF_11	
1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	27
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	31
3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	29
4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	29
5	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	29
6	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	28
7	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	29
8	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	30
9	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	28
10	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	27
11	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	30
12	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	35
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
14	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	32
15	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	27
16	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	29
17	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	26
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
19	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	27
20	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	29
21	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	39
22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	34
23	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	30
24	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	27

25	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	30
26	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	29
27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	35
28	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	36
29	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	37
30	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	29
31	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	38
32	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	28
33	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	27
34	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	30
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
36	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	26
37	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	27
38	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	29
39	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	26
40	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	29
41	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	27
42	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	29
43	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	29
44	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	27
45	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	27
46	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	30
47	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	29
48	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	35
49	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	38
50	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	28
51	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	29

52	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	39
53	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	28
54	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	27
55	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	30
56	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	29
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
58	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	26
59	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	27
60	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	29
61	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	26
62	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	29
63	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	27
64	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	29
65	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	29
66	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	34
67	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	27
68	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	30
69	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	29
70	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	35
71	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	27
72	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	28
73	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	29
74	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	30
75	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	28
76	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	27
77	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	30
78	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	29

79	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	26
80	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	26
81	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	27
82	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	29
83	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	26
84	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	29
85	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	37
86	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	29
87	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	29
88	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	34
89	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	38
90	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	30
91	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	29
92	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	35
93	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	35
94	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	28
95	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	26
96	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	30
97	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	28
98	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	27
99	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	26
100	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	32
101	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	28
102	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	26
103	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	27
104	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	29
105	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	26

106	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	26
107	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	27
108	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	29
109	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	29
110	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	27
111	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	27
112	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	30
113	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	29
114	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	35
115	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	35
116	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	28
117	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	29
118	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	26
119	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	26
120	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	27
121	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	26
122	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	36
123	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	28
124	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	26
125	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	26
126	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	29
127	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	26
128	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	29
Total	356	340	337	327	315	320	335	320	373	370	381	
Nilai Terendah	315											

Lampiran 3. Data Kuisiner Kompensasi Non Finansial

Responden	Kompensasi Non Finansial (KNF)									
	KNF_1	KNF_2	KNF_3	KNF_4	KNF_5	KNF_6	KNF_7	KNF_8	KNF_9	KNF
1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	22
2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	24
5	3	2	3	3	3	2	3	3	2	24
6	3	3	3	2	2	2	2	3	2	22
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
8	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
10	3	2	3	3	2	2	2	2	2	21
11	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
13	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
14	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25
15	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24
16	3	3	3	2	2	3	2	3	2	23
17	3	3	2	2	2	2	2	3	3	22
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
19	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23
20	3	3	3	3	3	2	3	2	2	24
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
22	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
23	3	3	3	2	2	2	2	2	3	22
24	3	3	3	2	3	2	2	2	2	22

25	3	3	3	3	3	2	2	3	2	24
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
28	3	3	3	2	2	2	2	3	2	22
29	3	3	3	2	2	2	2	3	2	22
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
31	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
33	3	2	3	3	2	2	2	2	2	21
34	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
35	3	3	3	3	3	2	2	3	2	24
36	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25
37	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24
38	3	3	3	2	2	3	2	3	2	23
39	3	3	2	2	2	2	2	3	3	22
40	3	2	3	3	3	2	3	3	2	24
41	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23
42	3	3	3	3	3	2	3	2	2	24
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
44	3	3	3	3	2	2	2	2	2	22
45	3	3	3	2	3	2	2	2	2	22
46	3	3	3	3	3	2	2	3	2	24
47	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
50	3	3	3	2	2	2	2	3	2	22
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27

52	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
54	3	2	3	3	2	2	2	2	2	21
55	3	3	3	2	2	2	2	2	3	22
56	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
57	3	3	3	3	3	2	2	3	2	24
58	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25
59	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24
60	3	3	3	2	2	2	2	2	2	21
61	3	3	2	2	2	2	2	3	3	22
62	3	2	3	3	3	2	3	3	2	24
63	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
64	3	3	3	3	3	2	3	2	2	24
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
66	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
67	3	3	3	2	3	2	2	2	2	22
68	3	3	3	3	3	2	2	3	2	24
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
71	4	3	3	3	3	3	3	4	4	30
72	3	3	3	2	2	2	2	3	2	22
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
74	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
76	3	2	3	3	2	2	2	2	2	21
77	3	3	3	2	2	2	2	2	3	22
78	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28

79	3	3	3	3	3	2	2	3	2	24
80	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25
81	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24
82	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
83	3	3	2	2	2	2	2	3	3	22
84	3	2	3	3	3	2	3	3	2	24
85	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23
86	3	3	3	3	3	2	3	2	2	24
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
88	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
89	3	3	3	2	3	2	2	2	2	22
90	3	3	3	3	3	2	2	3	2	24
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
92	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
94	3	3	3	2	2	2	2	3	2	22
95	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23
96	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
98	3	2	3	3	2	2	2	2	2	21
99	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24
100	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
101	3	3	3	3	3	2	2	3	2	24
102	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25
103	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24
104	3	3	3	2	2	3	2	3	2	23
105	3	3	2	2	2	2	2	3	3	22

106	3	2	3	3	3	2	3	3	2	24
107	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23
108	3	3	3	3	3	2	3	2	2	24
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
110	3	3	4	3	3	3	3	3	4	29
111	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
112	3	3	3	3	3	2	2	3	2	24
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
115	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
116	3	3	3	2	2	2	2	3	2	22
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
118	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24
119	3	3	3	3	2	2	2	2	2	22
120	3	2	3	3	2	2	2	2	2	21
121	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24
122	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
123	3	3	3	3	3	2	2	3	2	24
124	3	3	2	2	3	3	2	2	2	22
125	3	3	3	3	2	2	2	2	2	22
126	3	3	3	2	2	3	2	3	2	23
127	3	3	2	2	2	2	2	3	3	22
128	3	2	3	3	3	2	3	3	2	24
Total	385	371	381	348	336	311	338	365	319	
Nilai Terkecil	311									

Lampiran 4. Data Kusiner Kinerja Karyawan

Responden	Kinerja Karyawan (KK)														
	KK_1	KK_2	KK_3	KK_4	KK_6	KK_7	KK_8	KK_9	KK_11	KK_12	KK_13	KK_14	KK_15	KK_16	KK
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	41
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	52
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	52
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	41
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
8	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	45
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	39
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
12	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	49
13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	44
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	41
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	41
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	41
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41
21	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	45
22	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	45
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
24	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	45

25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	44
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
27	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	45
28	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	45
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	46
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
31	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	46
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	45
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
34	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	44
35	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	45
36	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	45
37	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	45
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	45
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	44
41	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	45
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	45
43	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	45
44	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	45
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	44
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	44
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
48	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	45
49	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	45
50	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42

52	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	45
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
56	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	45
57	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	45
58	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	45
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	45
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	45
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	46
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
65	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	45
66	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	45
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	44
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	45
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
70	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	45
71	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	45
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	43
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
74	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
75	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	43
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
78	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	45

79	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	44
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	44
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	45
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	44
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	43
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	46
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	43
87	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	45
88	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	44
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	45
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	44
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	43
92	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	47
93	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	45
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	43
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
96	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	44
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
100	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	45
101	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	45
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	44
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	44
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43

106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	43
108	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	44
109	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	45
110	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	45
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	45
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	44
113	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	45
114	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	46
115	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	44
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	43
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	44
118	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	45
121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
122	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	47
123	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	44
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	44
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
128	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	45
Total	393	392	396	392	386	389	415	399	395	407	398	399	405	457	
Nilai Terkecil	386														

Lampiran 5. Uji Validitas Kompensasi Finansial

		Correlations											
		KF_1	KF_2	KF_3	KF_4	KF_5	KF_6	KF_7	KF_8	KF_9	KF_10	KF_11	KF
KF_1	Pearson Correlation	1	.494**	.460**	.434**	.372**	.091	.290**	-.030	.159	.115	.012	.561**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.306	.001	.741	.073	.196	.895	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
KF_2	Pearson Correlation	.494**	1	.539**	.318**	.529**	.275**	.061	.187*	-.071	.113	.184*	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.002	.495	.034	.424	.204	.037	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
KF_3	Pearson Correlation	.460**	.539**	1	.391**	.299**	.290**	.243**	.470**	.280**	.356**	.601**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.001	.006	.000	.001	.000	.000	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
KF_4	Pearson Correlation	.434**	.318**	.391**	1	.681**	.343**	.344**	-.012	-.070	-.008	.304**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.890	.431	.932	.000	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
KF_5	Pearson Correlation	.372**	.529**	.299**	.681**	1	.460**	.475**	.068	-.038	.016	.137	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.447	.672	.855	.122	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
KF_6	Pearson Correlation	.091	.275**	.290**	.343**	.460**	1	.227*	.314**	-.021	-.114	.017	.490**
	Sig. (2-tailed)	.306	.002	.001	.000	.000		.010	.000	.811	.201	.853	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
KF_7	Pearson Correlation	.290**	.061	.243**	.344**	.475**	.227*	1	.220*	.342**	.181*	.029	.535**
	Sig. (2-tailed)	.001	.495	.006	.000	.000	.010		.013	.000	.041	.746	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
KF_8	Pearson Correlation	-.030	.187*	.470**	-.012	.068	.314**	.220*	1	.437**	.221*	.273**	.494**
	Sig. (2-tailed)	.741	.034	.000	.890	.447	.000	.013		.000	.012	.002	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
KF_9	Pearson Correlation	.159	-.071	.280**	-.070	-.038	-.021	.342**	.437**	1	.706**	.228**	.399**
	Sig. (2-tailed)	.073	.424	.001	.431	.672	.811	.000	.000		.000	.010	.000

	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
KF_10	Pearson Correlation	.115	.113	.356**	-.008	.016	-.114	.181*	.221*	.706**	1	.540**	.434**
	Sig. (2-tailed)	.196	.204	.000	.932	.855	.201	.041	.012	.000		.000	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
KF_11	Pearson Correlation	.012	.184*	.601**	.304**	.137	.017	.029	.273**	.228**	.540**	1	.522**
	Sig. (2-tailed)	.895	.037	.000	.000	.122	.853	.746	.002	.010	.000		.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
KF	Pearson Correlation	.561**	.620**	.813**	.637**	.673**	.490**	.535**	.494**	.399**	.434**	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128

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

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

Lampiran 6. Uji Validitas Kompensansi Non Finansial

		Correlations									
		KNF_1	KNF_2	KNF_3	KNF_4	KNF_5	KNF_6	KNF_7	KNF_8	KNF_9	KNF
	Pearson Correlation	1	.328**	.325**	.146	.040	.059	.036	.110	.131	.264**
KNF_1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.101	.657	.509	.687	.215	.139	.003
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
	Pearson Correlation	.328**	1	.127	-.141	.056	.270**	.062	.183*	.261**	.333**
KNF_2	Sig. (2-tailed)	.000		.152	.112	.534	.002	.486	.039	.003	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
	Pearson Correlation	.325**	.127	1	.391**	.248**	.213*	.285**	.026	.020	.411**
KNF_3	Sig. (2-tailed)	.000	.152		.000	.005	.016	.001	.774	.823	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
	Pearson Correlation	.146	-.141	.391**	1	.377**	.157	.478**	.152	.140	.509**
KNF_4	Sig. (2-tailed)	.101	.112	.000		.000	.077	.000	.086	.115	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
	Pearson Correlation	.040	.056	.248**	.377**	1	.542**	.402**	.300**	.320**	.660**
KNF_5	Sig. (2-tailed)	.657	.534	.005	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
	Pearson Correlation	.059	.270**	.213*	.157	.542**	1	.517**	.510**	.644**	.797**
KNF_6	Sig. (2-tailed)	.509	.002	.016	.077	.000		.000	.000	.000	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
	Pearson Correlation	.036	.062	.285**	.478**	.402**	.517**	1	.436**	.460**	.751**
KNF_7	Sig. (2-tailed)	.687	.486	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
	Pearson Correlation	.110	.183*	.026	.152	.300**	.510**	.436**	1	.510**	.671**
KNF_8	Sig. (2-tailed)	.215	.039	.774	.086	.001	.000	.000		.000	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
	Pearson Correlation	.131	.261**	.020	.140	.320**	.644**	.460**	.510**	1	.728**
KNF_9	Sig. (2-tailed)	.139	.003	.823	.115	.000	.000	.000	.000		.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
	Pearson Correlation	.264**	.333**	.411**	.509**	.660**	.797**	.751**	.671**	.728**	1
KNF	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128

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

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

	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	
	Pearson	.126	.139	.096	-.046	-.053	-.023	.196*	.003	.074	1	.105	.028	.063	-.065	-.072	-.023	.157
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.156	.117	.280	.603	.552	.800	.027	.971	.405		.238	.757	.479	.463	.421	.793	.076
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
	Pearson	.134	.151	.666**	.842**	-.091	.411**	.226*	-.173	.062	.105	1	.001	-.084	.062	.013	.037	.409**
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.132	.089	.000	.000	.309	.000	.010	.050	.490	.238		.987	.347	.490	.882	.674	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
	Pearson	-.041	-.101	-.126	-.101	.207*	-.049	-.079	.415**	-.143	.028	.001	1	.234**	-.143	-.157	.280**	.350**
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.645	.255	.156	.255	.019	.580	.375	.000	.108	.757	.987		.008	.108	.077	.001	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
	Pearson	-.152	-.151	-.155	-.071	-.019	-.034	-.055	-.155	-.100	.063	-.084	.234**	1	.143	.033	.145	.194*
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.088	.088	.081	.428	.829	.699	.536	.081	.263	.479	.347	.008		.107	.708	.102	.028
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
	Pearson	.090	.107	.049	.107	-.108	.346**	.177*	-.149	.094	-.065	.062	-.143	.143	1	.387**	.200*	.354**
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.313	.231	.579	.231	.226	.000	.045	.093	.292	.463	.490	.108	.107		.000	.024	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
	Pearson	.039	.133	.002	.054	-.118	.257**	.116		.032	-.072	.013	-.157	.033	.387**	1	.212*	.304**
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.662	.135	.982	.544	.184	.003	.193	.040	.721	.421	.882	.077	.708	.000		.016	.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
	Pearson	-.008	.026	.057	.026	.144	-.133	-.064	.281**	.155	-.023	.037	.280**	.145	.200*	.212*	1	.568**
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.933	.770	.520	.770	.105	.135	.476	.001	.081	.793	.674	.001	.102	.024	.016		.000
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128
	Pearson	.450**	.493**	.531**	.443**	.170	.518**	.557**	.342**	.429**	.157	.409**	.350**	.194*	.354**	.304**	.568**	1
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.055	.000	.000	.000	.000	.076	.000	.000	.028	.000	.000	.000	
	N	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128	128

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

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

Lampiran 8. Uji Reabilitas**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	14

Lampiran 9. Data Responden

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-25 tahun	26	20.3	20.3	20.3
26-30 tahun	55	43.0	43.0	63.3
31-35 tahun	16	12.5	12.5	75.8
Valid 36-40 tahun	22	17.2	17.2	93.0
41-45 tahun	6	4.7	4.7	97.7
> 45 tahun	3	2.3	2.3	100.0
Total	128	100.0	100.0	

jenis_kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	44	34.4	34.4	34.4
Valid perempuan	84	65.6	65.6	100.0
Total	128	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD-SLTA	18	14.1	14.1	14.1
Valid D1-D3	86	67.2	67.2	81.3
S1	24	18.8	18.8	100.0
Total	128	100.0	100.0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
karyawan tetap	82	64.1	64.1	64.1
Valid karyawan kontrak	46	35.9	35.9	100.0
Total	128	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
masa_kerja	128	1.00	27.00	7.5469	6.10906
Valid N (listwise)	128				

Lampiran 10. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KF	128	26.00	39.00	29.4844	3.29156
KNF_all	128	21.00	30.00	24.6406	2.39992
KK	128	39.00	52.00	43.9297	1.89148
Valid N (listwise)	128				

KF

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26-27	42	32.8	32.8	32.8
28-29	46	35.9	35.9	68.8
30-31	14	10.9	10.9	79.7
32-33	6	4.7	4.7	84.4
34-35	11	8.6	8.6	93.0
36-37	4	3.1	3.1	96.1
38-39	5	3.9	3.9	100.0
Total	128	100.0	100.0	

KNF

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21.00	7	5.5	5.5	5.5
22.00	25	19.5	19.5	25.0
23.00	10	7.8	7.8	32.8
24.00	37	28.9	28.9	61.7
25.00	5	3.9	3.9	65.6
27.00	28	21.9	21.9	87.5
28.00	10	7.8	7.8	95.3
29.00	2	1.6	1.6	96.9
30.00	4	3.1	3.1	100.0
Total	128	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan

39-40	1	0.8%
41-42	32	25.0%
43-44	40	31.3%
45-46	50	39.1%
47-48	2	1.6%
49-50	1	0.8%
51-52	2	1.6%
	128	100.0%

Lampiran 11. Uji Normalitas

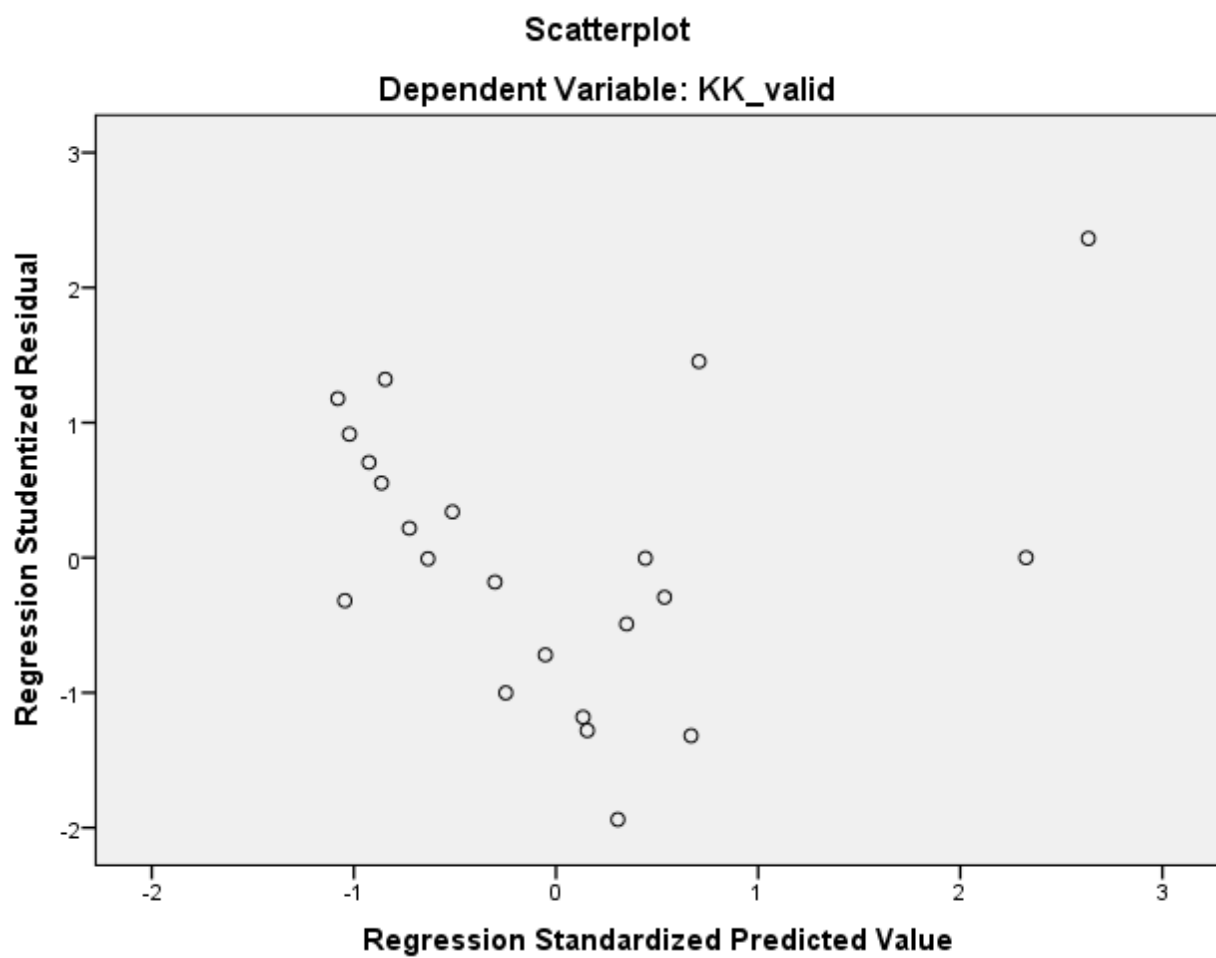
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.43955664
	Absolute	.091
Most Extreme Differences	Positive	.091
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.426
Asymp. Sig. (2-tailed)		.993

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 12. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 13. Uji Linearitas

Uji Linearitas Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	81.544	13	6.273	1.918	.035
Between Groups Linearity	56.312	1	56.312	17.219	.000
KK * KF Deviation from Linearity	25.232	12	2.103	.643	.801
Within Groups	372.823	114	3.270		
Total	454.367	127			

Uji Linearitas Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	65.541	8	8.193	2.507	.015
Between Groups Linearity	35.334	1	35.334	10.814	.001
KK * KNF_all Deviation from Linearity	30.207	7	4.315	1.321	.246
Within Groups	388.826	119	3.267		
Total	454.367	127			

Lampiran 14. Uji Regresi, Autokorelasi dan Multikolinearitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.932 ^a	.869	.804	1.76309	2.078

a. Predictors: (Constant), Status_Karyawan, KF, Jenis_kelamin, KNF_all, Umur, Pendidikan, Lama_bekerja

b. Dependent Variable: KK_valid

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	289.572	43	41.367	13.308	.000 ^b
1 Residual	43.519	84	3.108		
Total	333.091	127			

a. Dependent Variable: KK_valid

b. Predictors: (Constant), Status_Karyawan, KF, Jenis_kelamin, KNF_all, Umur, Pendidikan, Lama_bekerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22.948	6.670		3.440	.004		
KF	.861	.176	.709	4.892	.000	.444	2.251
KNF_all	.752	.262	.151	3.962	.032	.377	2.654
Umur	.015	.561	.005	.026	.979	.314	3.187
1 Jenis_kelamin	.782	1.001	.094	.782	.447	.650	1.537
Pendidikan	3.806	1.266	.603	3.007	.009	.232	4.310
Lama_bekerja	-.168	.154	-.228	-1.091	.294	.214	4.669
Status_Karyawan	4.017	2.013	.508	1.996	.046	.144	6.930

a. Dependent Variable: KK_valid