

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT BUMI PEMBANGUNAN PERTIWI MADIUN**

SKRIPSI



Oleh:

ALFI WIDIYANTI

NIM.210717007

Pembimbing:

AJENG WAHYUNI, M.Pd.

NIP.199307072019032030

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2021

ABSTRAK

Widiyanti, Alfi. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun. Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Ajeng Wahyuni, M.Pd.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

PT Bumi Pembangunan Pertiwi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi. Kinerja karyawan di perusahaan ini mengalami penurunan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan yang tidak selesai tepat pada waktu yang sudah ditentukan. Untuk mengatasi hasil kerja yang rendah atau menurun dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dalam suatu pekerjaan karyawan yang diukur secara kualitas dan kuantitas. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kemampuan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Di PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun kompensasi non finansial dan motivasi kerja yang diberikan sudah baik dan maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah 80 karyawan PT.BPP Madiun. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi dan juga uji hipotesis berupa analisis linier sederhana, analisis linier berganda, Uji T, dan Uji F dengan bantuan SPSS 25.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan secara parsial kompensasi non finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,656 < 1,994$, signifikansi $0,513$, dan berpengaruh sebesar $0,05\%$. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,287 > 1,994$, signifikansi $0,000$ dan berpengaruh sebesar $19,1\%$. Variabel independen kompensasi non finansial dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan nilai determinasi sebesar $23,1\%$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,556 > 3,15$ dengan signifikansi $0,00$.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

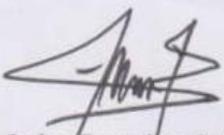
Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama :

NO.	NAMA	NIM	JURUSAN	
1.	Alfi Widiyanti	210717007	Ekonomi Syariah	PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun)

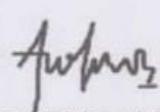
Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 21 September 2021

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah


Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I.
NIP. 197801122006041002

Menyetujui,
Pembimbing


Ajeng Wahyuni, M.Pd.
NIP. 199307072019032030

P O N O R O G O



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun
Nama : Alfi Widiyanti
NIM : 210717007
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang
Ridho Rokamah, M.S.I
NIP.1974121111999032002

()

Penguji I
Dr. Hj. Ely Masvkuroh, M.S.I
NIP.197202111999032003

()

Penguji II
Aieng Wahyuni, M.Pd
NIP.199307072019032030

()

Ponorogo, Oktober 2021
Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo

Dr. H. Muthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.
NIP.197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfi Widiyanti
NIM : 210717007
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggungjawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 19 November 2021



Alfi Widiyanti

210717007

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alfi Widiyanti

NIM : 210717007

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Di PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun)

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 21 September 2021

Pembuat Pernyataan,



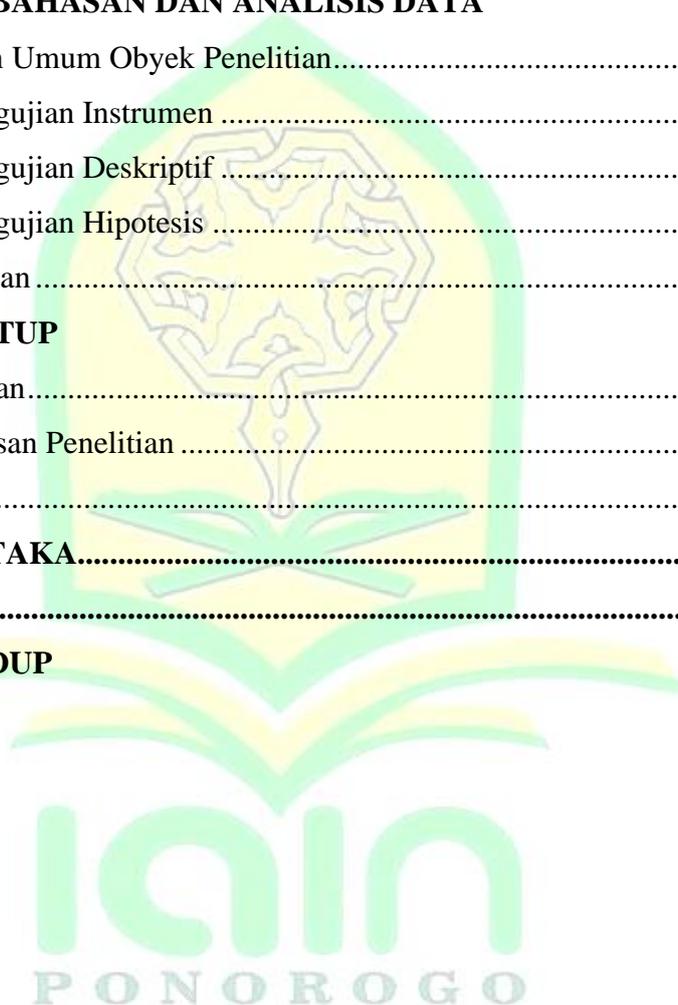
Alfi Widiyanti

NIM.210717007

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULIAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Sistematika Pembahasan	6
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Deskripsi Teori	8
B. Kajian Pustaka	24
C. Kerangka Pemikiran	31
D. Hipotesis	32
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	33
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	33
C. Lokasi Penelitian	36
D. Populasi dan Sampel	36

E. Jenis dan Sumber Data	37
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Instrumen Penelitian	38
H. Validitas dan Realibilitas Instrumen	38
I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	39
BAB IV : PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA	
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	43
B. Hasil Pengujian Instrumen	47
C. Hasil Pengujian Deskriptif	49
D. Hasil Pengujian Hipotesis	52
E. Pembahasan	58
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	61
B. Keterbatasan Penelitian	61
C. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN.....	65
RIWAYAT HIDUP	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam dunia bisnis peranan manusia sangatlah dibutuhkan dalam kompetisi jangka panjang maupun jangka pendek, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih jika dibandingkan dengan organisasi lainnya.¹

Kinerja merupakan hasil akhir dari aktivitas atau pekerjaan tertentu. Apabila kita melaksanakan pekerjaan dengan baik maka kita akan mendapatkan hasil kinerja yang baik pula. Dalam sebuah organisasi apabila kinerja dari karyawan baik maka akan tercipta kinerja organisasi yang baik pula namun sebaliknya ketika kinerja karyawan atau pegawai kurang baik, hal ini akan memberikan dampak terhadap kinerja dalam organisasi menjadi kurang baik pula. Kinerja merupakan hasil akhir dalam suatu pekerjaan karyawan yang diukur secara kualitas dan kuantitas.²

Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi secara sengaja diberikan kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat bekerja tinggi sehingga diharapkan produktifitas dan kinerjanya meningkat. Penelitian terdahulu yang menganalisis terkait variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Gabriella Wibowo dan Roy Setiawan dengan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji f dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan finansial terhadap kinerja karyawan di cv. Sejahtera mobil surabaya.

Pada dasarnya kompensasi ada dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang

¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya manusia* (PT. Gelora Angkasa Putra: Jakarta, 2012), 04.

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 6.

sudah dikerjakan. Kompensasi finansial berupa gaji, upah, insentif, dan lain sebagainya. Selain kompensasi finansial ada pula kompensasi non finansial yang artinya balas jasa kepada karyawan selain uang, yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.³ Menurut Nitisemito, pengaruh kompensasi terhadap kinerja sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi serta loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh besarnya kompensasi.⁴

Kompensasi non finansial indikatornya adalah pekerjaan dan lingkungan kerja. Pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan karyawan akan membuat mereka merasa nyaman dan semangat dalam bekerja. Pekerjaan dapat terdiri dari tugas yang menarik, tantangan bekerja, tanggungjawab dalam pekerjaan, kesempatan mendapatkan pengakuan, dan tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan lingkungan kerja merupakan keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, dan juga perasaan nyaman berada ditempat tersebut. Lingkungan kerja dapat berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, lingkungan kerja nyaman serta kerabat kerja yang menyenangkan.⁵

Menurut Supardi dalam penelitian Fransiskus Adi dan Djoko Wiyono kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan serta pengalaman di masa lalu.⁶ Perusahaan selalu ingin mencapai tujuan dengan maksimal, tujuan tersebut pasti dapat dicapai ketika kinerja karyawan baik.

Salah satu tujuan dalam manajemen sumber daya manusia adalah memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang memiliki motivasi dan kinerja tinggi dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang

³ Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kopanitia", *Agora* Vol. 3, No. 2, 28.

⁴ Nurul Ulfatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 120.

⁵ R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2 Edisi 10*, terj. Bayu Airlangga (Jakarta: Erlangga, 2008), 60.

⁶ Fransiskus Adi dan Djoko Wiyono, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Maksipreneur*, Vol II, No 2, 2013, 102.

mampu memenuhi kebutuhan dalam pekerjaannya, dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi serta kinerja yang tinggi yaitu dengan cara memenuhi seluruh kebutuhan karyawan tersebut.

Pemberian motivasi sangatlah penting bagi karyawan karena besar dan kecilnya motivasi dapat dijadikan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Maka dari itu sistem yang diberikan perusahaan harus adil bagi karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan serta lebih memiliki tanggung jawab dalam tugasnya masing-masing.⁷ Penelitian terdahulu yang menganalisis tentang variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian oleh Pudjo Wibowo dengan hasil penelitiannya berdasarkan hasil uji F kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT Indokarya Internasional di Yogyakarta.⁸

Motivasi merupakan energi yang dapat menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang sudah diharapkan. Motivasi dapat diartikan sebagai proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi berasal dari dorongan dalam diri sendiri maupun dari luar diri seseorang. Dalam memberikan motivasi kepada karyawan dalam organisasi seorang pemimpin berharap dengan persoalan tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kemauan dan kemampuan. Pemimpin dapat mempengaruhi kemauan serta kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan cara memberikan motivasi.⁹ Sehingga ketika motivasi kerja yang diberikan pemimpin tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dalam hal ini PT. Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun memberikan kompensasi non finansial berupa tugas yang menarik dari atasan, tantangan

⁷Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. rajagrafido Persada, 2006), 112.

⁸ Pudjo Wibowo, " Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indokarya Internasional di Yogyakarta), *Junal Manejemen dan Bisnis*, Vol X, No.2, (Juni 2018), 173.

⁹Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi* (Bandung : CV. Alfabeta, 2016), 57.

dalam pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, karyawan mendapatkan pengakuan atas prestasi kerja. Lingkungan kerja di perusahaan ini juga baik dalam membuat kebijakan, memiliki supervisi yang kompeten, lingkungan kerja yang nyaman serta kerabat kerja yang menyenangkan. Pemberian motivasi untuk karyawan PT. Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun juga rutin dilaksanakan setiap hari ketika hari masuk kantor. Setiap pagi hari karyawan diberikan *briefing* pagi oleh masing-masing supervisor. Pemberian *briefing* ini dilaksanakan bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan serta menegaskan kembali tugas yang harus diselesaikan, target penjualan yang harus dicapai pada hari itu. *Briefing* dapat digunakan sebagai sarana dalam menjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja. Kompensasi dan motivasi kerja diberikan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun. Kompensasi dan motivasi kerja telah diberikan dengan tepat sasaran atau berjalan sesuai dengan semestinya namun kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan. Rendahnya kinerja karyawan adalah salah satu masalah yang perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis.¹⁰

Dalam memberikan kompensasi dan motivasi kepada karyawan seorang pemimpin berharap dengan persoalan tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kemauan dan kemampuan. Pemimpin dapat mempengaruhi kemauan serta kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan cara memberikan motivasi. Sehingga ketika motivasi kerja yang diberikan pemimpin tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat namun kinerja karyawan di PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun mengalami penurunan. Penurunan kinerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan yang mana banyak dokumen yang terbengkalai, input data ke sistem juga banyak yang tidak tepat waktu, banyak pekerjaan harian yang tidak dapat terselesaikan sehingga mengharuskan lembur hingga malam, dan lain sebagainya.¹¹ Berdasarkan teori-teori dan fakta diatas ditemukan

¹⁰ Faisal, Wawancara, 10 November, 2020

¹¹ Ibid.

adanya perbedaan (research gap) yaitu teori yang mengemukakan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan fakta yang terdapat di PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun, kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas maka permasalahan pokok dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun?
3. Apakah kompensasi non finansial dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan di PT. Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang hendak peneliti dalami, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat memberikan manfaat untuk memperluas dan memperkuat teori tentang manajemen sumber daya manusia utamanya

tentang kinerja yang dipengaruhi oleh kompensasi non finansial dan pelatihan kerja serta dapat bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian berkaitan dengan tema peneliti.

2. Manfaat Praktisi

a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai penerapan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terutama kompensasi non finansial dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

b. Bagi pembaca

Dari hasil penelitian ini dapat memberi manfaat bagi pembaca sebagai ilmu pengetahuan terutama dibidang manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, bisa dijadikan referensi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja agar lebih optimal saat bekerja sehingga menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan.

c. Bagi perusahaan

Dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah yang dihadapi mengenai kinerja karyawan utamanya tentang kompensasi non finansial dan motivasi kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan agar mampu meningkatkan omset penjualan.

Berdasarkan tujuan yang telah dipaparkan diatas maka dapat disimpulkan manfaat dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun. Sebagai sumber informasi serta acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu meningkatkan penjumlahan sesuai omset yang sudah ditetapkan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman serta pembahasan, penelitian ini bisa disajikan secara sistematis, peneliti menyusun kedalam limabab yang akan saling berkelanjutan dan berhubungan satu dengan yang lainnya. Lima bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi tentang gambaran umum yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti meliputi landasan teori (menerangkan mengenai pengertian kinerja karyawan, kompensasi non finansial serta motivasi kerja), penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan dan analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian yang terdiri dari sejarah berdirinya PT. Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, job deskripsi pekerjaan, jenis produk yang dikelola atau dipasarkan. Selanjutnya akan membahas mengenai pengujian instrument, pengujian deskripsi data, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian secara singkat dan jelas. Sedangkan saran merupakan himbauan kepada pembaca atau instansi

terkait agar saran yang dipaparkan dapat memberi pengetahuan serta manfaat dan dapat dikembangkan menjadi bahan kajian penelitian berikutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai atas apa yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja (*job performance*) adalah fungsi dari:

1. kapasitas dalam melakukan, berkaitan dengan derajat hubungan proses individu yang relevan diantara tugas, keahlian, kemampuan, pengetahuan, serta pengalaman.
2. Kesempatan dalam melakukan yang saling terkait dengan ketersediaan peralatan dan teknologi.
3. Kerelaan dalam melakukan yang berhubungan dengan hasrat dan juga kerelaan menggunakan usaha mencapai kinerja.

Tercapai atau tidaknya tujuan dalam sebuah organisasi akan ditentukan sejauh mana pemahaman dan penerimaan tujuan organisasi. Maksud dari tujuan dalam organisasi adalah sebuah target yang ingin dicapai organisasi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance (job performance)*. Secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang bermakna menampilkan atau melaksanakan.¹² Mangkunegara dalam Ansory, mengatakan kinerja merupakan hasil kerja kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab masing-masing.¹³

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam praktiknya tidak selamanya kinerja karyawan dalam kondisi baik atau dalam kondisi yang diinginkan oleh karyawan

¹² Tubagus Ahmad Darajat, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kin*(Bandung: PT. Refika Aditama, 2015), 105.

¹³ Al Fajar Ansory, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), 209.

ataupun organisasi. Pasti banyak kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ada baiknya seorang pemimpin harus mengkaji faktor-faktor yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawannya.¹⁴ Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang saat melakukan pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian yang bagus maka akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Merupakan pengetahuan mengenai pekerjaan, seseorang yang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan secara baik pasti dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pula dan demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Ketika dalam suatu pekerjaan memiliki rancangan kerja yang baik maka akan lebih mudah dalam menjalankan pekerjaan tersebut secara lancar dan tepat sesuai tujuan. Pada dasarnya rancangan kerja digunakan agar dapat memudahkan para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dalam diri seseorang dan setiap orang pasti memiliki karakter yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki karakter yang baik pasti mampu melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan bertanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Namun sebaliknya seseorang yang memiliki karakter tidak baik dalam melakukan pekerjaan kurang bersungguh-sungguh dan tidak

¹⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 189.

memiliki rasa tanggungjawab dimana hal tersebut pasti akan berpengaruh pada hasil pekerjaan menjadi kurang baik.

5. Motivasi kerja

Artinya adalah dorongan bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Ketika karyawan memiliki dorongan baik yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan member perintah bawahannya untuk mengerjakan suatu pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Budaya organisasi, kebiasaan atau norma

Budaya organisasi, kebiasaan, atau norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus ditaati oleh seluruh anggota dalam sebuah perusahaan.

8. Kepuasan kerja

Artinya perasaan senang atau gembira, perasaan suka seseorang baik sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.

9. Lingkungan kerja

Merupakan suasana di sekitar lokasi bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana prasarana, dan juga hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

10. Loyalitas

Artinya kesetiaan karyawan dalam bekerja dan memihak serta membela perusahaan tempatnya bekerja.¹⁵ Kesetiaan iniditunjukkan dengan terus bekerja dengan baik, sungguh-sungguh meskipun ketika perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia tidak akan membocorkan kepada siapapun apa yang sudah menjadi rahasia perusahaan. Ketika loyalitas karyawan tinggi bisa

¹⁵ Kasmir, 192.

dipastikan akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik dan menghasilkan hasil kerja yang baik pula.

11. Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan dalam menjalankan peraturan dan kebijakan perusahaan dalam bekerja. Komitmen dapat pula diartikan kepatuhan karyawan terhadap janji-janjinya untuk bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

12. Disiplin kerja

Artinya usaha karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja misalnya tepat waktu dalam masuk kerja, disiplin dalam mengerjakan pekerjaan, dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan perintah, dan lain sebagainya.

13. Kompensasi

Merupakan total keseluruhan imbalan atau upah yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.¹⁶

Penilaian kinerja karyawan digunakan untuk menilai suatu kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dijalankan perusahaan dalam menilai keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas dalam periode tertentu. Penilaian kinerja karyawan dapat diukur dengan cara membandingkan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan dengan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan. Apabila hasil kerja sama dengan atau bahkan lebih dari standar pekerjaan yang telah ditetapkan maka kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik.¹⁷

¹⁶ Yoyo Sudaryo, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: Andi Offset, 2018), 14.

¹⁷ Maulida Nurhidayati dan Sovia Zahrianti Erika, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejoagung Baru Madiun)". *Al Iqtishadiyah* Vol.6 No.2, Desember 2020.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerjasama dengan rekan kerja.¹⁸

1. Kualitas kerja

Bagi sebuah perusahaan penyediaan produk yang berkualitas merupakan suatu hal tuntutan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk dan kondisi persaingan. Meningkatnya daya beli serta adanya dukungan konsumen akan keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkatkan keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

2. Kuantitas kerja

Penguasaan pasar adalah salah satu strategi pemasaran yang harus dijadikan pertimbangan utama bagi perusahaan, untuk itu kuantitas produksi yang akan menentukan kemampuan organisasi atau perusahaan guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang dihasilkan. Dengan kuantitas kerja yang dihasilkan, perusahaan diharapkan mampu dapat memberikan kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.

3. Waktu kerja

Kemampuan dari perusahaan dalam menetapkan waktu kerja yang efektif dan efisien pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja adalah merupakan sebuah dasar seorang pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baik dalam menyelesaikan produk atau jasa yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

4. Kerjasama

Pada dasarnya kerjasama adalah ikatan jangka panjang bagi seluruh komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis. Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan

¹⁸ Yoyo Sudaryo, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, 25.

mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Dalam mewujudkan kerjasama yang baik, perusahaan harus mampu membangun kondisi internal perusahaan yang konstruktif dan diikuti dengan komitmen serta konsistensi yang tinggi bagi semua azas manajemen.¹⁹

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi ialah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi atau perusahaan berupa gaji, bonus, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain sebagainya. Menurut Mondy, kompensasi merupakan total keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi diberikan dengan tujuan untuk mempertahankan, menarik, dan memotivasi karyawan.²⁰

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka pada organisasi atau perusahaan. Kompensasi dapat dikatakan balas jasa yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilaksanakan yang dapat memotivasi kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Kompensasi adalah proses administrasi upah atau gaji melibatkan pertimbangan atau keseimbangan dalam perhitungannya. Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding.²¹

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi haruslah diatur sehingga menjadi suatu sistem yang baik dalam organisasi (sinamora, 2006). Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan dalam pekerjaan

¹⁹Ibid, 205-207.

²⁰Ibid, 7.

²¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,

tersebut atau dari lingkungan psikologi dan fisik dimana orang tersebut bekerja.

b. Tujuan Kompensasi

Pada umumnya program kompensasi yang dilaksanakan bertujuan menyalurkan berbagai kepentingan perusahaan atau organisasi, pekerja, pemerintah, serta masyarakat. Kompensasi menjadi suatu hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena harus memberikan kepuasan kepada semua pihak. Maka dari itu program kompensasi dalam perusahaan atau organisasi harus adil dan wajar.²²

Pemberian kompensasi kepada pekerja yang satu dan lainnya dapat berbeda-beda. Hal tersebut dikarenakan prestasi antara pekerja satu dengan yang lainnya juga berbeda, tanggung jawab kerja yang berbeda, masa kerja yang berbeda atau tuntutan keahlian pada bidang tertentu. Tujuan kompensasi menurut Notoadmojo adalah sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja

Kompensasi merupakan penghargaan organisasi terhadap prestasi yang telah dicapai para karyawannya.

2. Menjamin keadilan

Sistem pada kompensasi yang baik tentu akan menjamin keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Karyawan menerima kompensasi sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan juga prestasinya.

3. Mempertahankan karyawan

Dengan memberikan kompensasi yang baik dan sesuai maka suatu organisasi akan mendapatkan pekerja yang survival dan hal tersebut dapat meminimalisir keluarnya pekerja dari organisasi untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

²² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 89.

Dengan memberikan kompensasi yang baik dan sesuai tentu akan menarik banyak calon karyawan sehingga pihak perusahaan atau organisasi memiliki peluang untuk emilih dan mendapatkan karyawan terbaik bagi perusahaan atau organisasinya.

5. Pengendalian biaya

Pemberian kompensasi yang baik dan sesuai dapat mengurangi rekrutmen karyawan akibat dari seringnya karyawan yang keluar. Dengan demikian tentu akan menghemat biaya rekrutmen serta seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

Memenuhi tuntutan pemerintah perihal sistem kompensasi yang sesuai dengan aturan atau undang-undang perburuhan yang berlaku. Misalnya memenuhi aturan mengenai Upah Minimum Regional (UMR) berupa Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) atau Upah Minimum Propinsi (UMP).²³

c. Bentuk-Bentuk Kompensasi Non Finansial

Menurut Noe Kompensasi Non Finansial terdiri dari:

1. Promosi

Promosi merupakan kesempatan yang diberikan pada karyawan untuk dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar serta penghasilan yang lebih besar pula.²⁴

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja seperti kebersihandan kerapian di tempat kerja serta hubungan komunikasi yang baik dengan pimpinan dan sesama rekan kerja.

²³ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 35-36.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi dari perusahaan atau organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor ini adalah tantangan dalam organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi seperti produktivitas, kemampuan membayar, kesediaan membayar, suplai dan permintaan kerja, organisasi karyawan, berbagai peraturan dan perundang-undangan.

Kompensasi yang diberikan untuk karyawan dipengaruhi oleh beberapa pertimbangan yang telah diteapkan didalam perusahaan. Namun dalam praktiknya tidak semua perusahaan dapat mempertimbangkan hal tersebut dengan berbagai alasan tertentu. Selain itu banyak juga perusahaan yang sudah menggunakan semua pertimbangan namun jumlah yang diberikan tidak sesuai dengan kelayakan kompensasi yang benar. Memberikan kompensasi yang benar seharusnya perusahaan memasukkan seluruh pertimbangan dengan jumlah yang benar pula. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penentuan jumlah komponen kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan yaitu:²⁵

1. Pendidikan

Faktor utama dalam penentuan kompensasi adalah pendidikan. Pendidikan sebagai dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima karyawan setelah bekerja adalah pendidikan. Misalkan pada saat awal bekerja karyawan tersebut lulusan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma III, dan Sarjana (S1), tentu kompensasi yang diterima akan berbeda satu sama lain. Semakin tinggi jenjang pendidikan dari karyawan maka kopensasi yang diberikan juga semakin tinggi.

2. Pengalaman

²⁵ Ajabar, 40.

Pengalaman merupakan jangka waktu serta keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang sudah pernah bekerja selama lima belas tahun pasti berbeda dengan karyawan yang baru bekerja selama lima tahun atau sepuluh tahun. Dalam hal ini dengan waktu kerja yang semakin lama maka jasa yang diberikan untuk perusahaan juga lebih lama. Karyawan yang sudah lama bekerja kemungkinan akan mendapatkan kenaikan pangkat atau jabatan tertentu sehingga kompensasi yang diterima lebih tinggi dari yang dibawahnya. Begitu pula dengan keahlian yang dimiliki karyawan juga menjadi pertimbangan dalam pemberian kompensasi yang lebih baik atau lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak atau kurang memiliki keahlian tertentu.

3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Beban kerja serta tanggung jawab karyawan menjadi pertimbangan dalam menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterima. Karyawan yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar daripada karyawan lain tentu akan menerima kompensasi yang lebih besar juga, dan juga sebaliknya untuk karyawan yang memiliki beban kerja serta tanggung jawab yang rendah maka akan mendapatkan kompensasi yang relatif lebih rendah dibandingkan yang lain.²⁶

4. Jabatan

Kenaikan jabatan bisa meningkatkan kompensasi, karyawan yang mendapatkan jabatan baru, misalkan seorang karyawan memperoleh kenaikan jabatan yang sebelumnya belum memiliki jabatan namun sekarang naik jabatan sebagai supervisor, dengan itu tentu ada tambahan uang jabatan dalam komponen penggajiannya. Semakin tinggi jabatan seorang karyawan semakin tinggi pula kompensasinya. Jabatan naik akan menaikkan pula gaji ke tingkat yang lebih tinggi. Kenaikan jabatan juga memberikan

²⁶ Ajabar, 42.

tambahan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, konsumsi, transportasi, dan tunjangan lainnya.

5. Jenjang kepangkatan atau golongan

Jenjang kepangkatan atau golongan menjadi faktor pertimbangan dalam menambah kompensasi untuk karyawan. Misalnya seorang karyawan yang pada mulanya memiliki kepangkatan III B mendapatkan gaji pokok Rp 3.000.000 maka jika kepangkatannya naik menjadi III C gaji pokoknya akan naik pula sesuai aturan dalam perusahaan.

6. Prestasi kerja

Kinerja adalah prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik tentu akan mendapatkan kompensasi yang baik. Karyawan yang memiliki kinerja melebihi aturan yang sudah ditetapkan maka kompensasi yang diterima meningkat pula.²⁷

e. Indikator Kompensasi

1) Kebijakan yang logis

Kebijakan merupakan panduan yang ditetapkan di awal bertujuan untuk memberikan arah dalam pengambilan keputusan. Kebijakan-kebijakan dan praktek sumber daya manusia yang mencerminkan kepedulian manajemen terhadap para karyawan dapat berfungsi sebagai imbalan yang positif.

2) Manajer yang berkemampuan

Siapapun yang bekerja dibawah manajer yang tidak memiliki kemampuan dan ketrampilan manajerial yang diperlukan dalam memimpin sebuah perusahaan atau organisasi dengan sukses memahami pentingnya memiliki seseorang yang berkemampuan duduk disitu. Banyak karyawan berhenti bekerja karena cara perusahaan atau organisasi tersebut dikelola.

3) Karyawan yang kompeten

²⁷Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 250-252.

Bekerja bersama orang-orang yang memiliki kemampuan dan pengetahuan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sinergis. Sinergis merupakan tindakan kooperatif diantara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai sesuatu yang lebih daripada bekerja secara terpisah. Memecahkan masalah pekerjaan bersama-sama seringkali dirasa menyenangkan jika sesama rekan kerja juga kompeten. Organisasi yang sukses juga akan menekankan pengembangan berkelanjutan dan memastikan bekerjanya para manajer dan non manajer yang kompeten. Lingkungan kerja yang kompetitif dan tuntutan akan kerja tim tidak memungkinkan hal sebaliknya. Orang yang memiliki hati yang buruk akan mengganggu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

4) Rekan kerja yang bersahabat

Tidak banyak orang yang dapat memenuhi kebutuhan atas diri sendiri dan cenderung suka menyendiri, mereka mungkin tidak akan berhasil dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang berorientasi tim. Budaya amerika secara historis menganut pada individualisme namun sebagian besar orang mempunyai derajat yang berbeda-beda keinginan supaya dapat diterima dalam kelompok kerja mereka. Dengan demikian manajemen sangatlah penting untuk mengembangkan dan memelihara kelompok-kelompok kerja yang bersahabat. Kebutuhan kelompok kerja terkait kreativitas mungkin akan membutuhkan orang dengan latar belakang yang beragam namun agar lebih efektif mereka harus cocok dalam hal berbagi nilai-nilai dan tujuan bersama.²⁸

5) Simbol status yang pantas

Simbol status artinya imbalan organisasi yang mengambil banyak bentuk seperti lokasi dan ukuran kantor, ukuran dan kualitas meja, kedekatan tempat parkir pribadi dengan kantor, penutup lantai, serta nama pekerjaan. Simbol status bervariasi diantara perusahaan

²⁸ Kasmir, 260.

satu dengan lainnya dan terkadang hanya dapat dipahami oleh orang-orang yang bersangkutan dalam perusahaan.

6) Kondisi Kerja

Definisi kondisi kerja telah tersebar luas selama bertahun-tahun. Dewasa ini pendingin udara dan juga tempat kerja yang amandan sehat sangatlah perlu. Faktor lain yang semakin penting ialah fleksibilitas atau keseimbangan kerja dan kehidupan yang dimiliki oleh karyawan dalam situasi kerja mereka. Kondisi kerja adalah suatu keadaan lingkungan kerja yang berpengaruh pada kenyamanan, keamanan, serta keselamatan kerja.²⁹

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan energi yang menggerakkan individu dalam berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai proses psikis yang mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu hal. Motivasi bersumber dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Dalam memberikan motivasi karyawan seorang pemimpin berharap dengan persoalan yang mampu mempengaruhi kinerja setiap karyawan yaitu kemauan dan kemampuan.³⁰

Menurut teori Herzberg motivasi ada dua faktor yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional merupakan hal-hal yang mendorong untuk berprestasi dari dalam diri seseorang sedangkan faktor pemeliharaan berasal dari luar diri seseorang.³¹

Mc Clelland mengemukakan ada tiga kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, serta kebutuhan berkuasa. Dalam teori tersebut menggambarkan bahwa ketika seseorang

²⁹ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2015), 284.

³⁰ Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi*, 57.

³¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2016), 290-291.

memiliki prestasi tinggi maka ia akan berani membuat tujuan yang menantang. Seseorang pasti akan bekerja keras untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan dalam dirinya.³²

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi dipengaruhi beberapa faktor baik dari internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi antara lain sebagai berikut:³³

- 1) Persepsi seseorang mengenal diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Kebutuhan
- 4) Keinginan
- 5) Harapan pribadi
- 6) Prestasi kerja yang dihasilkan
- 7) Kepuasan kerja

Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain sebagai berikut:

- 1) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 2) Jenis dan sifat pekerjaan
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan pada umumnya
- 5) Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya
- 6) Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja

Ada beberapa prinsip dalam motivasi kerja karyawan antara lain sebagai berikut:³⁴

- 1) Prinsip partisipasi

³²Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi*, 59.

³³Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 24.

³⁴AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2017), 100.

Dalam upaya memberikan motivasi kerja karyawan perlu diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang hendak dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin harus mengkomunikasikan seluruh hal berhubungan dengan usaha dalam pencapaian tugas, informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah untuk diberikan motivasi kerja.

3) Prinsip mengakui bawahan

Pemimpin yang mengakui keberadaan bawahan atau karyawan mempunyai andil yang besar dalam usaha mencapai tujuan. Dengan memberikan pengakuan tersebut seorang karyawan akan lebih mudah diberikan motivasi kerja.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan wewenang atau otoritas kepada karyawan untuk sewaktu-waktu mengambil keputusan atas pekerjaan yang dilakukan akan membuat karyawan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip pemberi perhatian

Motivasi kerja lebih mudah tersampaikan ketika pemimpin memberikan perhatian karyawan, perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh karyawan.³⁵

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori Maslow motivasi kerja dipengaruhi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri. Dari faktor-faktor tersebut dapat diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis

³⁵ AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 101.

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar manusia yang merupakan kebutuhan untuk hidup seperti makan, minum, rumah, oksigen, tidur, dan lain sebagainya.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan selanjutnya yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan rasa aman ini seperti keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan keberlangsungan pekerjaan dan jaminan pada hari tua saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman terpenuhi hingga terpuaskan secara minimal pasti akan muncul kebutuhan sosial seperti kebutuhan persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam suatu organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama, dan lain sebagainya.

4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan ini seperti kebutuhan keinginan agar dihormati, dihargai atas prestasi yang diraih seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian serta efektifitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri adalah hirarki kebutuhan dari Maslow paling tinggi. Aktualisasi diri dapat dikatakan tersedianya kesempatan bagi seseorang mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Kebutuhan-kebutuhan yang pertama dan kedua sering diklasifikasikan dengan cara lain seperti menggolongkannya sebagai kebutuhan primer sedangkan yang lainnya disebut sebagai kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia tersebut, yang jelas adalah sifat, jenis, dan intensitas kebutuhan manusia merupakan makhluk individu yang khas. Kebutuhan

manusia tidak hanya materi saja akan tetapi juga kebutuhan yang bersifat psikologikal, mental, intelektual, bahkan juga spiritual.³⁶

B. Kajian Pustaka

Tabel 2.1
Studi Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pudjo Wibowo (2018) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indokarya Internasional di Yogyakarta)	Berdasarkan hasil uji F didapat F hitung > F tabel atau $25.984 > 2.70$ atau tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT Indokarya Internasional di Yogyakarta. ³⁷	Variabel bebas: 1. Kompensasi 2. Motivasi Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Obyek penelitian: Karyawan PT Indokarya Internasional Yogyakarta
2.	M. Sulhan (2017) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial	Pengaruh variabel kompensasi finansial (X1) terhadap variabel motivasi kerja (Y1) memiliki thitung sebesar 2,620. Nilai probabilitas sebesar 0,001 dan koefisien jalur	Variabel bebas: 1. Kompensasi Non Finansial Variabel terikat: Kinerja	Variabel bebas: 1. Kompensasi Finansial Variabel terikat: 1. Motivasi

³⁶Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 288.

³⁷Wibowo, Pudjo, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Indoraya Internasional Di Yogyakarta)".

	Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Otsuka Indonesia Di Seksi Inspeksi Packing Bagian Non Clean Room Unit Pabrik LVP Platbottle)	0,306, karena $P\ value \leq \alpha$ ($0,001 \leq 0,05$) maka variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y1). Pengaruh variabel kompensasi non finansial (X2) terhadap variabel motivasi kerja (Y1) memiliki thitung sebesar 4,138. Nilai probabilitas sebesar 0,014 dan koefisien jalur 0,374, $P\ value \leq \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$) maka variabel kompensasi finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y1). ³⁸	Karyawan	Obyek penelitian: Karyawan PT Otsuka Indonesia Di Seksi Inspeksi Packing Bagian Non Clean Room Unit Pabrik LVP Platbottle
3.	Gusti Agung Wulan Permata Sari, Luh Gede Leli Kusuma, Dan Ni Putu Eka Mahadewi (2016) Pengaruh Kompensasi	Hasil uji parsial menyatakan variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diketahui nilai thitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi <0,05. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil uji simultan menyatakan	Variabel bebas: 1. Kompensasi Non Finansial Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Variabel bebas: 1. Kompensasi Finansial Obyek penelitian: Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional

³⁸M Sulhan, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Otsuka Indonesia Di Seksi Inspeksi Packing Bagian Non Clean Room Unit Pabrik LVP Platbottle)".

	<p>Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional ngurah Rai Bali</p>	<p>variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara bersama mempengaruhi kinerja karyawan dengan perhitungan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.³⁹</p>		<p>ngurah Rai Bali</p>
4.	<p>Lia Fauziah (2016)</p> <p>Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang</p>	<p>terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan</p> <p>terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja (X1), pelatihan (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Variabel bebas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Motivasi <p>Variabel terikat:</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Variabel bebas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan <p>Obyek penelitian:</p> <p>Karyawan PT. Nadira Prima Semarang</p>

³⁹Sari, Gusti Agung Wulan Permata, Dkk, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali".

5.	Gabriella Wibowo dan Roy Setiawan (2016) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sejahtera Mobil Surabaya	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji f dapat diketahuui bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan finansial terhadap kinerja karyawan di cv. Sejahtera mobil surabaya. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai Fhitung didapatkan sebesar 75,765 dengan tingkat signifikan 0,000. ⁴⁰	Variabel bebas: Kompensasi Non Finansial Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Variabel bebas: 1. Kompensasi Finansial Obyek penelitian: Karyawan Di CV. Sejahtera Mobil Surabaya
----	---	--	--	---

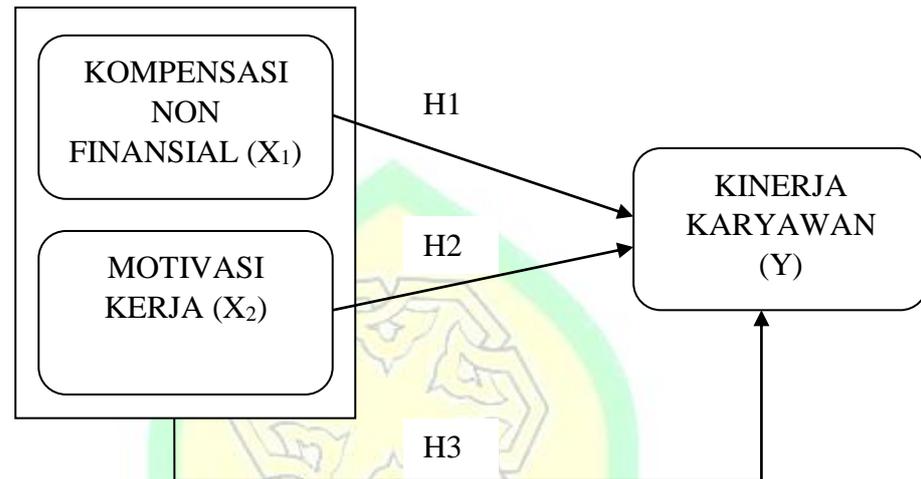
C. Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah perusahaan dalam memenuhi tujuannya diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten dalam kinerjanya. Namun di sisi lain perusahaan juga harus memenuhi kebutuhan dari sumber daya manusia ini. Manusia bukanlah benda mati mereka juga memiliki akal dan pikiran dan juga perasaan. Dengan memberikan kompensasi dan motivasi yang baik dan cukup akan meningkatkan kinerja mereka.

Dengan diberikannya kompensasi akan terlihat tingkat kepuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan dan tidak menutup kemungkinan akan terjadinya pencapaian tujuan dalam perusahaan. Begitu pula dengan motivasi kerja terhadap karyawan. Apabila seorang pemimpin memberikan motivasi yang baik kepada karyawan pasti akan menambah semangat kerja serta kemauan karyawan dalam bekerja semaksimal mungkin sehingga hal tersebut dapat meningkatkan produktifitas karyawan dalam

⁴⁰Wibowo, Gabriella dan Roy Setiawan, "Pengaruh Kompensasi Finansal dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sejahtera Mobil Surabaya".

perusahaan. Apabila kompensasi dan motivasi diberikan dengan baik oleh perusahaan kepada karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.



Gambar 2.1

Kerangka Berfikir

Berdasarkan gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi dan motivasi sebagai variabel independen berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

D. Hipotesis

Secara bahasa hipotesis berasal dari kata "*hypo*" yang artinya sebelum, dan "*thesis*" yang artinya pernyataan atau pendapat. Hipotesis secara sederhana dapat diartikan sebagai pernyataan yang kebenarannya tidak jelas dalam pengungkapannya. Hipotesis dalam sebuah penelitian dirumuskan untuk menjawab pertanyaan yang akan diteliti. Maka dari itu hipotesis merupakan tanggapan sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Hipotesis bersifat sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan pada teori yang relevan dan tidak berdasarkan fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Hipotesis juga digunakan sebagai jawaban teoritis atas pertanyaan penelitian, bukan sebagai jawaban empiris.

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan

H₀₁ : Tidak ada pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} : Ada pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gusti Agung Wulan Permata Sari, Dkk pada tahun 2016 menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H₀₂ : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lia Fauziah pada tahun 2016 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H₀₃ : Tidak ada pengaruh secara simultan kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H_{a3} : Ada pengaruh secara simultan kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pudjo Wibowo pada tahun 2018 menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan sebuah rencana tentang bagaimana cara sampling, pengembangan instrument, pengumpulan dan analisis data untuk memberi arti atas data secara efektif dan efisien.⁴¹ Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana dalam penelitian berupa angka dan data di analisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif bisa juga disebut dengan metode klasik karena metode ini sudah cukup lama digunakan. Metode penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, yang dipakai untuk meneliti populasi atau sampel. Data bisa didapatkan melalui kuesioner dan wawancara. Kuesioner dibuat sejumlah pertanyaan untuk di isi responden sedangkan wawancara dilakukan tanya jawab secara langsung.⁴²

B. Variabel penelitian dan Definisi Operasional

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari agar mendapatkan informasi mengenai hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulan.⁴³ Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau sesuatu yang menjadi sebab adanya perubahan, bisa dikatakan variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen merupakan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau akibat dari adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan. Definisi operasional merupakan variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti dari setiap variabel penelitian

⁴¹ Muhammad Zainuddin, *Metodologi Penelitian Kefarmasian* (Surabaya: Airlangga University Press, 2014), 74.

⁴² Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi* (Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS, 2019), 71-72.

⁴³Ibid, 75.

sebelum dilakukan analisis, instrument, serta dari mana sumber pengukurannya.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Sumber
Kompensasi Non Finansial (X ₁)	Kompensasi ialah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi atau perusahaan. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan dalam pekerjaan tersebut atau dari lingkungan psikologi dan fisik dimana orang tersebut bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan yang logis 2. Manajer yang berkemampuan 3. Karyawan yang kompeten 4. Rekan kerja yang bersahabat 5. Simbol status yang pantas 6. Kondisi kerja 	Suparyadi, (2015)
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi merupakan energi yang menggerakkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 	Syamsir Torang, (2016)

	<p>individu dalam berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai proses psikis yang mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu hal.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri 	
Kinerja (Y)	<p>Mangkunegara dalam Ansory, mengatakan kinerja merupakan hasil kerja kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab masing-masing.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Waktu kerja 4. Kerjasama 	<p>Al Fadjar Ansory, (2018)</p>

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun. Lokasi tersebut berada di jalan Ringroad Barat, Desa Sogaten, Kecamatan Mangunharjo, Madiun.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan objek yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian dengan ciri mempunyai karakteristik yang sama.⁴⁴ Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki karakteristik dan juga kuantitas tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Terdapat dua batasan dalam populasi yaitu populasi target dan populasi survei. Populasi target merupakan batasan populasi yang sudah direncanakan peneliti dalam rancangan penelitian. Populasi survei yaitu batasan populasi yang ditemukan di lapangan.⁴⁵ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi survei yang ditentukan ketika melakukan observasi ke PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun dengan jumlah karyawan sebesar 100 karyawan.

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang nantinya akan digunakan untuk penelitian. Apabila populasi besar, tidak memungkinkan untuk peneliti mengambil semua populasi untuk penelitian karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menentukan sampel menggunakan cara slovin berdasarkan populasi berjumlah 100 orang dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat error 5% dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (Nxe^2)}$$

⁴⁴ Andi Supangat, *Statistika : Dalam Kajian Deskriptif Inferensi Dan Nonparametrik* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), 3.

⁴⁵ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2012), 199-120.

$$n = \frac{100}{1 + (100 \times 0,5^2)}$$

$$n = 80$$

Jadi, dengan populasi 100 orang dan tingkat kepercayaan 95% sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang.

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan probability sampling, dengan teknik sampling ini pengambilan sampel memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

E. Jenis dan Sumber Data

Data merupakan fakta atau keterangan mengenai sesuatu yang dapat dijadikan bahan dalam menyusun suatu informasi.⁴⁶ Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif artinya jenis data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau angka.⁴⁷ Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ialah data yang dikumpulkan sendiri langsung dari sumber data pertama atau tempat penelitian yang akan dilakukan.⁴⁸ Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari sumber yang diamati dan dicapai pertama kali yang ada di PT. Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Pengumpulan data merupakan proses pengumpulan data primer dan data sekunder dalam penelitian. Pengumpulan data adalah langkah yang sangat penting karena data yang dikumpulkan akan digunakan sebagai pemecahan masalah yang sedang diteliti.⁴⁹ Metode

⁴⁶Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*, 6.

⁴⁷Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2015),12.

⁴⁸Syofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, 15 – 37.

⁴⁹Ibid, 39.

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner atau angket.

G. Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto, instrument merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan mudah. Dalam pembuatan instrumen harus mengacu pada variabel penelitian, definisi operasional, serta skala pengukurannya.⁵⁰ Dalam penelitian ini peneliti mengukur variabel kinerja karyawan menggunakan Skala Linkert. Skala Linkert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang mengenai suatu objek atau fenomena. Skala Linkert memiliki dua bentuk pertanyaan yaitu pertanyaan positif dan negatif. Pertanyaan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, 1 dan pertanyaan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, 5. Jawaban dari Skala Linkert yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.⁵¹

H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas merupakan sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui keabsahan instrument penelitian sehingga dapat digunakan sebagai alat untuk menggali data pada saat penelitian.⁵² Instrumen dikatakan valid saat instrumen dengan tepat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali bahkan lebih. Suatu instrumen dapat dipercaya ketika memberikan hasil yang tetap atau konsisten dengan dilakukannya pengujian berkali-kali. Instrumen dikatakan reliabel ketika instrumen tersebut apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.⁵³

⁵⁰Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, 97.

⁵¹Syofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, 50.

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 130.

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), 193.

I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto, validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Arikunto mengemukakan bahwa secara mendasar validitas ialah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan dapat mengukur sesuatu yang hendak diukur.⁵⁴ Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menyebar angket atau kuesioner kepada 80 orang sebagai sampel. Uji validitas dilakukan berdasarkan masing-masing pernyataan menggunakan faktor analisis terhadap setiap pernyataan. Uji validitas ini dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana pernyataan dalam angket tersebut mana yang valid dan mana yang tidak valid. Pernyataan dinyatakan valid jika *corrected item-total correlation* > dari r tabel > 0,361.⁵⁵

Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel r *product moment*. Kriteria penilaian validitas antara lain:

- 1) Apabila r hitung > r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila r hitung < r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indek yang menunjukkan sejauh mana hasil penelitian pengukur dapat dipercaya. Adapun cara yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*.⁵⁶ Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable dapat dilakukan

⁵⁴Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)* (Bandung: Alfabeta, 2012), 42.

⁵⁵Syofian Siregar, *Statistika Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, 87.

⁵⁶Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 68.

pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas antara lain:

- 1) Apabila hasil *koefisien Alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.
- 2) Apabila hasil *koefisien Alpha* lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji ini untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov-Smirnov.

b) Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Untuk data time series autokorelasi sering terjadi. Akan tetapi untuk data yang sampelnya crosssection jarang terjadi karena variabel pengganggu satu berbeda dengan yang lain.⁵⁷

3. Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi dalam penelitian dapat digunakan untuk memprediksi atau meramalkan variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi linier sederhana dapat dianalisis karena berdasarkan hubungan fungsional atau bisa disebut hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel (Y).

b) Analisis Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen memiliki hubungan positif atau negative serta digunakan

⁵⁷ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 70.

untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan berskala interval atau rasio dengan rumus sebagai berikut:⁵⁸

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Kompensasi

X₂ : Motivasi Kerja

α : Konstanta

b₁ : koefisien regresi Kompensasi (X₁)

b₂ : Koefisien regresi Motivasi Kerja (X₂)

e : *standar error*

c) Uji Signifikansi Parameter (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Beberapa syarat yang harus diperhatikan pada saat menganalisa hasil Uji T adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H₀ diterima.
- 2) Apabila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H₀ ditolak.
- 3) Jika harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dikatakan signifikan namun sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dikatakan tidak signifikan.⁵⁹

d) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.⁶⁰ Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Uji F dilakukan bertujuan untuk menguji apakah sesuai atau tidak model

⁵⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), 284.

⁵⁹Asep Saefudin, dkk, *Statistika Dasar* (Jakarta: Grasindo, 2009), 87.

⁶⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, 284.

regresi yang dihasilkan untuk melihat pengaruh dari X1, X2, dan X3 terhadap Y. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 : model regresi yang diperoleh tidak sesuai atau tidak signifikan.
- 2) H_1 : model regresi yang diperoleh sesuai atau signifikan.

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka tolak H_0 sehingga model regresi yang diperoleh layak atau signifikan. Pada pengujian kesesuaian Uji F diperbolehkan memilih salah satu dari kriteria yang telah dijelaskan sebelumnya.⁶¹



⁶¹ Sugiyono.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun

Pada tahun 1985 Bapak Harsono Lukito mendirikan sebuah Toko Bahan Bangunan bernama “Toko Sukses Jaya” di Jl. H. A. Salim Madiun dan dipercaya menjadi distributor Semen Gresik. pada tanggal 07 Juli 1991 berdiri 2 perusahaan yaitu PT. Bumi Pembangunan Pertiwi dan PT. Sukses Warehouse. PT. Sukses Warehouse bergerak di bidang retail sedangkan PT. Bumi pembangunan Pertiwi bergerak di bidang Logistik dan distribusi.

Pada tahun 2003, PT. Bumi Pembangunan Pertiwi yang sebelumnya menjadi distributor Semen Gresik, mengundurkan diri sebagai distributor Semen Gresik dan beralih menjadi distributor Semen Kujang yang kemudian berubah nama menjadi Semen Holcim dan kini berubah menjadi Semen Dynamix. Pada tahun 2008, terdapat perubahan sistem menjadi sistem ERP (Entreprise Resource Planning) dalam PT. Sukses Warehouse dan PT. Bumi Pembangunan Pertiwi, yang artinya kedua perusahaan ini memiliki database sendiri-sendiri namun tetap dalam naungan satu group yaitu Sukses Jaya Group.

Pada tahun 2010 PT. Bumi Pembangunan Pertiwi mendapatkan sertifikat ISO 9001:2008 yang artinya PT. Bumi Pembangunan Pertiwitelah mendapatkan akreditasi (pengakuan dari pihak lain yang independen) ISO tersebut, dapat dikatakan telah memenuhi persyaratan internasional dalam hal manajemen penjaminan mutu produk/jasa yang dihasilkannya.

Pada tahun 2011 PT. Bumi Pembangunan Pertiwi merambah ke distribusi Consumer Goods yang menaungi area Karesidenan Madiun. Principle dari PT. Bumi Pembangunan Pertiwi Consumer Goods Divisions KC. Madiun diantaranya adalah PT. Nestle Indonesia, PT. Unicharm

Indonesia, PT. Yupi Indo Jelly, PT. Dua Kelinci, dan PT. Intim Harmonis Foods Industri (Inafood), PT. Dolphin Foods and Beverages, PT. Unggul Indo Modern Sejahtera (Unimos).

Pada tahun 2013 bertambah 1 PT lagi yang bergerak dalam bidang finance yang tergabung dalam Sukses Jaya Group yaitu Koperasi Serba Usaha (KSU) Sukses. Dan pada tahun 2014 Sukses Jaya Group merambah ke bidang property dan hospitality dengan mendirikan beberapa PT yaitu PT. Bumi Pengembangan Pertiwi dengan Aston Hotel Madiun, PT. Bumi Pengembangan Perkasa dengan Fave Hotel Madiun, PT. Bumi Sukses Jaya dengan proyek Hotel IBIS, dan PT. Tri Sukses Prima bergerak dalam bidang Hospitality berupa restoran, cafe, dan catering.

2. Visi dan Misi PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun

a. Visi perusahaan

- 1) Menjadi Distributor Terkemuka

b. Misi perusahaan

1) *People Excellence*

Personil kami harus memahami dan menerapkan Core Value BPP

2) *Place Excellen*

Sistem networking yang efektif dan efisien

3) *Product Excellence*

Selalu memasarkan produk produk unggulan

4) *Partnership Excellence*

Menciptakan hubungan yang era dengan seluruh rekanan BPP

5) *Performance Excellence*

Melakukan segala sesuatu dengan kualitas standart yang terbaik bagi stakeholders kami

3. Lokasi PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun

Penelitian ini dilakukan di PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun. Lokasi tersebut berada di jalan Ringroad Barat, Desa Sogaten, Kecamatan Mangunharjo, Madiun.

4. Gambaran Umum Responden

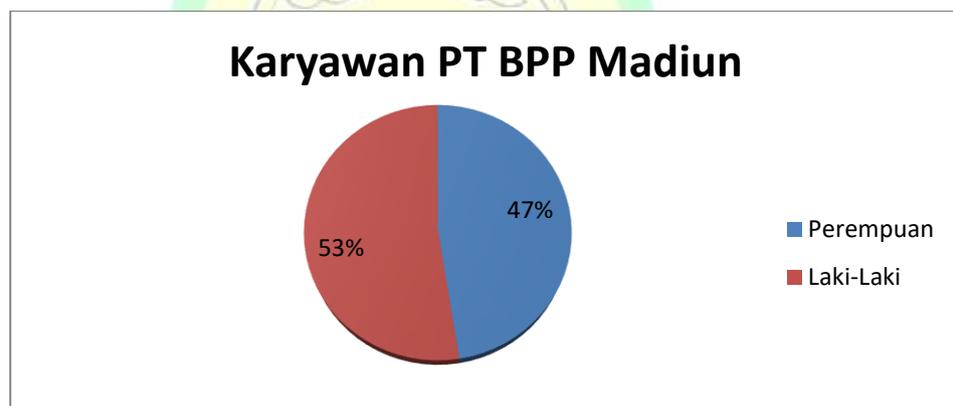
Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun yang berjumlah 80 orang atau responden dengan deskripsi sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	38	47,5%
Laki-Laki	42	52,%



Gambar 4.1

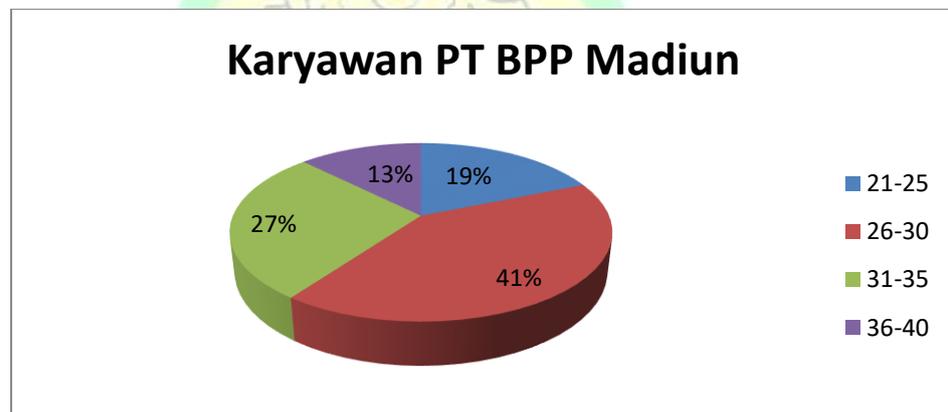
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karyawan di PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun yang menjadi responden berjenis kelamin perempuan ada 38 orang dan yang laki-laki ada 42 orang. Karyawan perempuan menjadi karyawan yang dominan di PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun.

b. Umur

Tabel 4.2
Data Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
21-25	15	18,75%
26-30	33	41,25%
31-35	22	27,5%
36-40	10	12,5%
Jumlah	80	100%



Gambar 4.2

Data Karyawan Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa karyawan di PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun yang menjadi responden berusia 21-25 tahun ada 15 orang, 25-30 tahun ada 33 orang, 31-35 tahun ada 22 orang, dan 36-40 ada 10 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun dominan berusia diantara 25-30 tahun sebanyak 33 orang atau 50%.

B. Hasil Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menyebar angket atau kuesioner kepada 80 orang sebagai sampel. Uji validitas dilakukan berdasarkan masing-masing pernyataan menggunakan faktor analisis terhadap setiap pernyataan. Uji validitas ini dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana pernyataan dalam angket tersebut mana yang valid dan mana yang tidak valid. Pernyataan dinyatakan valid jika *corrected item-total correlation* > dari r tabel > 0,361.⁶² Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel r *product moment*. Kriteria penilaian validitas antara lain:

- Apabila r hitung > r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- Apabila r hitung < r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
Kompensasi Non Finansial (X1)	1	0,219	0,988	VALID
	2	0,219	0,988	VALID
	3	0,219	0,636	VALID
	4	0,219	0,988	VALID
	5	0,219	0,988	VALID
Motivasi Kerja (X2)	6	0,219	0,988	VALID
	7	0,219	0,474	VALID
	8	0,219	0,636	VALID
	9	0,219	0,988	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,219	0,988	VALID
	11	0,219	0,636	VALID
	12	0,219	0,988	VALID
	13	0,219	0,988	VALID

⁶²Syofian Siregar, *Statistika Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, 87.

	14	0,219	0,988	VALID
	15	0,219	0,988	VALID

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil dari uji validitas item pernyataan memiliki nilai *corrected item-toal correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga disimpulkan seluruh item pernyataan penelitian dapat dikatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Reliabilitas

Adapun cara yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*.⁶³ Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel dapat dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas antara lain:

- Apabila hasil *koefisien Alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.
- Apabila hasil *koefisien Alpha* lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cross of Value</i>	Keterangan
Kompensasi Non Finansial (X1)	0,983	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,983	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,983	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Cronbach's Alpha* untuk kompensasi non finansial (X1), motivasi

⁶³Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 68.

kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) lebih dari 0.6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari instrument penelitian dinyatakan reliabel, berarti instrumen yang dimiliki dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data penelitian.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Sehingga uji normalitas tidak dilakukan pada masing-masing variabel melainkan pada nilai residualnya. Dikatakan normal apabila nilai residual yang dihasilkan diatas nilai signifikansi yang sudah ditetapkan yaitu 5%. Apabila $K-S > \alpha = 0,05$ artinya data terdistribusi dengan normal.

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,54020121
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,119
	Negative	-,100
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,007 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi uji *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,007 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi secara normal.

2. Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Untuk data time series autokorelasi sering terjadi. Akan tetapi untuk data yang sampelnya crossection jarang terjadi karena variabel pengganggu satu berbeda dengan yang lain. Auto korelasi merupakan keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan lainnya yang disusun berdasarkan waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi. Untuk mengetahui nilai dU dan dL diperoleh dari tabel Durbin Watson. Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah 2 dan banyaknya data adalah 50 sehingga $k=2$ dan $n=50$ dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai $dU = 1,628$.

Tabel 4.6
Hasil Uji Autokorelasi

Nilai Durbin Watson	Tabel Durbin Watson		Keterangan
	DU	4-dU	
1,724	1,688	2,312	Tidak terjadi autokorelasi

Pada tabel 4.6 menunjukkan nilai Durbin-Watson yang diperoleh dari hasil regresi adalah 1,724 terletak diantara nilai dU (1,688) dan nilai $4-dU$ (2,312), $dU < d < 4-dU$ yaitu $1,688 < 1,724 < 2,312$ artinya tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif sehingga H_0 diterima.

3. Uji multikolinieritas

Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang mempunyai kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan tersebut mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu uji juga menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-

masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.7

Hasil Uji Multikolinieritas

	Tolerance	VIF
Kompensasi Non Finansial	0,695	1,439
Motivasi kerja	0,695	1,439

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diketahui nilai tolerance untuk X1 dan X2 adalah 0,695 lebih besar dari 0,10 sementara untuk nilai VIF X1 dan X2 adalah $1,439 < 10,00$. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan salah satu uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap maka dapat disebut sebagai homoskedastisitas, namun jika variance nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda maka disebut heterokedastisitas. Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas adalah dengan uji glejser.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi gejala heterokedastisitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Heterokedastisitas

	Sig.
Kompensasi Non Finansial	0,178
Motivasi kerja	0,598

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kompensasi non finansial dan motivasi kerja adalah 0,731 dan 0,432. Karena nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Kegunaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi linier sederhana dapat dianalisis karena berdasarkan hubungan fungsional atau sebab akibat variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Regresi Linier Sederhana antara variabel Kompensasi Non Finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.9

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi Non Finansial (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,074 ^a	,005	-,007	1,251

a. Predictors: (Constant), kompensasi non finansial

Bedasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,005. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh kompensasi non finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (X2) adalah sebesar 0,05% sedangkan 99,95% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi Non Finansial (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,004	,956		19,884	,000		
	kompensasi non finansial	,030	,046	,074	,656	,513	1,000	1,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,513 > probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa "tidak ada pengaruh kompensasi non finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)".

b. Analisis Regresi Linier Sederhana antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.11

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,437 ^a	,191	,180	1,129

a. Predictors: (Constant), kompensasi non finansial

Bedasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,191. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (X2) adalah sebesar 19,1% sedangkan 80,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.12

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics			
					B	Std. Error	Beta	Tolerance
1	(Constant)	9,580	2,347		4,082	,000		

kompensasi	,480	,112	,437	4,2	,00	1,00	1,0
non finansial				87	0	0	00

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa "ada pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)".

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen memiliki hubungan positif atau negative serta digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.13

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Rngkasan Analisis Linier Berganda			
Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Sig
Konstanta	8,536		
X1	-0,098	-2006	0,048
X2	0,626	4,750	0,000
F Hitung	11,556		
Sig	0,000		
R Square	0,231		

Bedasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,231. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh kompensasi non finansial (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan

(X2) adalah sebesar 23,1% sedangkan 76,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan adalah dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang dapat dikatakan variabel bebas serentak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat serta membandingkan nilai sig dengan nilai tingkat kepercayaan 0,05. Jika nilai sig lebih kecil dari nilai derajat kepercayaan maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Fhitung terlihat pada tabel sebesar 11,556. Dilihat dari hasil pengujian terlihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,556 > 3,15$) dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh kompensasi non finansial (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

3. Uji Signifikansi Parameter (Uji T)

Tabel 4.14

Hasil Uji Signifikansi Parameter (Uji T)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	11,270	2,690		4,189	,000
	KOMPENSASI NON FINANSIAL	-1,087	,447	-1,083	-2,433	,019
	MOTIVASI KERJA	1,504	,458	1,462	3,284	,002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Kompensasi Non Finansial (X1) sebesar 0,19. Karena nilai Sig 0,19 > probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Kompensasi Non Finansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai t hitung variabel Kompensasi Non Finansial lebih kecil dari t tabel sebesar -2,433 < 1,99085 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya berpengaruh negatif dan ada pengaruh namun tidak signifikan Kompensasi Non Finansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,02. Karena nilai Sig 0,02 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a Diterima. Artinya ada pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai t hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 3,284 > t tabel 1,99085, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4.15

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,521	2	10,260	8,705	,001 ^b
	Residual	55,399	47	1,179		
	Total	75,920	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI NON FINANSIAL

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,01. Karena nilai Sig $0,01 < \text{probabilitas } 0,05$, maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya Kompensasi Non Finansial (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai F hitung sebesar 8,705. Karena F hitung $8,705 > F \text{ tabel } 3,18$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya Kompensasi Non Finansial (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh antara kompensasi non finansial bersifat negatif yang artinya semakin rendah variabel kompensasi non finansial maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan nilai T hitung variabel kompensasi non finansial sebesar $-2,433 < t \text{ tabel } 1,99085$ dapat diartikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya ada pengaruh yang tidak signifikan Kompensasi Non Finansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,513 > \text{probabilitas } 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh tidak signifikan kompensasi non finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil Uji T dan Uji F menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi disebabkan karena

karyawan tidak merasa yakin bahwa kompensasi non finansial dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam perusahaan. Dalam hal ini kompensasi finansial yang mereka dapatkan tidak berpengaruh penting dalam kinerja karyawan, karena saat kompensasi non finansial yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan yang mereka harapkan maka kinerja karyawan dapat menurun.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam arti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian variabel motivasi kerja diperoleh korelasi sebesar 0,191 yang berarti hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 19,1%.

Dalam hasil uji tersebut juga diketahui nilai R Square sebesar 0,191 yang artinya pengaruh motivasi kerja berpengaruh 19,1% terhadap kinerja karyawan dan 80,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan nilai T hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,284 > t tabel 1,99085 dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

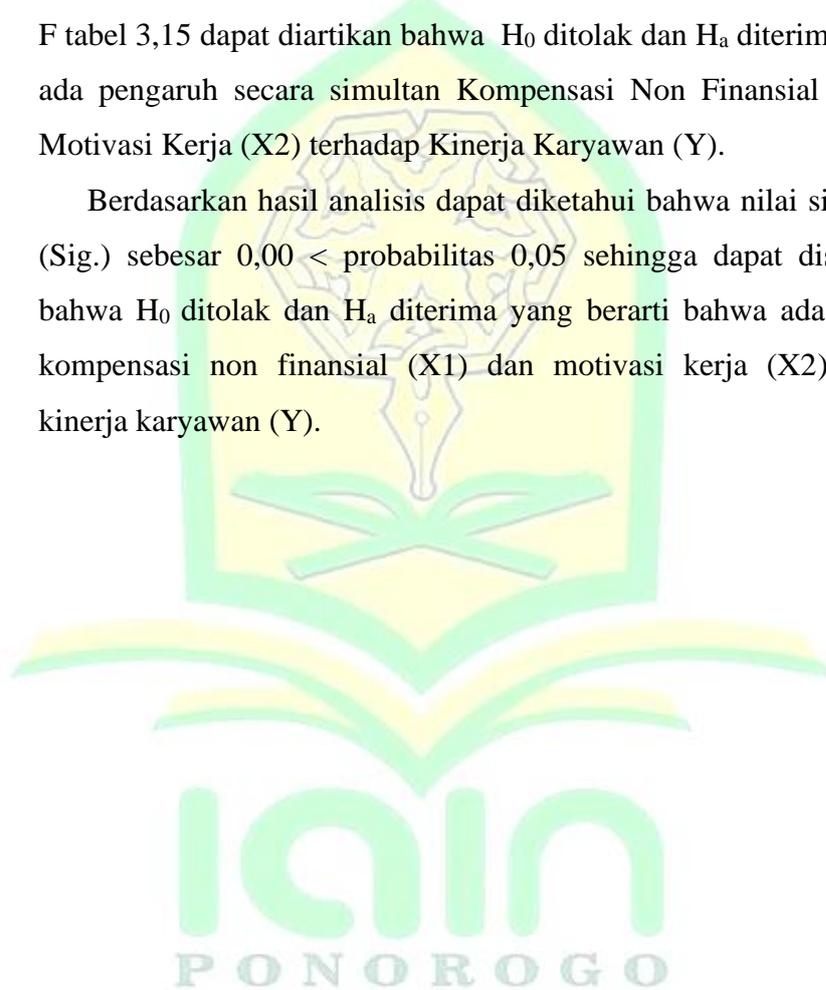
Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi non finansial (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam arti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian

variabel motivasi kerja diperoleh korelasi sebesar 0,191 yang berarti hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 19,1%.

Dalam hasil uji tersebut juga diketahui nilai R Square sebesar 0,231 yang artinya pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi kerja berpengaruh 23,1% terhadap kinerja karyawan dan 76,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan nilai F hitung variabel motivasi kerja sebesar 11,556 > F tabel 3,15 dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh secara simultan Kompensasi Non Finansial (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,00 < probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh kompensasi non finansial (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Secara parsial variabel kompensasi non finansial berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-2,433 < 1,99085$ dengan signifikansi 0,513. Besarnya pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan adalah 0,05%.
2. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,284 > 1,99085$ dengan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 19,1%.
3. Secara simultan variabel kompensasi non finansial dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,556 > 3,15$ dengan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 23,1%.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman secara langsung peneliti dalam melakukan proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang terjadi dan menjadi satu hal yang harus diperhatikan peneliti-peneliti yang akan datang dalam menyempurnakan penelitiannya dikarenakan penelitian ini tentu terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kurang tepatnya indikator kompensasi non finansial yang peneliti gunakan dalam penelitian sehingga untuk variabel kompensasi non finansial tidak dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan menyebabkan hasil penelitian berpengaruh namun tidak signifikan antara pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

C. Saran

1. Untuk PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun guna meningkatkan kinerja karyawan disarankan untuk lebih memperhatikan kembali terkait motivasi

kerja yang diberikan kepada karyawan. Menambah motivasi kerja akan berdampak pada semangat kerja para karyawan sehingga kinerja juga akan meningkat.

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah variabel penelitian yang diteliti dan juga menggunakan metode-metode lainnya sehingga permasalahan khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat terselesaikan dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Fransiskus dan Djoko Wiyono. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*. Vol II, No 2. 2013.
- Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020.
- Ansory, Al Fadjar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT. Gelora Angkasa Putra, 2012.
- Basri, Hasan dan A. Rusdiana. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015.
- Darojat, Tubagus. Ahmad. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2015.
- Fauziah, Lia. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nadira Prima Semarang. *Universitas Dian Nuswantoro Semarang*. 2016.
- Hariandja, Marihot. T.E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2002.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Leonardo, Edrick dan Fransisca Andreani. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kopanitia. *Agora*. Vol. 3, No. 2, 28.
- M Sulhan. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Otsuka Indonesia Di Seksi Inspeksi Packing Bagian Non Clean Room Unit Pabrik LVP Platbottle). *Jurnal Heritage*. Vol 5 No 1. Januari 2017.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2017.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaaa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Maulida Nurhidayati dan Sovia Zahrianti Erika. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejoagung Baru Madiun). *Al Iqtishadiyah*. Vol.6, No.2. Desember 2020.
- Mondy, R Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2 Edisi 10, terj. Bayu Airlangga*. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Rivai. Veitzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. rajagrafido Persada, 2006.
- Saefudin, Asep dkk. *Statistika Dasar*. Jakarta: Grasindo, 2009.
- Sari, Gusti Agung Wulan Permata, Dkk. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. *Jurnal IPTA*. Vol 4 No 2. 2016.
- Siagan, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2016.
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Sudaryo, Yoyo dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi Offset, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2014.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2016.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS, 2019.

- Supangat, Andi. *Statistika: Dalam Kajian Deskriptif Inferensi Dan Non parametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.
- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2015.
- Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Torang, Syamsir. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi*. Bandung : CV. Alfabeta, 2016.
- Trihendardi. *Langkah Praktis Menguasai Statisti untuk Ilmu Sosial Kesehatan Konsep dan Penerapannya menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2013.
- Ulfatin, Nurul. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Wibowo, Gabriella dan Roy Setiawan. Pengaruh Kompensasi Finansal dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sejahtera Mobil Surabaya. *Agora*. Vol.2, No.1. 2016.
- Wibowo, Pudjo. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Indoraya Internasional Di Yogyakarta). *Universitas Buddhi Dharma Tangerang*. Vol X No 2. Juni 2018.
- Wulansari, Andhita Dessy. *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*.
- Zainuddin, Muhammad. *Metodologi Penelitian Kefarmasian*. Surabaya: Airlangga University Press, 2014.