PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BINTANG SWALAYAN PONOROGO

S K R I P S I

Oleh:

Samsul Huda

NIM: 210214198

Pembimbing:

IKA SUSILAWATI, MM.

NIP. 197906142009012005

JURUSAN MUAMALAH FAKULTAS SYARIAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2018

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Samsul Huda

NIM : 210214198

Jurusan : Muamalah

Judul : Pengaruh Kompensasi -Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo.

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah.

Ponorogo, 13 Mei 2018

Mengetahui,	Menyetujui,
Ketua Jurusan	Pembimbing
Muamalah	
Atik Abidah, M.S.I.	**Ika Susilawati, MM.**
NIP. 197605082000032001	**NIP. 197906142009012005**

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama	:	Samsul Huda
NIM	:	210214198
Jurusan	:	Muamalah
Judul	:	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo

Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang Munaqosah Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Jum'at
Tanggal : 06 Juli 2018

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Syariah pada:

Hari : Jum'at
Tanggal : 13 Juli 2018

Tim Penguji

1. Ketua Sidang : Dr. H. Moh. Munir, Lc, M.Ag. ( )
2. Penguji : Agung Eko Purwana, SE, MSI. ( )
3. Sekretaris : Ika susilawati, MM. ( )

Ponorogo, 13 Juli 2018
Mengesahkan
Dekan Fakultas Syariah,

Dr. H. Moh. Munir, Lc, M.Ag
NIP. 196807051999031001

ABSTRAK

Huda, Samsul. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo. Jurusan Muamalah Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Dosen pembimbing Ika Susilawati, MM.

Kata Kunci: Kompensasi, Finansial, Nonfinansial dan Kinerja.

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki kinerja tinggi, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhannya. Tercukupinya kebutuhan secara finansial dan nonfinansial juga dapat meningkatkan kinerja dan sebagai salah satu bentuk kontribusi antara karyawan dengan organisasi, yang mana karyawan memeberikan kinerja yang baik dan perusahaan mencukupi kebutuhan finansial dan nonfinansial kepada karyawan sesuai dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas dapat ditarik masalah penelitian sebagai berikut: (1) Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di swalayan Bintang Ponorogo. (2) Apakah kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di swalayan Bintang Ponorogo. (3) Manakah kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di swalayan Bintang Ponorogo.

Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *expost facto* dengan menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, dengan menggunakan program komputer SPSS 23 (*Statistical Package For The Social Sciens)*. Penelitian dilakukan terhadap karyawan Bintang Swalayan Ponorogo yang berjumlah 53 populasi yang dijadikan sampel. Tujuan skripsi ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan. Adapun teknik pengumpulan datanya menggunakan angket dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (5,693 > 2,008) juga didapat R Square 38,9% dan kompensasi nonfinansial juga berpengaruh signifikan sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (5,514 > 2,008) juga didapat R Square 37,4%. Begitu pula secara simultan variabel independen (kompensasi finansial dan nonfinansial) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan nilai koefesien determinasi sebesar 40,4%.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah yang menjadi kesadaran baru dari manusia. Peradaban berpangkal pada usaha mengolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan kehidupanya. [1]

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha.[2]

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaanya, dalam usaha mendukung

[1]Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumberdaya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 25.

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

pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi dan kinerja tinggi, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.[3]

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilan.[4]

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Roihatul Musyafi', Hamidah Nayati, dan Utami Yuniadi Mayowan dihasilkan kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi yang layak dan adil bisa meningkatkan kinerja karyawan ini berdasarkan dari tujuan-tujuan kompensasi yang ada yaitu sebagai motivasi karyawan dalam bekerja dan bedampak pada peningkatan kinerja karyawan serta memperoleh karyawan yang berkualitas sehingga penyelesaian tugas kerja bisa diselesaikan secara maksimal.[5]

---

[3]Ibid.

[4]Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bogor : Ghalia Indonesia,2010),60.

[5]Roihatul Musyafi', dkk., "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan (Apj) Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 39 No.2 Oktober 2016, 153.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Menurut Rivai "Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah dan insentif". Selain kompensasi dalam bentuk finansial, kompensasi juga berbentuk non finansial Kompensasi nonfinansial menurut Rivai adalah"segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri".[6]

Menurut Nitisemito, pengaruh kompensasi (fianansial dan nonfinansial) terhadap kinerja karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi keresahan dan loyaalitas karyawan banyak di pengaruhi oleh besarnya kompensasi.[7] Kompensasi finansial terdiri dari dua indikator yaitu, gaji dan insentif. Gaji menurut Malthis.L.R adalah imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja, sedangkan insentif adalah pemberian tambahan upah untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat kerja atau kinerjanya yang berhasil, tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya atau

[6]Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kopanitia", *Agora* Vol. 3, No. 2, (2015) , 28.

[7] Nurul Ulfatin, *Manajem Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 120

meningkatkan produktivitasnya.[8] Sedangkan Variabel kompensasi nonfinansial yaitu pekerjaan dan lingkungan kerja. Pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, atau kemapuan dari setiap karyawan akan menyebabkan mereka merasa nyaman dan semangat ketika mengerjakan pekerjaan tersebut. Pekerjaan dapat berupa tugas yang menarik, tantangan bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesempatan mendapatkan pengakuan, tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan. Lingkungan kerja dapat berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, Lingkungan kerja yang nyaman, serabat kerja yang menyenangkan.[9]

Salahsatu perusahaan yang memberikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial kepada karyawannya adalah Bintang Swalayan Ponorogo. Perkembangan Bintang Swalayan semakin lama semakin bertambah dan terus meningkat usahanya. Meskipun baru berdiri belum ada 3 tahun bisa mendirikan satu cabang yaitu Bintang Swalayan Batoro Katong, Bintang Swalayan ponorogo memiliki 53 karyawan [10] Berikut adalah tabel jumlah karyawan Bintang Swalayan sejak berdirinya, hingga sekarang:

PONOROGO

[8]Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015),167.

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

[10]Ikhwan Nasution, Wawancara, 27 Februari 2018.

Tabel 1.1

No	Tahun Kerja	Karyawan Masuk	Karyawan *Resign*	Total
1	2015	14	2	12
2	2016	15	3	24
3	2017	23	4	43
4	2018	10	-	53[11]

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa Bintang swalayan Ponorogo memiliki karyawan berjumlah 53 orang. Selain peningkatan jumlah karyawan masuk, di Bintang Swalayan juga terjadi kenaikan jumlah karyawan yang *resign*. Adapun alasan mereka *resign* juga bermacam-macam. Berikut hasil wawancara peneliti dengan 5 (lima) karyawan yang resign yaitu:

Tabel 1.2

No	**Nama**	**Lama Bekerja**	**Alasan *resign***
1	Nadia Tiara Pratiwi	2 Bulan	Gaji sangat kecil, tidak sebanding dengan pekerjaan.
2	Mellyana Nofista	9 Bulan	Kurangnya apresisasi kepada karyawan
3	Ristanti Anggraini	1 Tahun	Ada perusahaan lain yang lebih menjanjikan kesejahteraan karyawan.
4	Rina Suryanti	3 Bulan	Kurangnya apresiasi pada kerja karyawan
5	Saiful Qodri	4 Bulan	Ingin bekerja di perusahaan lain yang gajinya lebih besar

[11] Asrofi, Wawancara, 15 April 2018

Dari alasan karyawan untuk *resign* di atas, penulis bagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok yang *resign* karena faktor finansial dan faktor non finansial. Faktor finansial yaitu gaji yang kecil dan kurang menjanjikan kesejahteraan karyawan. Sedangkan faktor non finansial yaitu pekerjaan yang berat dan kurangnya apresiasi perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muh. Asrofi staf Administrasi Umum Bintang Swalayan diketahui bahwa gaji karyawan adalah Rp 800.000,00 sampai dengan Rp 1.000.000,00 per bulan.[12] Padahal berdasarkan pernyataan dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Ponorogo, UMK (upah minimum kabupaten) di Ponorogo tahun 2017 sebesar Rp.1.388.000 per bulan.[13] Kemudian pada tahun 2018 UMK di ponororgo meningkat menjadi Rp. 1.500.000,00 per bulan (berdasarkan peraturan Gubernur Jatim No. 75 tahun 2017 tentang upah minimum Kabupaten/Kota Di Jatim tahun 2018). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji yang didapatkan karyawan Bintang Swalayan Ponorogo masih berada dibawah UMK wilayah kota Ponorogo. Berikut tabel perbedaan gaji karyawan Bintang Swalayan dengan UMK Ponorogo:

Tabel 1.3

Gaji Karyawan	**UMK Ponorogo 2018**	**Selisih**
Rp 800.000,-	Rp. 1.500.000,00	Rp. 700.000,-
Rp. 1.000.000,-	Rp. 1.500.000,00	Rp. 500.000,-

[12]SOP (Standar Operasional Prosedur) Bintang swalayan Ponorogo.

[13]Rahardi soekarno" daftar umk 38 daerah di jatim 2018", http://m.beritajatim.com/politik_pemerintah/282727/inilah data UMK se Jatim_2017.html (diakses pada tanggal 18 april 2018 pukul 11:22 WIB)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa selisih gaji karyawan Bintang Swalayan dengan UMK Kabupaten Ponorogo kisaran Rp 500.000,- sampai dengan Rp. 700.000,-.

Dalam penentuan UMK oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Ponorogo tentu didasarkan oleh beberapa hal. Besarnya upah minimum ditetapkan setelah didahului dengan survey tentang Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Salah satu tujuan adanya UMK adalah untuk meningkatkan daya beli karyawan. Di sisi lain, Bintang Swalayan memberikan gaji kepada karyawannya di bawah UMK Kabupaten Ponorogo. Sedangkan kebutuhan karyawan dalam memenuhi kebutuhannya semakin meningkat, dari hasil wawancara dengan karyawan Bintang Swalayan yang sudah *resign*, selain gaji yang menjadi alasan diketahui bahwa karyawan yang memiliki kerja baik tidak mendapat apresiasi dari atasan, disisi lain berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muh. Asrofi menurutnya jika kinerjanya tinggi maka pemberian kompensasi finansial maupun nonfinansial juga harus tinggi, kenyataanya karyawan Bintang Swalayan sudah melakukan kinerja yang baik dengan sudah melakukan pekerjaan sesuai target dan prosedur yang di inginkan oleh perusahaan tetapi realitanya pemeberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan masih belum tercukupi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian ini mengambil para karyawan swalayan Bintang Ponorogo untuk dijadikan sampel. Penelitian ini akan melihat pengaruh dua variabel yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan di swalayan Bintang

Ponorogo. Maka penulis mengambil judul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo".

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, rumusan masalah yang diajukan dalam skripsi ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di swalayan Bintang Ponorogo?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di swalayan Bintang Ponorogo?
3. Manakah kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di swalayan Bintang Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam melakukan penelitiaan adalah untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang telah diidentifikasikan di atas yaitu:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di swalayan Bintang Ponorogo.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan di swalayan Bintang Ponorogo.
3. Untuk mengetahui kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di swalayan Bintang Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kegunaan penelitian yang bersifat teoritis :

   Secara teoritis, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sarana yang tepat untuk mengetahui dan memahami secara mendalam mengenai transaksi-transaksi yang terjadi di Swalayan Bintang Ponorogo terutama yang berkaitan dengan masalah kompensasidan juga diharapkan nantinya akan berguna sebagai bahan kajian bagi penelitian yang selanjutnya.

2. Kegunaan penelitian yang bersifat praktis :

   Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna :

   a. Penelitian ini sangat bermanfaat bagi penulis guna menambah pengalaman dalam lapangan tentunya dan juga menambah khasanah ilmu pengetahuan penulis dan sebagai salah satu persyaratan guna menyelesaikan jenjang sarjana strata satu (S1).
   b. Memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya pegawai atau karyawan yang bersangkutan tentang kompensasi finansial dan nonfinansial .
   c. Memberikan masukan kepada pihak Bintang Swalayan Ponorogo dalam upaya meningkatkan kinerja finansial dan nonfinansial secara lebih baik.

E. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini terdapat lima bab yaitu:

Bagian awal skripsi berisi halaman sampul, halaman judul, lembar persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, motto, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, pedoman transliterasi.

Bab I, berisi pendahuluan untuk mengantarkan skripsi secara keseluruhan. Pada bab ini terdiri dari sub bab yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II, menguraikan tentang kajian pustaka yang terdiri dari sub bab yaitu deskripsi teori, telaah pustaka, kerangka berfikir serta pengajuan hipotesis.

Bab III, menjelaskan metode penelitian berisi beberapa sub bab yaitu populasi, sampel dan responden, instrumen pengumpulan data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV, adalah temuan dan hasil penelitian berisi sub bab yaitu gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data, analisis data (pengajuan hipotesis) serta pembahasan dan interpretasi.

Bab V, merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Dalam bab ini akan disimpulkan hasil pembahasan untuk menjelaskan sekaligus menjawab persoalan yang telah diuraikan.

Bagian akhir, berisi daftar rujukan, lampiran-lampiran, riwayat hidup dan pernyataan keaslian tulisan.

IAIN
PONOROGO

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompensasi Finansial

a. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh pekerja balas jasa atas kerja mereka, masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur pangajian yang berlaku di luar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan eksternal diangap penting di perhatiakan guna menjamin perasaan puas, dan para pekerja tetap termotivasi, serta evektivitas bagi organisasi secara keseluruhan.[1]

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan persoalan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai ganti dari pelaksanaan tugas organisasional. Artinya, kompensasi pada dasarnya merupakan kegiatan hubungan tukar menukar antara karyawan dengan organisasi, yaitu karyawan menukarkan tenaganya dengan penghargaan yang

[1] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 235.

disediakan oleh organisasi. Definisi kompensasi dalam pengertian tukar menukar ini juga dikuatkan oleh Mondy. Menurut Mondy, kompensasi adalah total dari keseluruhan penghargaan yang di berikan kepada karyawan sebagai penukar/ganti dari jasa –jasa mereka. Tujuan keseluruhan dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.[2]

Dengan demikian, berdasarkan konsep tukar menukar tersebut maka kompensasi dapat di pandang sebagai: (1) sistem penghargaan yang memotivasi karyawan agar melaksanakan pekerjaanya; (2) cara berkomunikasi penting yang digunakan organisasi untuk menyampaikan dan menguatkan nilai, budaya dan perilaku yang diinginkan; dan (3) mekanisme penting yang memungkinkan organisasi untuk mencapai sasaran bisnisnya.[3]

Kompensasi menurut Marwansyah adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial yang layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan kompensasi menurut Wukir adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan mereka.[4] Sunyoto menyatakan kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memeberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan

---

[2] Ibid.
[3] Ibid.,
[4] Yun Iswanto, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Banten: Universitas Terbuka, 2017), 6.3

pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Hasibuan mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Di dalam kompensasi nonfinansial terdapat sistem insentif/ *reward* yang menghubungkan kompensasi nonfinansial dengan kinerja. Wibowo mengatakan dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.[5] Kompensasi harus sesuai dengan jumlah dan kualitas pekerjaan. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi.[6]

Menurut Bangun, Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.[7]

PONOROGO

[5] Christilia O. Posuma, "Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado ", *Jurnal EMBA Vol.1 No.4* Desember 2013, Hal. 646-656.

[6] Nurul, *Manajemen Sumber Daya*, 120-121

[7] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Jakarta: Erlangga: 2012), 255.

b. Jenis-jenis kompenasi finansial

1) Kompensasi finansial langsung.

Menurut Bangun, Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (*base payment*) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif). Berikut ini merupakan macam-macam kompensasi finansial langsung:

a) Upah dan atau gaji

Menurut Martoyo, Upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada, bagi karyawan. Sedangkan menurut Malthis.L.R, Gaji adalah imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.[8]

Soemarsono menyatakan bahwa, gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas –tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Mulyadi menyatakan bahwa gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jenjang jabatan manajer. Mardi menyatakan bahwa gaji adalah sebuah betuk pembayaran atau sebuah hak yang di berikan suatu organisasi kepada pegawai. Dengan

[8]Ibid., 117.

demikian, maka gaji merupakan suatu kompensasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi.[9]

b) Bonus

Bonus pada dasarnya merupakan pendapatan tambahan yang didapatkan oleh karyawan di luar gaji pokoknya. Menurut Simamora, Bonus merupakan tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi. Pada umumnya, pemberian bonus ini didasarkan pada produktivitas, jumlah keuntungan perusahaan, tingkat kehadiran, prestasi kerja, dan efektifitas biaya. [10]

c) Insentif

Menurut Simamora, Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organiasasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektivitas biaya. [11]

Insentif secara umum terdiri dari dua jenis yang berbeda , dimana setiap organisasi akan berbeda pula dalam

---

[9] Doni Juni Priansa, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016),335

[10] I Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya*, 335.

[11] Ibid., 336.

pelaksanaanya. Kedua jenis insentif tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

(1) Insetif materil

Insentif materil yang di berika oleh organisasi perlu mempertimbangkan: waktu bekerja, berwujud gaji dan jumlah tertentu yang dibayarkan perbulan kepada pegawai yang disesuaikan dengan waktu bekerja karyawan tersebut ketika bekerja di organisasi. Kinerja, di wujudkan dalam bentuk pembayaran yang didasarkan atas kinerja yang dihasilkan ketika bekerja di dalam organisasi. Gabungan antara waktu bekerja dan kinerja, merupakan kombinasi antara lamanya bekerja dan kinerja yang di hasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

(2) Insentif yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam antara lain: uang (bonus, komisi, pembagian keuntugan, kompensasi yang ditangguhkan), jaminan sosial, insentif non materil.[12]

2) Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung merupakan seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk didalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini juga disebut sebagai

[12]Doni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan*,336-338.

tunjangan. Kompensasi finansial diberikan oleh perusahaan sebagai pelengkap dari kompensasi finansial langsung.

Malthis menjelaskan bahwa Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai anggota organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja, dan pensiun. Seperti hal nya yang dijelaskan Simamora, Kompensasi finansial tidak langsung terdiri program perlindungan seperti progarm asuransi, bayaran diluar jam kerja seperti cuti dan hari libur, serta pemberian fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor, dan tempat parker.[13]

2. Kompensasi Non Finansial

a. Pengertian kompensasi non finansial

Menurut Simamora, kompensasi nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang itu bekerja. Menurut Riva'i, kompensasi nonfinansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Menurut Simamora, kompensasi nonfinansial dapat dilihat dari pekerjaan dan lingkungan kerja[14]:

[13]Ibid., 603.

[14]Deni Hendra Irawan, dkk., "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Blitar)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014*, 4.

1) Pekerjaan

Dikembangkan oleh J. Richard dan Greg Oldham, teori karakteristik pekerjaan memberikan pendekatan komprehenshif untuk perancangan ulang pekerjaan dan cara pekerjaan itu sendiri menjadi bagian dari faktor kompensasi total. Model tersebut memiliki tiga komponen dasar, yang meliputi karakteristik pekerjaan inti, tahap psikologis kritis, dan hasil yang diharapkan.

Menurut teori karakteristik pekerjaan para karyawan mengalami kompensasi intrinsik ketika pekerjaan mereka memperoleh nilai tinggi pada lima komponen pekerjaan, berikut lima komponen tersebut:

a) Variasi keterampilan

Variasi keterampilan (*skill variety)* adalah tingkat sejauh mana pekerjaan membutuhkan sejumlah aktivitas yang berbeda untuk keberhasilan penyelesaian. Faktor ini mirip konsep perluasan pekerjaan (*job enlargement)*. Beberapa karyawan menikmati variasi dalam pekerjaan mereka, dan jika demikian, hal tersebut berfungsi sebagai kompensasi. Orang hanya perlu membayangkan pada lini perakitan, dimana seseorang lebih menyerupai mesin, untuk menyadari pentingnya varaiasi keterampilan. Memperluas jumlah aktivitas kerja cukup penting bagi beberapa karyawan. Jika

demikian halnya, variasi keterampilan menjadi sebuah bentuk kompensasi.[15]

b) Identitas tugas

Identitas tugas (*task identity)* adalah tingkat sejauh mana pekerjaan mencakup unit pekerjaan yang bisa diidentifikasi, yang dikerjakan dari awal hingga akhir. Saat produk bergerak keluar dari lini perakitan, karyawan dapat mengatakan, "saya membuat benda itu." Beberapa orang menikmati tanggung jawab tambahan yang diberikan oleh sebuah proyek yang mengizinkan keterlibatan dalam penyelesaianya. Sebagai contoh, seorang penulis memeriksa bukunya yang aru diterbitkan dan memastikan bahwa kalimat-kalimat dan paragraf-paragaraf ditulisnya memang sesuai dengan yang ia maksud, merupakan contoh identitas tugas. Identitas tugas merupakan unsur dari pemerkayaan pekerjaan (*job enrichment*).[16]

c) Signifikansi tugas

Dampak yang ditimbulkan pekerjaan terhadap orang-orang lain membentuk signifikansi tugas (*task significance),* komponen lain memperkayaan pekerjaan. Ketika kinerja seseorang mempengaruhi kehidupan orang –orang lainnya, karyawan tersebut seringkali merasakan makna prestasi yang

[15] R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber daya,* 61.
[16] Ibid.

sesungguhnya. Jim Stahl, direktur kesehatan sebuah universitas regional, telah merancang ratusan latihan dan jadwal diet untuk para klien selama dekade. Ketika para klien tersebut pada akhirnya mencapai tujuan pribadi mereka, seperti penurunan berat badan atau pengurangan kadar kolestrol, mereka merasa puas dan jim tahu bahwa ia telah melakukan pekerjaan yang penting. Keberhasilanya dalam mengubah gaya hidup kearah yang lebih baik menunjukkan bahwa pekerjaanya benar-benar signifikan.[17]

d) Otonomi

Otonomi (*Autonomi*) adalah tingkat kebebasan dan tanggung jawab individual yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan otonomi seringkali membuat karyawan merasa bertanggung jawab atas hasil kerja. Sebagian besar karyawan tidak ingin seseorang mengawasi mereka sepanjang hari hanya utuk menunggu mereka melakukan kesalahan terkecil sekalipun. Orang-orang ini tau yang perlu dilakukan dan dalam taraf tertentu menginginkan kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara mereka sendiri. Otonomi merupakan inti dari tim kerja yang mengarahkan dirinya sendiri (*self directed work team*). Beberaapa dari kelompok-kelompok

[17]Ibid.

tersebut memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan seperti pemilihan orang yang akan dipekerjakan dan dipromosikan, penjadwalan kerja, dan metode yang akan digunakan. Kebebasan bertindak tersebut menciptakan rasa bertanggung jawab yang mungkin tidak bisa dicapai dengan cara lainya.[18]

e) Umpan balik

Umpan balik (*feedback*) adalah informasi yang diterima karyawan mengenai seberapa baik mereka melakukan atau menjalankan pekerjaan. Bagi beberapa orang, sangat menyenangkan mendengar sang atasan atau rekan kerja yang dihormati berkata, "Anda melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik," dalam kenyataanya, sebagian besar orang memiliki kebutuhan yang kuat untuk mengetahui seberapa baik mereka menjalankan pekerjaan mereka. Para tenaga penjual terbaik misalnya, menginginkan dan mendapatkan umpan balik yang cepat saat memperoleh penjualan. Ketika penjual itu melakukan penjualan, salah satu cara mereka mereka memperoleh umpan balik yang nyata adalah dalam bentuk cek komisi.[19]

[18]Ibid., 62
[19]Ibid.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melakat dengan karyawan sehingga tidak dapat di pisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus.[20]

Berikut indikator dari lingkungan kerja:

a) Kebijakan yang logis

Kebijakan (*policy*) adalah panduan yang ditetapkan diawal untuk memberikan arah dalam pengambilan keputusan. Kebijakan-kebijakan dan praktek-praktek sumberdaya manusia yang mencerminkan kepedulian manajemen terhadap para karyawanya bisa berfungsi sebagai imbalan yang positif.

[20] Umi Farida, *Manajemen Sumberdaya Manusia II* (Ponorogo: UNMUH Ponorogo Prees, 2016), 10.

b) Manajer yang berkemampuan

Siapapun yang bekerja di bawah menejer yang tidak memiliki ketrampilan manejerial yang di perlukan untuk memimpin sebuah unit dengan sukses memahami pentingnya memiliki seseorang yang berkemampuan duduk disitu. Banyak karyawan yang berhenti dari pekerjaanya karena cara unit tersebut dikelola. Berada disekitar atasan yang tidak berkompeten setiap hari dapat memberikan motivasi untuk membuat alasan sakit ketika Anda tidak sakit. Mungkin ada tipe manjer yang hanya ingin sesuatu dikerjakan menurut caranya sendiri. Kemudian, ada manajer yang tampaknya tidak pernah membuat atau mengambil keputusan. Ada contoh-contoh yang tidak terhingga mengenai supervisor yang tidak berkemampuan menjalankan jabatanya, sehingga membuat lingkungan kerja para karyawan tidak seperti yang diharapkan.

c) Karyawan yang kompeten

Bekerja dengan orang-orang yang berkemampuan dan berpengatuhuan dapat menciptakan lingkungan yang sinergis. Sinergis adalah tindakan koperatif antara dua orang atau lebih yang bekerjasama utuk mencapai sesuatu yang lebih ketimbang bekerja secara terpisah. Memecah masalah bersama-sama seringkali menyenangkan jika seorang rekan kerja juga kompeten. Organisasi-organisasi yang sukses juga

menekankan pengembangan yang berkelanjutan dan memastikan bekerjanya para manajer dan nonmanajer yaang kompeten. Lingkungan yang kompetitif dan tuntutan akan kerja tim tidak memungkinkan hal sebaliknya. Orang yang berhati buruk (*bad apples)* akan menganggu setiap organisasi.

d) Rekan kerja yang bersahabat

Meskipun sedikit orang yang dapat memnuhi kebutuhanya sendiri (*self sufficiient*) dan lebih suka menyendiri, mereka mungkin tidak akan berhasil dalam organisasi-organisasi berorientasi tim yang ada dewasa ini. Budaya amerika secara historis menganut individualisme, namun sebagian besar orang memiliki dalam derajat yang berbeda-beda keinginan untuk diterima dalam kelompok kerja mereka. Dengan demikian, pentinglah bagi manajemen untuk mengembangkan dan memelihara kelompok-kelompok kerja yang bersahabat. Kebutuhan kelompok kerja akan kreativitas mungkin membutuhkan orang-orang dengan latar belakang yang beragam. Namun, agar efektif, mereka harus cocok dalam hal berbagi nilai-nilai dan tujuan-tujuan bersama.

e) Simbol status yang pantas

Simbol status adalah imbalan organisasi yang mengambil banyak bentuk seperti ukuran dan lokasi kantor, ukuran dan kualitas meja, kedekatan tempat parkir pribadi

seseorang dengan kantor, penutup lantai, dan nama pekerjaan, simbol status bervariasi antar perusahaan dan terkadang hanya dipahami oleh orang-orang dalam perusahaan yang bersangkutan. Beberapa perusahaan jenis imbalan ini secara bebas; perusahaan lainya cendrung untuk meminimalkannya.

f) Kondisi kerja

Definisi kondisi kerja telah begitu meluas selama bertahun-tahun. Dewasa ini, pendingin udara serta tempat kerja yang aman dan sehat dianggap perlu. Faktor lain yang semakin penting adalah fleksibilitas atau keseimbangan kerja – kehidupan yang dimilki para karyawan dalam situasi kerja mereka.

Kondisi kerja merupakan suatu keadaan lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kenyamanan, keamanan, dan kesalamatn kerja.[21]

3. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja

Mangkunegara memberikan pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai mecoba mempertegas tentang pengertian kinerja yaitu merupakan hasil kerja yang konkrit yang

[21] Suparyadi, *Manajemen Sumberdaya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Penerbit Andi,2015),284.

dapat diamati dan dapat diukur. Bangun memberikan definisi kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Hasibuan dalam Sujak dan Sutiadi mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan kerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran,

maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilan.[22]

Secara etimologis, kinerja mempunyai arti kata yang sama dengan prestasi kerja. Menurut Mangkunegara, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Swasto, menjelaskan bahwa Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang atau kelompok orang dalam kurun waktu tertentu dan dapat di ukur. Sedangkan menurut Gomes dalam Mangkunegara, menyatakan bahwa Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas. [23]

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, kinerja diartikan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangatlah perlu. Sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

---

[22] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bogor : Ghalia Indonesia,2010),60.

[23] Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2007),67.

Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaiannya yang ditetapkan secara bersama-sama.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Rumusan di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari definisi diatas, terdapat setidaknya empat elemen, yaitu

1) Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok.
2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekusaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggung jawabkan pekerjaaannya kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak akan menyalah gunakan hak dan wewenangnya tersebut.

3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan , tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.[24]

Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu dengan keahian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, kinerja diartikan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangatlah perlu. Sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaiannya yang ditetapkan secara bersama-sama.[25]

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan /pelatihan, etos kerja, motvasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

---

[25] Lijan Poltak Sinambela,dkk, *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, dan Implementasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara,2014),137.

2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhuubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.[26]

Sedangkan Menurut Robert dan John, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah:

1) Kemampuan mereka
2) Motivasi
3) Dukungan yang diterima
4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5) Hubungan mereka dengan organisasi

c. Ukuran indikator kinerja

Menurut Dharma, untuk lebih menjamin keberhasilan dalam keberhasilan kinerja, maka sebelumnya harus ditetapkan standar dalam mengukur kinerja. Adapun standar tersebut adalah:

[26] Suparno, *Manajemen*, 133-134

1) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Tidak semua jenis pekerjaan dapat diukur dengan kuantitas pekerjaan.

2) Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yamg dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Kualitas kerja berhubungan dengan nilai mutu suatu produk yang dihasilkan oleh perusahaan

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu kerja adalah cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan. Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. [27]

d. Strategi Meningkatkan Kinerja

Apabila ditemukan kekurangan kinerja, para manajer lini dan profesional HRD dapat melakukan banyak hal untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya, yaitu :

1) Dorongan positif *(Positif Reinforcement)*

Sistem dorongan positif (DP) dapat dirancang berdasarkan prinsip-prinsip teori dorongan. Dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk

[27] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Rajawali Pers,2014),113-114.

meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan dorongan ini didasarkan pada dua prinsip fundamental : (1) orang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka, (2) dengan melibatkan penghargaan yang semestinya, orang yang dimungkinkan memperbaiki kinerjanya. Suatu program dorongan positif dibangun dengan empat tahap, yaitu:

a) Lakukan audit kinerja

   Audit kinerja mengkaji seberapa baik pekerjaan dilaksanakan.

b) Tetapkan standar dan tujuan kinerja

   Standar adalah tingkat minimum kinerja yang diterima. Tujuan adalah tingkat kinerja yang ditargetkan. Keduanya harus ditetapkan setelah audit kinerja dan harus dikaitkan langsung dengan pekerjaan. Tujuan dan standar harus dapat diukur dan dapat dicapai.

c) Berikan umpan balik kepada pegawai mengenai kinerjanya

   Tahap ketiga program dorongan positif adalah memberi pekerja data-data dasar yang mereka butuhkan untuk memantau pekerjaannya.

d) Beri karyawan pujian atau imbalan lain yang berkaitan langsung dengan kinerja

Penghargaan berupa pujian harus dinyatakan dalam bentuk kuantitatif dan spesifik. Salah satu penghargaan yang umum adalah uang.

2) Program disiplin positif

Program ini memberi tanggung jawab perilaku pegawai di tangan pegawai sendiri. Bagaimanapun, program ini memberitahu pegawai bahwa perusahaan peduli dan akan tetap memperkerjakan pegawai selama ia berkomitmen untuk bekerja dengan baik.

3) Program bantuan pegawai

Program bantuan pegawai yang berhasil mempunyai sifat-sifat sebagai berikut yaitu :

a) Dukungan manajemen puncak
b) Dukungan pegawai atau serikat pekerja
c) Kerahasiaan
d) Akses yang mudah
e) Pengurus serikat yang terlatih, jika berada di lingkungan serikat pekerja
f) Asuransi
g) Ketersediaan banyak layanan untuk bantuan dan referensi kepemimpinan profesional yang terampil
h) Sistem untuk memantau, menilai dan merevisi.

4. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

a. Hubungan kompensasi finansial terhadap kinerja

Menurut Bangun, Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (*base payment*) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif).[28] Menurut Nitisemito, pengaruh kompensasi (fianansial dan nonfinansial) terhadap kinerja karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi keresahan dan loyaalitas karyawan banyak di pengaruhi oleh besarnya kompensasi.[29]

Soemarsono menyatakan bahwa, gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas –tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Mulyadi menyatakan bahwa, gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jenjang jabatan manajer. Mardi menyatakan bahwa gaji adalah sebuah betuk pembayaran atau sebuah hak yang di berikan suatu organisasi kepada pegawai. Dengan demikian, maka gaji merupakan suatu kompensasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi.

Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja karyawan. Insentif merupakan salah satu motivator penting yang dapat

[28] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber daya*, 225.
[29] Nurul Ulfatin, *Manajem Sumber Daya Manusia Bidang*, 120

memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Melalui insentif di harapkan karyawana akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi.[30]

b. Hubungan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja

Menurut Simamora, kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang di peroleh dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja.[31] Menurut Prawiro Sentono, kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian. Oleh karena hubungan antar kedua variabel tersebut menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[32]. Sedangkan pekerjaan menurut Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, menjelaskan kinerja personal merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaanya yang sesuai dengan standar dan kreteria yang di tetapkan untuk pekerjaan tersebut. Menurut Simanjuntak, faktor yang mempengaruhi kinerja termasuk didalamnya sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja.[33]

c. Hubungan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja

Dalam buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Suparyadi menyatakan bahwa, hubungan antara organisasi dengan

[30] Doni Juni Priansa, *Perencanaan Dan Pengembangan* ,335
[31] Deni Hendra Irawan, dkk., "Pengaruh Kompensasi Finansial, 4.
[32] Aprijon, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Slta Di Kecamatan Bangkinang, *Menara Riau : Jurnal Kewirausahaan , Vol 13, No.1, Januari- Juni 2014* ,93
[33] Ibid., 133

karyawan merupakan suatu kerjasama dalam kontrak psikologis, yaitu bahwa masing masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang telah di sepakati bersama. Organisasi memiliki hak untuk memperoleh kontribusi tertentu dari karyawan, yaitu melalui pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi. Namun, organisasi juga memiliki kewajiban untuk menghargai kontribusi karyawan tersebut dengan sejumlah imbalan atau kompensasi. Sedangkan karyawan memiliki hak untuk memeperoleh sejumlah imbalan atau kompensasi, tetapi mereka juga memiliki kewajiban untuk memberikan kontribusi tertentu kepada organisasi melalui pelaksanaan pekerjaanya.

Kompensasi yang diberikan karyawan dapat berupa finansial maupun nonfinansial yang diperlukan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga untuk mendukung pelaksanaan pekerjaanya. Terpenuhinya kebutuhan ini merupakan hal yang sangat penting. Tidak hanya karyawan agar dapat berkontsentrasi dalam melaksanakan pekerjaanya saja, tetapi kompensasi juga merupakan motivator atau pendorong terwujudnya kinerja yang tinggi. Berangkat dari pengertian di atas maka yang diamaksud dengan kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikanya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial.[34] Berdasarkan penjelasan

[34] Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya*, 271-272.

tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian kompensai finansial dan nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Donni Juni Priansa, di dalam bukunya yang berjudul *Perencanaan Dan Pengembagan Sumber Daya Manusia* faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi (finansial dan nonfinansial) diantaranya adalah kinerja dan produktivitas kerja, setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa keuntungan materil . untuk itu setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawanya agar memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.[35] Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian kompensai baik berupa finansial dan nonfinansial dipengaruhi oleh kinerja suatu karyawan.

Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan.

[35] Donni Juni Priansa, *Perencanaan Dan Pengembangan*, 332

Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Dapat disimpulkan bahwa, apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kemungkinan besar kinerja karyawan juga menurun. Jadi pengamatan terhadap besar kompenasi karyawan menjadi tugas berat para peminpin diperusahaan, sebab apabila hal tersebut mengalami sebuah masalah maka dengan cepat akan mempengaruhi berjalannya perusahaan.[36]

B. Penelitian Terdahulu

Dalam tinjauan pustaka ini penulis mengemukakan hasil penelitian yang dianggap relevan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, di antaranya:

Skripsi yang ditulis oleh Muhammad Reza Sulaiman, Insititut Pertanian Bogor Tahun 2016 yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di Diradja Hotel Jakarta".* Dari hasil penelitian pengaruh kompensasi finansial dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung berupa gaji, bonus, servis memiliki pengaruh yang sangat nyata dan positif dengan kinerja karyawan.

[36] Stefanus Andi Pratama,dkk, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 25 No. 1 Agustus 2015*, 3

Hal ini dapat dilihat dengan nilai beta sebesar 0,730 artinya mempunyai pengaruh yang positif.[37]

Penelitian lainya pernah dilakukan Angga Adhi Nugroho, Universitas Islam Sultan Agung Semarang tahun 2016 yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Pinako Rotari Permai".* Dari hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi non finansial, kompetensi berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan PT Pinako Rotari Permai. Berdasarkan koefisien determinasi, semangat kerja mampu dijelaskan oleh kedua variabel yaitu kompensasi non finansial dan kompetensi sebesar 73,8%. Kinerja mampu dijelaskan oleh kompensasi non finansial, kompetensi dan semangat kerja sebesar 86%. Semangat kerja memediasi pengaruh kompetensi dan kompensasi non finansial terhadap kinerja dengan pengaruh mediasinya adalah menguatkan[38]

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Desy Pramesti Wulandari, Universitas Negeri Semarang tahun 2015 yang berjudul " *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Sebagai Variabel Moderasi (Studi Emperis Pada Cv. Manfaat Di Ambarawa)* dari hasil penelitian menunjukan bahwa (1) Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

[37] Muhammad Reza Sulaiman, *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di Diradja Hotel Jakarta* (Program Sarjana Alih Jenis Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, 2016)

[38] Angga Adhi Nugroho, *Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Pinako Rotari Permai* (Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Semarang, 2016)

Karyawan, dibuktikan nilai koefisien regresi X_1 0,294 dan nilai signifikansi uji t statistik 0,003<0,05; (2) Kompensasi Nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan nilai koefisien regresi X2 0,450 dan nilai signifikansi uji t statistik 0,000<0,05; (3) Budaya Organisasi memoderasi hubungan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan nilai koefisien regresi X1X3 0,034 dengan signifikasi 0,008<0,05; (4) Budaya Organisasi memoderasi hubungan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan nilai koefisien regresi variabel moderasi 0,047 dengan signifikansi 0,004<0,05.[39]

Penelitian lainya pernah dilakukan Agustin Pratiwi, Universitas Trunojoyo Madura (UTM) yang berjudul *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan*, dari hasil penelitian menunjukan bahwa, Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,851 dengan nilai signifikanF hitung sebesar 0.001 (p<0.05) yang berarti ada pengaruh signifikan variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi nonfinansial secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan[40]

Selain itu, penelitian yang di lakukan Angga Putra Samudra, dkk. Universitas Brawijaya Malang yang berjudul *Pengaruh Kompensasi*

---

[39] Desy Pramesti Wulandari, *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Sebagai Variabel Moderasi (Studi Emperis Pada Cv. Manfaat Di Ambarawa)(* Program Studi Akutansi Jurusan Pendidikan Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta,2015*)*

[40] Agustin Pratiwi, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan, (*Jurnal, Fakultas Ekonomi, Universitas Trunojoyo Madura (UTM), 2013).

Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja (Y).hal ini ditunjukkan dengan R sebesar 0,749. Pada tabel hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Kinerja karyawanakan meningkat sebesar 0,746 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X1 (kompensasi finansial langsung).[41]

Rahayu (2007) meneliti *Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Divisi Regional Palu*. Sistem penghargaan dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri dari gaji, bonus dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga dengan kompensasi nonfinansial yakni pekerjaan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.[42]

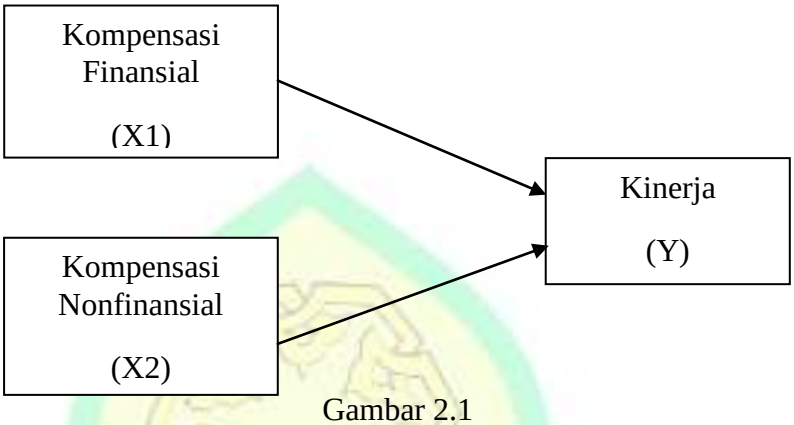
Dari hasil penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian yang akan penulis lakukan adalah memiliki perbedaan dengan hasil penelitian yang telah ada. Letak perbedaannya adalah pada fokus penelitian , analisis dan obyek yang diteliti, penelitian ini akan menganalisa pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo.

[41] Angga Putra Samudra, dkk, *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)*, (jurnal, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, 2014).

[42] Rahayu, *Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Divisi Regional Palu.* 2007.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka, maka paradigma penelitian adalah berikut ini.



Gambar 2.1

Dari paradigma diatas dapat diuraikan kerangka pemikiran berikut ini:

1. Jika kompensasi finansial tinggi maka kinerjanya akan baik, sebaliknya jika kompennsasi finansial rendah maka kinerjanya rendah
2. Jika kompensasi nonfinansial tinggi maka kinerjanya baik, sebaliknya jika kompensasi nonfinansial rendah maka kinerjanya rendah
3. Jika kompensasi finansial dan nonfinansial tinggi maka kinerjanya akan baik, sebaliknya Jika kompensasi finansial dan nonfinansial rendah maka kinerjanya akan rendah.

PONOROGO

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.[43] Hipotesis berasal dari kata "*hypo*" yang berarti "di bawah" dan "*thesa*" yang berarti "kebenaran". Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.[44]Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Untuk menguji kebenaran sebuah hipotesis digunakan pengujian yang disebut pengujian hipotesis (*testing hypotesis*). Pengujian hipotesis akan membawa pada kesimpulan untuk menolak atau menerima hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Reza Sulaiman dan Angga Putra Samudra, bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan nyata dan positif terhadap kinerja karyawan[45], sedangkan menurut Bangun, Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (*base payment*) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif).[46] Bedasarkan penelitian dan teori di atas maka hipotesis pertama yang diajukan adalah:

H_1 : kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo.

---

[43] Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 120.

[44] Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif analisis isi dan analisis data sekunder* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2012), 63.

[46] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber daya*, 225.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Angga Adhi Nugroho dan Agustin Pratiwi, kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan pekerjaan menurut Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, menjelaskan kinerja personal merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaanya yang sesuai dengan standar dan kreteria yang di tetapkan untuk pekerjaan tersebut. Menurut Simanjuntak, faktor yang mempengaruhi kinerja termasuk didalamnya sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja,[47] sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H_2 : kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Muhammad Reza Sulaiman, kompensasi Nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Suparyadi menyatakan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial merupakan motivator atau pendorong terwujudnya kinerja yang tinggi,[48] maka hipotesis yang diajukan adalah:

H_3 : kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo.

[47] Doni Juni Priansa, *Perencanaan*, 335-336
[48] Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya*.,272.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian atau *research design* dalam arti umum atau luas meliputi seluruh proses penelitian yang dilakukan dari mengajukan pertanyaan penelitian hingga ditemukan jawaban pertanyaan penelitian. Rancangan penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya.[1]

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode non eksperimen dengan prinsip *expost facto*. Metode non eksperimen adalah suatu metode tanpa ada perlakuan khusus karena penelitian ini dengan cara meneyebarkan angket kepada responden . Metode ini digunakan untuk mengemukakan ada tidaknya hubungan antar variable satu dengan variable yang lain, serta tidak memberikan perlakuan apapun terhadap subjek penelitian.[2]

Dilihat dari jenis datanya, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan

---

[1] Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif* (Bandung: PT Refika Aditama,2015),97-98.

[2]Hairudin, "Metode Penelitian," dalam http://digilib.unila.ac.id/395/8/Hairuddin_bab%203.pdf, (diakses pada tanggal 11 April 2018, pukul 14.16).

secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.[3] Dalam rancangan penelitian ini penulis menggunakan variabel. Adapun variabel yang digunakan adalah variabel bebas *(independen)* adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) dan variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. [4] Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kompensasi finansial dan non finansial sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. [5]

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikkan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.[6]

Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

[3] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: ALFABETA,2015),14.
[4] Ibid.,61.
[5] Ibid.
[6] Ibid.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian	Definisi	Indikator
Kompensasi Finansial (X1)	Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan	1. Gaji 2. Insentif
Kompensasi Nonfinansial (X2)	kompensasi nonfinansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang	1. Pekerjaan 2. Lingkungan kerja
Kinerja karyawan (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bintang swalayan Ponorogo, karyawan diminta mengisi kuesioner yang telah disediakan, kemudian hasilnya dianalisis menggunakan metode analisis regresi berganda untuk menemukan kesimpulan. Akhirnya kesimpulan yang diperoleh digeneralisasikan untuk mewakili populasi dalam penelitian.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[7] Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulanya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Menurut Arikunto, sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berdasarkan penegertian tersebut dapat disimpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karateristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Karyawan Bintang swalayan Ponorogo berjumlah 53 dan kurang dari 100 orang, sehingga keseluruhan karyawan akan menjadi

[7] Ibid.,117.

responden dalam penelitian ini. sehingga peneliti menggunakan penelitian populasi.[8]

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah data kuantitatif. Dimana data berupa angka dalam arti sebenarnya. Data berdasarkan sumbernya ada 2 yaitu:

1. Data Primer

   Data primer biasanya didapat dari subjek penelitian dengan cara melakukan pengamatan, percobaan atau interview/wawancara. Cara untuk mendapatkan data primer biasanya melalui observasi /pengamatan langsung, subjek diberi lembar yang berisi pertanyaan untuk diisi, pertanyaan yang ditujukan untuk responden.

2. Data Sekunder

   Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh dari sumber pertama dan telah tersusun dalam bentuk dokumen tertulis. Data sekunder dapat diperoleh dari buku cetak.[9]

E. Metode Pengumpulan Data

1. Angket atau kuesioner

   Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang

[8] Wiratna Sujarweni, *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015),76

[9] V. Wiratama Sujarweni, *Statistik untuk*., 84.

pribadinya, atau hal-hal lain yang ia ketahui.[10] Teknik ini digunakan untuk pengambilan data mengenai kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dengan Skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradiasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dan alternatif jawaban dalam penelitian ini dibagi dalam empat kategori kemudian diberi skor seperti di bawah ini.

Sangat Setuju (SS) = 4

Setuju (S) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1[11]

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data tentang kompensasi finansial di Bintang swalayan Ponorogo yang di ambil dari angket.
b. Data tentang kompensasi non finansial di Bintang swalayan Ponorogo yang di ambil dari angket.

[10] Etta Mamang Sangadji dan sopiah MM, *Metodologi Penelitian-Pendekatan Praktis dalam Penelitian* (Yogyakarta: C.V Andi Offset,2010),151.

[11] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*.,134-136.

c. Data tentang kinerja karyawan di Bintang swalayan Ponorogo yang di ambil dari angket.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, tetapi melalui dokumen. Dokemen adalah catatan tertulis yang isinya merupakan pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan penguji suatu peristiwa, dan berguna bagi sumber data, bukti, informasi kealamiahan yang sukar diperoleh, sukar ditemukan, dan membuka kesempatan untuk lebih memperluas pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki.[12] Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang identitas, visi misi, tujuan, struktur organisasi, daftar karyawan Bintang Swalayan Ponorogo.

F. Metode Pengolahan dan Analisis Data

Dalam menganalisis data peneliti lebih mengarah kepada statistik deskriptif yaitu mengambarkan data yang ada guna memperoleh bentuk nyata dari responden, sehingga lebih mudah dimengerti peneliti atau orang lain yang tertarik dengan hasil penelitian yang dilakukan.[13]Metode untuk mengolah data mengunakan SPSS (*Statistikal Package For The Sosial Sciens*). Sedangkan analisis data yang di gunakan adalah:

1. Uji Coba Instrumen

   a. Validitas

[12] Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia,2011),183.
[13] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan.*,199.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Menurut Sekaran yang dikutip dari buku Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS (statistik validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.[14]

Validitas data merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu istrumen. Instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.[15]

Kriteria uji validitas adalah:

a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut valid
b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan kuesioner tidak valid

[14]Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya,2009), 109.

[15] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997), 145.

Rumus yang akan digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan korelasi product moment.[16]

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left[N\sum X^2 - (\sum X)^2\right].\left[N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right]}}$$

Di mana: r_{xy} = Koefisien (korelasi antara x dan y)

N = Jumlah subyek

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total

XY = Jumlah perkalian antara skor item dengan skor total

X^2 = Jumlah kuadrat skor item

Y^2 = Jumlah kuadrat skor total.

Untuk mempermudah perhitungan peneliti menggunakan bantuan program SPSS 23 untuk menguji validitas instrumen dengan melihat nilai total atau nilai rata-rata dari masing-masing variabel.[17]

b. Reliabilitas

Reliabilitas artinya memiliki sifat dapat dipercaya. Reliabilitas adalah seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subyek yang

[16] Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 31.

[17] Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan.*, 83.

sama.[18] Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek tidak berubah.

Adapun untuk menguji reliabilitas instrumen rumus yang digunakan adalah koefisien *Alpha Cronbach*, sebagai berikut: [19]

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)}\left\{1 - \frac{\sum \sigma i_i^2}{\sigma_{t^2}}\right\}$$

Sedangkan rumus untuk varians total, yakni: $\sigma_{t^2} = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$

Di mana:

r_{11} = Reliabilitas instrumen / koefisien alfa

k = Banyaknya bulir soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians bulir

σ_t^2 = Varians skor total

N = Jumlah responden

Dengan bantuan SPSS 23. Instrumen penelitian bisa dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.[20]

---

[18] Iqbal Hasan, *Analisis Data penelitian Dengan Statistik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 15.

[19] Ali Muhidin, *Analisis Korelasi*, 38.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas.[21]

b. Heterokedatisitas

Heterokedatisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang alain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas kareana data cross section memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).[22]

c. Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal.[23]

---

[20] Danang Sunyoto, *Praktik SPSS Untuk Kasus Dilengkapi Contoh Penelitian Bidang Ekonomi* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2011), 110.
[21] Ibid.,119
[22] Ibid.,124
[23] Ibid.,126

3. Analisis Regresi

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas *(independent)* dan satu vriabel tak bebas *(dependent)*. Rumus regresi linier sederhana adalah:

Y= a + bX

Di mana :

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a dan b = konstanta[24]

b. Regresi linier berganda

Regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2}$$

Di mana:

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

b_1 : koefisien regresi X_1

b_2 : koefisien regresi X_2

X_1 : Finansial

[24] Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT Bumi Aksara,2014),379.

X_2 : Nonfinansial[25]

Output model summary, nilai R memunjukan angka korelasinya yaitu korelasi (hubungan) antara variabel independen dan variabel dependen.

4. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah uji signifikan secara bersama-sama (uji statistik F), koefisien determinasi (R^2), dan uji signifikan parameter individu (uji statistik t).[26]

1) Uji t

Uji t untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Untuk pengambilan kesimpulannya dinyatakan dengan melihat nilai signifikansi dan membandingkan dengan taraf kesalahan (signifikansi) yang dipakai, yakni jika nilai probabilitas < nilai alpha (α), maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

[25] V. Wiratama Sujarweni, *Statistik untuk Bisnis*.,116.

Dan mengambil kesimpulan:

Nilai signifikan > 0,05 maka H_o diterima Ha ditolak.

Nilai signifikan < 0,05 maka H_o ditolak Ha diterima.

2) Uji F

Uji F dipakai untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Untuk melihat pengaruh yang terjadi dilakukan dengan membandingkan nilai sig dengan nilai tingkat kepercayaan 0,05. Apabila nilai sig lebih kecil dari nilai derajat kepercayaan (sig < 0,05), berarti terdapat hubungan yang signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Pengajuan hipotesisnya adalah:

H_0 : b_1, b_2 = 0, berarti variabel bebas (X_1) secara serentak tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_a : b_1, $b_2 \neq 0$, berarti variabel bebas (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan ialah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_o ditolak H_a diterima artinya variabel bebas secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_o diterima H_a ditolak artinya variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dan mengambil kesimpulan:

Nilai signifikan > 0,05 maka H_o diterima H_a ditolak.

Nilai signifikan < 0,05 maka H_o ditolak H_a diterima.[27]

PONOROGO

[27] Sunyoto, *Prosedur Uji Hipotesis untuk Riset Ekonomi*, (Bandung: Alfabeta,2012),125.

BAB 1V

TEMUAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Bintang Swalayan

Sejarah berdirinya PT. Bintang Karya Sembilan ini tidak lepas dari keputusan konferensi cabang Nahdatul 'Ulama pada tanggal 15 Februari 2014 di pondok pesantren Darul Huda Mayak. Salah satu keputusanya dari koferensi PCNU mengamanatkan pada pengurusan masa khitbat 2014-2016 untuk melaksanakan program pemberdayaan ekonomi umat Nahdatul 'Ulama.[1]

Hasil konferensi di tindak lanjuti dari musker (musawarah kerja) pertama cabang yang tepatnya di pesantren Al- Ikhsan pada tanggal 15 Juni 2014 dari hasil musyawarah kerja di putuskan kegiatan ekonomi keumatan jamiyaah warga NU, dari keputusan musker akhirnya di sosialisasikan melalui kegiatan *tour* banding MWC ke pengurusan cabang-cabang yang ada di setiap kecamatan yang ada di Ponorogo untuk menjaring tim ekonominya, kemudian membentuk tim-tim ekonomi khusus untuk mendirikan Bintang Swalayan, dan dari hasil mayoritas turba mayoritas mensetujui dan sepakat bahwa akan mendirikan Bintang Swalayan dan di tahun 2015 di realisasikan untuk mendirikan Bintang Swalayan Ponorogo. Kemudian dengan seiring

[1] Muh asrofi, Wawancara, 15 April 2018

berjalannya waktu Bintang Swalayan Ponorogo pernah mendapatkan juara NU *award* dalam kategori di bidang ekonomi. [2]

Bintang Swalayan yang melaksanakan kegiatan ekonominya sering Menjalin mitra ke toko-toko kecil dan UKM yang ada di daerah Ponorogo, hal ini sesui dengan konsep dari Bintang Swalayan yaitu memberdayakan ekonomi umat Nahdatul Ulama dan untuk kesejahteraan umat.Bintang Swalayan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ritail yang berbasis Syariah. PT. Bintang karya sembilan merupakan Badan Usaha Milik Nahdatul Ulama (BUMNU) yang menaungi Bintang Swalayan Ponorogo. Bintang Swalayan didirikan pada tanggal 16 Mei 2015, berdasarkan akta pendirian yang dibuat dihadapan akta notaris di Ponorogo. Permodalan awal Bintang swalayan Ponorogo sebagian besar adalah dari saham jami'ah Nahdatul 'Ulama. PT. Bintang karya Sembilan merupakan yang bergerak dibidang retail yang menjual semua kebutuhan sehari-hari. Bintang swalayan ponorogo berada di Jl. Letjend Suprapto No.32 Ronowijayan Siman Ponorogo sebelah utara perempatan jeruksing siman.

Perkembangan PT. Bintang karya sembilan semakin lama semakin bertambah dan terus meningkat usahanya. Meskipun baru berdiri belum ada 3 tahun bisa mendirikan satu cabang yaitu Bintang Swalayan Batoro Katong, grand opening Bintang Swalayan Batoro Katong, Minggu 3 Januari 2016 yang beralamatkan di Jl. Batoro katong

[2] Ibid.,

No.24 Nologaten Ponorogo, acara ini di resmikan oleh muhtasyar PCNU Ponorogo KH. Fatchuroji Thontowi dan ketua tandfiziyah Drs. Fathcul Aziz Ma, banyak tamu undangan yang hadir dari jajaran pengurus harian PCNU, BANOM, Lembaga Lajnah, serta pengurus MWC, dan seluruh ranting di kota ponorogo.

Bintang Swalayan Batoro Katong merupakan cabang Bintang Swalayan yang pertama, di tahun 2018 ini rencanya akan di buka lima swalayan baru di lima kecematan di daerah Ponororgo, kecamatan yang akan menjadi target untuk menjadi obyek pemasaran diataranya kecamatan Sawoo, Mlarak, Jetis, Slahung dan Jenangan. Pihak perusahaan Bintang Swalayan kedepanya akan membuka cabang-cabang lain diseluruh kecamatan di kabupaten Ponorogo, dan kabupaten-kabupaten di seluruh Indonesia. Walaupun banyak pesaing-pesaing yang berdiri sebelumnya dan banyak juga swalayan yang baru berdiri di Ponorogo, tetapi Bintang swalayan tetap berkomitmen untuk bisa meningkatkan perekonomian umat NU dengan strategi-strategi yang lebih baik dari swalayan-swalayan lainya yang sudah berdiri terlebih dahulu dari bintang swalayan baik dari segi kompensasi finansial dan nonfinancial, perlengkapan barang dan lokasi.

Bintang swalayan ponorogo hampir menyediakan semua kebutuhan-kebutuhan sehari-hari mulai dari kebutuhan pokok, sepeti bahan makanan, minuman, dan barang kebutuhan lainya.[3]

[3] Ibid.,

2. Visi, Misi dan tujuan Bintang Swalayan Ponorogo

   a. Visi Bintang Swalayan

      Terwujudnya tatanan ekonomi jamaah warga Nahdatul 'Ulama yang mandiri dan berkeadilan dalam tinggi ajaran islam Ahlusunnah waljamaah Ah-nahdiyah (ASWAJA)

   b. Misi Bintang Swalayan

      1) Mengaktualisasikan nilai-nilai ASWAJA Ah-nadiyah dalam ekonomi ke umatan
      2) Membangun sinergitas jamaah dan jamiyah NU melalui pemberdayaan ekonomi sesui semangat Nahdatul Tujar
      3) Melakukan pendirian usaha di segala bidang ekonomi keumatan secara profesional mandiri dan berdaya saing
      4) Menggali potensi ekonomi jamaah NU

   c. Tujuan Bintang Swalayan Ponorogo

      Tujuan dasar Bintang Swalayan adalah untuk memberdayakan ekonomi umat NU sesui dengan konsep syari'ah. [4]

3. Lokasi Bintang Swalayan Ponorogo

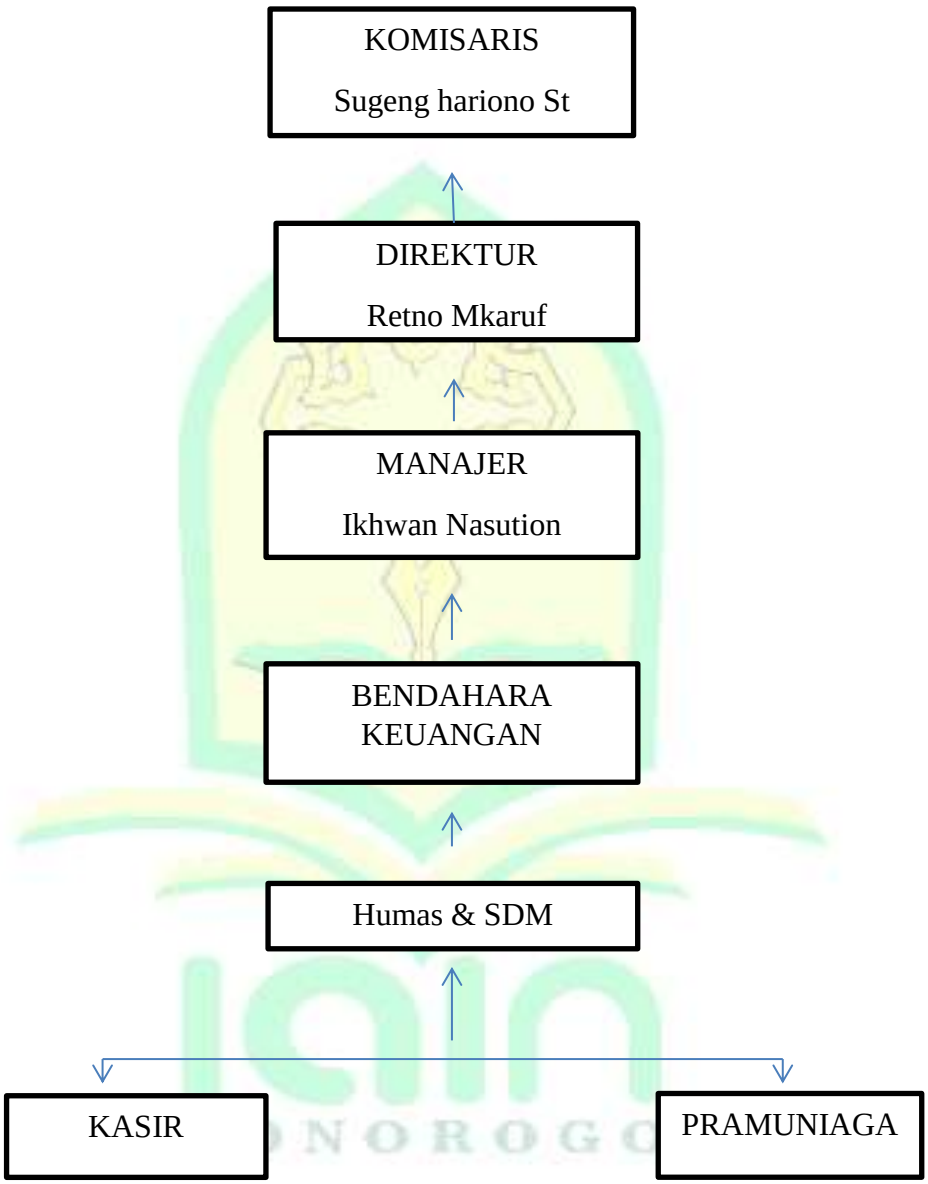
   Lokasi Bintang Swalayan terletak di beberapa daerah sekitar Ponorogo yang meliputi swalayan pusat dan 1 swalayan cabang. Adapun lokasi Bintang Swalayan adalah sebagai berikut:

   a. Swalayan pusat Bintang terletak di Jl. Letjend Suprapto No.32 Ronowijayan Siman Ponorogo

[4] Ibid.

b. Swalayan cabang Bintang "Batoro Katong" di Jl. Batoro katong No.24 Nologaten Ponorogo[5]

4. Struktur organisasi Bintang Swalayan Ponorogo



Gambar 4.1

[5] Ibid

5. Daftar karyawan Bintang Swalayan

Tabel 4.1

Daftar Nama Karyawan

No	Nama Karyawan	Bagian	NIK	Tgl Mulai Masuk
1	Sugeng Hariono	Komisaris		07-Jul-15
2	Ikhwan Nasution	Manager	10 03 0001	10-Mar-15
3	Yulianti	Accounting	10 03 0017	01-Jun-15
4	Rizqi Nur K	Bendahara+Adm Person	10 03 0007	03-Apr-15
5	Yuyun Hunawati	Accounting	10 03 0015	06-Mei-15
6	Halimatus Sa'diyah	Input Data	10 03 0006	03-Apr-15
7	Rosi Fitrio M.P	Training Input Data	10 03 0054	02-Mar-17
8	Muh Asrofi	Adm Umum	10 03 0051	01-Feb-16
9	Annis Novita Sari	Adm Stok	10 03 0018	22-Jun-15
10	Rian Eko Susanto	Pembelian	10 03	15-Jan-17

			0050	
11	Nooreta Hadianto	Gudang dan umum	10 03 0075	11-Nov-17
12	Farid Krisdianto	Koord 1 Mutasi Cab	10 03 0041	01-Jun-16
13	Aris Rifianto	Koord 2 Mutasi Cab	10 03 0040	01-Jun-16
14	Yeni Widiarti	Adm Mutasi cab	10 03 0014	06-Mei-15
15	Ayu Puspita Dewi	Adm Mutasi cab	10 03 0026	12-Nov-15
16	Reni Dwi Astuti	Training Adm Mutasi cab	10 03 0047	16-Agu-16
17	Udy Indriarto	Sopir	10 03 0055	20-Apr-17
18	Hadi Pramono	Sopir	10 03 0055	07-Mar-18
19	Reonaldy Arya Putra	Team Mutasi/Gudang	10 03 0057	22-Apr-17
20	Risky Surya Adi Nuarta	Team Mutasi/Gudang	10 03 0058	22-Apr-17
21	Ahmad Taufiq Ihsani	Team Mutasi/Gudang	10 03 0059	16-Mei-17
22	Habib Thoha	Team Mutasi/Gudang		01-Des-17

23	Elok Mustikasari	Spv 1	10 03 0052	13-Feb-17
24	Aditya Aprianto	Training Spv	10 03 0056	20-Apr-17
25	Novi Susanti	Kasir	10 03 0008	06-Mei-15
26	Nindy Septina W	Kasir	10 03 0016	14-Mei-15
27	Ria Ayu Mirantika	Kasir	10 03 0048	16-Agu-16
28	Meilinda Istiqomah	Training Kasir	10 03 0068	25-Jul-17
29	Desi Catur Ambarwati	Training Kasir	10 03 0073	12-Agu-17
30	Agus Isnaini Rahmatulloh	Pramuniaga	10 03 0043	03-Jun-16
31	Amin Wulandari	Pramuniaga	10 03 0044	04-Jun-16
32	Misman Abdullah	Security	10 03 0045	01-Agu-16
33	Aruni Fika Aulia	Pramuniaga	10 03 0046	16-Agu-16
34	Arum Permata Devi	Pramuniaga	10 03 0067	25-Jul-17
35	Restu Dian Astuti	Pramuniaga	10 03	25-Jul-17

			0069	
36	Riski Pretasari	Pramuniaga	10 03 0071	26-Jul-17
37	Ela Oktavia	Pramuniaga		01-Des-17
38	Devina Kikimeilani	Training		01-Mar-18
39	Mohammad Rizki	Training		01-Mar-18
40	Risva Aditia R.P	Training		01-Mar-18
41	Risma Resti H	Training		01-Mar-18
42	Devi Yulianawati	Training		01-Mar-18
43	Panji Muhammad Sholeh	Training		01-Mar-18
44	Alyan Wahabul Khoir	Training		01-Mar-18
45	Eko Tri Purniawan	Training		01-Mar-18
46	Lia Yuniarti	Training		01-Mar-18
47	Putri Marlindaningtyas	Spv	10 03 0019	07-Sep-15
48	Endah Puspasari	Spv	10 03 0037	01-Apr-16
49	Nafid Nurkhalimah	Kasir	10 03 0036	05-Jan-16
50	Aris Hayuning AP	Kasir	10 03 0038	02-Mei-16
51	Siska Iga Arlisa	Pramuniaga	10 03 0053	13-Feb-17

52	Sofiyatul Munawaroh	Pramuniaga	10 03 0070	25-Jul-17
53	Erni Susanti	Pramuniaga	10 03 0072	26-Jul-17[6]

B. Deskripsi Data

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan dilakukan di wilayah Ponorogo, karena penelitian ini mengambil lokasi di kantor pusat yang terletak di Jl. Letjend Suprapto No. 18, Ronowijayan Siman Ponorogo. Data penelitian dikumpulkan dengan membagikan angket secara langsung kepada responden sebanyak 53 kuesioner. Agar bisa mendapatkan gambaran umum responden maka dilakukan analisa deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Bintang Swalayan Ponorogo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi frekuensi jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Pria	21	40%
Wanita	32	60%
Jumlah	**53**	**100%**

[6] Ibid.

Berdasarkan data di atas dapat ditunjukkan tentang jenis kelamin karyawan Bintang Swalayan Ponorogo yang berjumlah 53 karyawan, responden pria berjumlah 21. Dan responden wanita berjumlah 32 orang. Dengan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berjenis kelamin wanita.

2. Usia

Adapun data mengenai usia responden karyawan Bintang Swalayan Ponorogo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Data Frekuensi Usia Responden

Usia	**Frekuensi**	**Persentase**
18-25	26	50%
26-33	18	34%
34-41	9	17%
Jumlah	**53**	**100%**

Berdasarkan tabel di atas dapat ditunjukkan tentang usia karyawan Bintang Swalayan Ponorogo yang berjumlah 53 karyawan. Responden yang berusia 18-25 tahun yaitu berjumlah 26 orang. Responden yang berusia 26-33 tahun yaitu berjumlah 18 orang. Dan responden yang berusia 34-41tahun yaitu berjumlah 9 orang. Dengan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berusia 18-25 tahun.

3. Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir karyawan Bintang Swalayan Ponorogo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	**Frekuensi**	**Presentase**
SLTA	29	55%
Akademi/D1/D2/D3	18	34%
Sarjana/S1	6	11%
Jumlah	**53**	**100%**

Berdasarkan keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir karyawan Bintang Swalayan Ponorogo menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu lulusan SLTA, lalu untuk tingkat pendidikan Akademi (D1/D2/D3) sebanyak 18 orang dan untuk lulusa Sarjana/S1 sebanyak 6 orang. Dengan hal tersebut menunjukkan bahwasannya sebagian besar pendidikan terakhir karyawan Bintang Swalayan Ponorogo adalah lulusan SLTA.

4. Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja karyawan Bintang Swalayan Ponorogo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden

Lama bekerja	**Frekuensi**	**Presentase**
< 1 Tahun	14	27%
1 Tahun	15	28%
2 Tahun	8	15%
3 Tahun	16	30%
Total	**53**	**100%**

Bedasarkan keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat lama bekerja karyawan Bintang Swalayan Ponorogo menunjukkan responden yang sudah bekerja selama < 1 tahun sebanyak 14 orang, lalu responden yang bekerja selama 1 tahun berjumlah 15 orang, selanjutnya untuk responden yang bekerja selama 2 tahun berjumlah 8 orang, dan responden yang bekerja selama tiga tahun berjumlah 16 orang. Jadi karyawan Bintang Swalayan Ponorogo mayoritas sudah bekerja selama lebih dari 1 tahun.

C. Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

   a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui bentuk distribusi data (sampel) yang digunakan dalam

penelitian. Data yang digunakan harus berbentuk distribusi normal khususnya untuk statistika parametrik. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.* Hasil dari SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07908524
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.076
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pengambilan keputusan:

jika nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal

Jika nilai signifikasi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

Output di atas menunjukkan besarnya nilai signifikan *Asymp. Sig* adalah 0,200 menunjukan angka dengan taraf signifikasi lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan data berdistribusi **normal**. Kesimpulanya adalah nilai sighnifikansi Variabel penelitian lebih besar dari 0,05 berarti data tersebut berdistribusi normal. Analisis data mensyaratkan data berdistribusi normal untuk menghindari bias dalam analisis data, data *outler (*tidak normal) harus dibuang karena menimbulkan bias dalam interprestasi dan mempengaruhi data lainya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang ditujukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Metode yang sering digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah *Variance Inflactor Factor* (VIF) yaitu VIF < 10, jika kriteria tersebut terpenuhi maka hasil uji analisis pada penelitian tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

PONOROGO

Tabel 4.7

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.557	2.245		2.475	.017		
TOTFIN	.351	.162	.374	2.168	.035	.384	2.601
TOTNOFIN	.386	.210	.318	1.840	.072	.384	2.601

a. Dependent Variable: TOTKIN

Output di atas menunjukkan hasil tolerance dan VIF pada kolom Collinearity Statistics, data Tolerance 0,384> 0,1 berarti Tidak terjadi Multikolinearitas atau nilai VIF 2,601 < 10 maka dapat disimpulkan bahwa semua Variabel independen tersebut tidak terjadi multikolinearitas terhadap Variabel independen yang lain, karena kriteria VIF

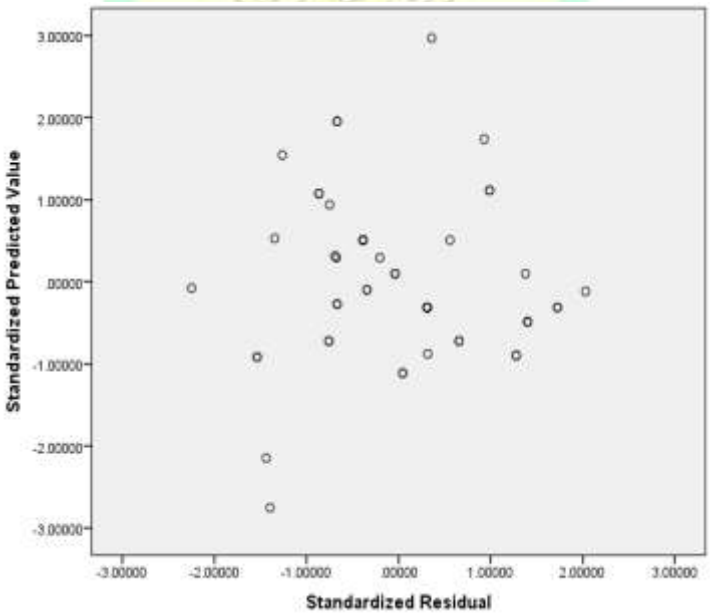
c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Penelitian yang baik harus terbebas dari

heterokedastisitas. Salah satu cara untuk melihat adanya problem heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot (*scatterplot*). Jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah maupun di atas titik origin/angka 0 pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola teratur, bisa dipastikan bahwa penelitian tidak terjadi heterokedastisitas. Seperti pada gambar di bawah ini:

Tabel 4.8

Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar di atas, titik-titik menyebar di atas maupun di bawah titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heterokedastisitas, melainkan homoskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linear sederhana tidak efesien dan tidak akurat, juga mengakibatkan penggunaan metode kemungkinan maksimum dalam mengestimasi parameter (koefesien) regresi akan terganggu.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linier sederhana

1) Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja

Tabel 4.9

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (X_1) Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623[a]	.389	.377	2.169

a. Predictors: (Constant), TOTFIN
b. Dependent Variable: TOTKIN

Analisis:

1) Nilai R dalam regresi sederhana menunjukkan besarnya korelasi variabel, tabel di atas menunjukkan hubungan antara

kompensasi finansial dengan kinerja sebesar 0,623 atau 62,3%.

2) Nilai R Square sebesar 0,389 berarti peran atau kontribusi variabel kompensasi finansial mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 38,9%.

Tabel 4.10

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (X_1)Y

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.529	1	152.529	32.413	.000[b]
	Residual	239.999	51	4.706		
	Total	392.528	52			

a. Dependent Variable: TOTKIN
b. Predictors: (Constant), TOTFIN

Analisis:

Nilai F tabel di atas menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi finansial (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 32,413.

Tabel 4.11

Hasil analisis Regresi Linier Sederhana (X_1)Y

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.315	1.711		4.861	.000
TOTFIN	.584	.103	.623	5.693	.000

a. Dependent Variable: TOTKIN

Analisis:

Berdasarkan hasil analisa regresi sederhana (X_1) Y dapat diperoleh persamaan sebagai berikut.

Y = 8,315 + 0,584 X

Hasil persamaan regresi tersebut di atas memberkan pengertian bahwa:

1) Nilai konstanta sebesar 8,315, penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial maka besarnya nilai kinerja adalah 8,315.
2) Koefisien regresi sebesar 0,584 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 variabel kompensasi finansial akan meningkatkan kinerja sebesar 0,584.

Tabel 4.12

Hasil regresi linier sederhana X_1 (gaji) terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675[a]	.456	.422	2.088

a. Predictors: (Constant), FIN3, FIN1, FIN2

Analisis:

1) Nilai R dalam regresi sederhana menunjukkan besarnya korelasi indikator, tabel di atas menunjukkan hubungan antara indikator gaji dengan kinerja sebesar 0,675 atau 67,5%.
2) Nilai R Square sebesar 0,456 berarti peran atau kontribusi indikator gaji mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 45,6%.

Tabel 4.13

Hasil regresi linier sederhana X_1 (insentif) terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608[a]	.370	.331	2.246

a. Predictors: (Constant), FIN6, FIN5, FIN4

Analisis:

1) Nilai R dalam regresi sederhana menunjukkan besarnya korelasi indikator, tabel di atas menunjukkan hubungan antara indikator insentif dengan kinerja sebesar 0,608 atau 60,8%.
2) Nilai R Square sebesar 0,370 berarti peran atau kontribusi indikator insentif mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 37%.

Ha-1 : Kualitas Kompensasi Finansial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja.

Selain menggunakan analisis regresi sederhana perlu diuji menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja secara parsial. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel, pada taraf sig 0,05 (5%) dengan kriteria apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, sedangkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari tabel *coeffisients* sebesar 4,285. Adapun nilai t_{tabel} dapat dicari menggunakan rumus:

t_{tabel} = t (α/2;n-k-1,

= t (0,05/2;30-2-1)

= t (0,025;50) = 2,008

Dilihat dari hasil pengujian terlihat variabel kompensasi finansial mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,693> 2,008) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Berdasarkan nilai kriteria, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya, kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

2) Pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja

Tabel 4.14

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (X_2) Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611[a]	.374	.361	2.196

a. Predictors: (Constant), TOTNOFIN

Analisis :

1) Nilai R dalam regresi sederhana menunjukkan besarnya korelasi variable, tabel di atas menunjukkan hubungan antara kompensasi nonfinansial dengan kinerja sebesar 0,611 atau 61,1%.

2) Nilai R Square sebesar 0,374 berarti peran atau kontribusi variable kompensasi nonfinansial mampu menjelaskan variable kinerja sebesar 37,4%.

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (X_2) Y

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.624	1	146.624	30.410	.000[b]
	Residual	245.904	51	4.822		
	Total	392.528	52			

a. Dependent Variable: TOTKIN b. Predictors: (Constant), TOTNOFIN

Analisis:

Nilai F tabel di atas menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi nonfinansial (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 30,410.

PONOROGO

Tabel 4.16

Hasil analisis regresi linier sederhana (X_2) Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.221	2.320		2.250	.029
	TOTNOFIN	.743	.135	.611	5.514	.000

a. Dependent Variable: TOTKIN

Analisis:

Berdasarkan hasil analisa regresi sederhana (X_2) Y dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

Y = 5,221 + 0,743 X

Hasil persamaan regresi tersebut di atas memberikan pengertian bahwa:

1) Nilai konstanta sebesar 5,221, penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak dipengruhi oleh variabel kompensasi nonfinansial maka besarnya nilai kinerja adalah 5,221.
2) Koefisien regresi sebesar 0,743 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 variabel kompensasi nonfinansial akan meningkatkan kinerja sebesar 0,743.

PONOROGO

Tabel 4.17

Hasil regresi linier sederhana X_2 (pekerjaan) terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634[a]	.401	.365	2.190

a. Predictors: (Constant), NOFIN3, NOFIN2, NOFIN1

Analisis:

1) Nilai R dalam regresi sederhana menunjukkan besarnya korelasi indikator, tabel di atas menunjukkan hubungan antara indikator pekerjaan dengan kinerja sebesar 0,634 atau 63,4%.
2) Nilai R Square sebesar 0,401 berarti peran atau kontribusi indikator pekerjaan mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 40,1%.

Tabel 4.18

Hasil regresi linier sederhana X_2 (lingkungan kerja) terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560[a]	.313	.271	2.346

a. Predictors: (Constant), NOFIN6, NOFIN4, NOFIN5

Analisis:

1) Nilai R dalam regresi sederhana menunjukkan besarnya korelasi indikator, tabel di atas menunjukkan hubungan antara indicator lingkungan kerja dengan kinerja sebesar 0,560 atau 56%.
2) Nilai R Square sebesar 0,313 berarti peran atau kontribusi indicator lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 31,3%.

Ha-2 : Kompensasi Nonfinansial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja

Selain menggunakan analisis regresi sederhana perlu diuji menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi nonfinansial terhadap kinerja secara parsial. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf sig 0,05 (5%) dengan kriteria apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, sedangkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari tabel *coeffisients* sebesar 5,514. Dilihat dari hasil pengujian terlihat variabel kompensasi nonfinansial mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,514> 2,008) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Berdasarkan nilai kriteria, maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya

kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

b. Regresi Linier berganda

Tabel 4.19

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654[a]	.427	.404	2.120

a. Predictors: (Constant), TOTNOFIN, TOTFIN

b. Dependent Variable: TOTKIN

Analisis :

a) Nilai R dalam regresi berganda menunjukkan besarnya korelasi, tabel di atas menunjukkan hubungan antara kompensasi finansial dan nonfinansial dengan kinerja sebesar 0,654 atau 65,4%

b) Nilai R Square sebesar 0,427 berarti peran atau kontribusi variabel kompensasi finansial dan nonfinansial mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 42,7%.

Tabel 4.20

Hasil analisis regresi linier berganda

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	167.753	2	83.877	18.658	.000[b]
Residual	224.775	50	4.495		
Total	392.528	52			

a. Dependent Variable: TOTKIN
b. Predictors: (Constant), TOTNOFIN, TOTFIN

Analisis:

Ha-3 : Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Bintang Swalayan Ponorogo

Untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan dengan nilai F_{tabel}. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak Ha diterima artinya variabel bebas secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan membandingkan nilai *sig* dengan nilai tingkat kepercayaan 0,05. Apabila nilai *sig* lebih kecil dari nilai derajat kepercayaan (sig < 0,05), berarti terdapat hubungan yang signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel

dependen. Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari tabel *Anova* sebesar 18,658 Sedangkan nilai F_{tabel} dapat dicari menggunakan rumus:

F_{tabel} = F (α) (2;n-2)

= (0,05) (2;53-2)

= F (0,05) (2;51)

= 3,18

Dilihat dari hasil pengujian terlihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (18,658 > 3,18) dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Berdasarkan nilai kriteria, Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh simultan terhadap kinerja, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

Tabel 4.21

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.557	2.245		2.475	.017
	TOTFIN	.351	.162	.374	2.168	.035
	TOTNOFIN	.386	.210	.318	1.840	.072

a. Dependent Variable: TOTKIN

Analisis :

Kinerja = 5,557 (constan) + 0,351 (kompensasi finansial) + 0,386 (kompensasi nonfinansial)

Berdasarkan persamaan yang dapat diketahui bahwa:

a) Konstanta 5,557 menyatakan bahwa variabel independen dianggap konstan, maka besaran rata-rata kinerja adalah 5,557.

b) Koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X_1) bertanda positif (+ 0,351), menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel kinerja, artinya semakin tinggi tingkat kompensasi finansial maka semakin tinggi pula kinerja.

c) Koefisien regresi variabel kompensasi nonfinansial (X2) bertanda positif (+0,386), menunjukkan bahwa variabel kompensasi nonfinansial mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel kinerja, artinya semakin tinggi tingkat kompensasi nonfinansil, maka semakin tinggi pula kinerja.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis maka pembahasan tentang hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi finansial (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Dilihat dari hasil pengujian variabel kompensasi finansial diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,623 yang berarti hubungan kompensasi

finansial dengan kinerja karyawan sebesar 62,3%. Dan dari hasil pengujian indikator gaji diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,675 yang berarti hubungan indikator gaji terhadap kinerja karyawan sebesar 67,5%. Sedangkan hasil penngujian indikator insentif diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,608 yang berarti hubungan indikator insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 60,8%. Dan uji signifikansi parsial (uji t) yang mempunyai nilai t hitung > t tabel (5,693> 2,008) ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan secara parsial serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dari hasil pengujian juga didapat nilai R Square sebesar 0,389 berarti peran atau kontribusi variabel kompensasi finansial mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 38,9%.

Hasil penelitian tersebut senada dengan hasil penelitian Muhammad Reza Sulaiman (2016) yaitu kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[7] Dan sama halnya dengan penelitian Desy Pramesti Wulandari (2015) dimana kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[8]

Menurut Menurut Bangun, Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (*base payment*) maupun berdasarkan kinerja (bonus

[7] Muhammad Reza Sulaiman, *Pengaruh Kompensasi finansial,* 2016

[8] Desy Pramesti Wulandari, *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan.* 2015

dan insentif).[9] Dan teori tersebut bila disandingkan dengan hasil penelitian, maka teori ini mendukung atas hasil penelitian.

Dalam penelitian ini besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 38,9%, dan 61,1% lainya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan pengamatan peneliti, karyawan Bintang Swalayan tidak hanya mengharabkan gaji atau finansialnya yang tinggi saja tetapi bekerja di Bintang Swalayan sebagai salah satu tempat untuk memperoleh pengalaman bekerja.

b. Pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi nonfinansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Dilihat dari hasil pengujian variabel kompensasi nonfinansial diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,611 yang berarti hubungan kompensasi nonfinansial dengan kinerja karyawan sebesar 61,1%. Dan hasil pengujian indikator pekerjaan terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,634 yang berarti hubungan indikator pekerjaan terhadap kinerja karyawan sebesar 63,4%. Sedangkan Dan hasil pengujian indikator lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,560 yang berarti hubungan indikator lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 56% Dan uji signifikansi parsial (uji t) yang

[9] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber daya*, 225.

mempunyai nilai thitung > ttabel (5,514> 2,008) ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan secara parsial serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dari hasil pengujian juga didapat nilai R Square sebesar 0,374 berarti peran atau kontribusi variabel kompensasi nonfinansial mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 37,4%.

Hasil penelitian tersebut senada dengan hasil penelitian Angga Adhi Nugroho (2016) yaitu kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.[10] Dan sama halnya dengan penelitian Desy Pramesti Wulandari (2015) dimana kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Simamora, kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang di peroleh dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja.[11] Sedangkan pekerjaan menurut Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, menjelaskan kinerja personal merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaanya yang sesuai dengan standar dan kreteria yang di tetapkan untuk pekerjaan tersebut. Menurut Simanjuntak, faktor yang mempengaruhi kinerja termasuk didalamnya sarana pendukung, yaitu

[10]Angga Adhi Nugroho, *Pengaruh Kompensasi Non Finansial*,2016
[11] Deni Hendra Irawan, dkk., "Pengaruh Kompensasi Finansial, 4.

hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja.[12] Dan teori tersebut bila disandingkan dengan hasil penelitian, maka teori ini mendukung atas hasil penelitian.

Dalam penelitian ini besar pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 37,4%.dan 62,6% lainya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan pengamatan peneliti, karyawan Bintang Swalayan tidak hanya mengharabkan pekerjaan dan lingkungan kerja yang nyaman saja tetapi bekerja di Bintang Swalayan Ponorogo sebagai salah satu tempat untuk memperoleh pahala karena bekerja dengan lembaga yang berbasis syariah.

c. Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel (X_1 dan X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y yang berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Yang ditandai dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,693 dan 5,514. Hal ini berarti jika variabel kompensasi finansial dan nonfinansial semakin tinggi maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi finansial dan nonfinansial menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dapat ditunjukkan dari perhitungan uji F diperoleh

[12]Ibid., 133

f_{hitung} (18,658)> f_{tabel} (3,18). Dan nilai R dalam regresi berganda besarnya korelasi 0,654 yang berarti menunjukan hubungan antara kompensasi finansial dan nonfinansial dengan kinerja karyawan sebesar 65,4%. Nilai R Square sebesar 0,427 berarti peran atau kontribusi variabel kompensasi finansial dan nonfinansial mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 42,7%. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,404 sehingga variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 0,404 atau 40,4% dan sisanya 59,6% dijelaskan oleh faktor lain, faktor lain jika dilihat dari hasil pengamatan peneliti yaitu faktor yang hanya ingin memperoleh pengalaman bekerja di Bintang Swalayan saja dan ingin memperoleh pekerjaan yang barokah yaitu selain bekerja untuk memperoleh kompensasi finansial dan nonfinansial juga untuk memperoleh pahala karena bekerja di lembaga syariah, yang sesuai dengan keinginan karyawan.

Hasil penelitian tersebut senada dengan hasil penelitian Agustin Pratiwi yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[13] Dan sama halnya dengan penelitian Desy Pramesti Wulandari (2015) dimana kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

[13]Angga Adhi Nugroho, *Pengaruh Kompensasi Non Finansial*,2016

Dalam buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Suparyadi menyatakan bahwa, hubungan antara organisasi dengan karyawan merupakan suatu kerjasama dalam kontrak psikologis, yaitu bahwa masing masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang telah di sepakati bersama. Organisasi memiliki hak untuk memperoleh kontribusi tertentu dari karyawan, yaitu melalui pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi. Namun, organisasi juga memiliki kewajiban untuk menghargai kontribusi karyawan tersebut dengan sejumlah imbalan atau kompensasi. Sedangkan karyawan memiliki hak untuk memeperoleh sejumlah imbalan atau kompensasi, tetapi mereka juga memiliki kewajiban untuk memberikan kontribusi tertentu kepada organisasi melalui pelaksanaan pekerjaanya.

Kompensasi yang diberikan karyawan dapat berupa finansial maupun nonfinansial yang diperlukan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga untuk mendukung pelaksanaan pekerjaanya. Terpenuhinya kebutuhan ini merupakan hal yang sangat penting. Tidak hanya karyawan agar dapat berkontsentrasi dalam melaksanakan pekerjaanya saja, tetapi kompensasi juga merupakan motivator atau pendorong terwujudnya kinerja yang tinggi. Berangkat dari pengertian di atas maka yang diamaksud dengan kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikanya kepada organisasi, baik

bersifat finansial maupun nonfinansial.[14] Dan teori tersebut bila disandingkan dengan hasil penelitian, maka teori ini mendukung atas hasil penelitian

IAIN PONOROGO

[14] Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya*, 271-272.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai variabel kompensasi Finansial dan Nonfinansial yang mempengaruhi kinerja karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo dapat diambil kesimpulan adalah berikut ini.

1. Secara parsial, variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung}>t_{tabel}$ yaitu (5,693> 2,008) dengan signifikasi 0,000. Besarnya pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap kinerja adalah 42,7%.
2. Secara parsial, variabel kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (5,514)>t_{tabel} (> 2,008) dengan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh variabel kompensasi nonfinansial terhadap kinerja adalah 42,7%.
3. Secara simultan, variabel kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja, yang ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} > F_{tabel} (18,658 > 3,18) dan nilai signifikan 0,000. Besarnya pengaruh variabel independen (kompensasi finansial dan nonfinansial) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah 40,4%. Sedangkan kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kompensasi finansial, dengan hasil pengujian didapat nilai R Square sebesar 0,389 berarti peran atau kontribusi

variabel kompensasi finansial mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 38,9%, lebih besar dari kompensasi nonfinansial dengan nilai R Square sebesar 0,374 berarti peran atau kontribusi variabel kompensasi nonfinansial mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 37,4% lebih rendah dari kompensasi finansial.

B. Saran

Dari hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan Bintang Swalayan Ponorogo, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah berikut ini.

1. Agar kinerja karyawan Bintang Swalayan Ponorogo baik, maka perusahaan harus terus memperhatikan para karyawannya, dengan mempertahankan atau bahkan meningkatkan pemberian kompensasi finansial maupun nonfinansial karyawanya. Karena berdasarkan hasil penelitian, kedua faktor ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan Bintang Swalayan Ponorogo.
2. Jika di lihat dari kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo, kompensasi finansial dengan persentase 38,9% adalah yang paling berpengaruh, supaya kinerja karyawan di Bintang swalayan menjadi tinggi dan mejadi baik kedepanya maka kompensasi finansial yaitu berupa gaji dan inssentif harus terpenuhi dan tecukupi.

3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat mengembangkan penelitian dengan menamabah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

iain
PONOROGO

DAFTAR PUSTAKA

Angga Putra Samudra, dkk, Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang*), (jurnal, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, 2014.*

Aprijon, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Slta Di Kecamatan Bangkinang, *Menara Riau : Jurnal Kewirausahaan , Vol 13, No.1, Januari-Juni 2014*.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997.

Asrofi, Muh. Wawancara. 15 April 2018.

Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Erlangga: 2012.

Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.

Farida, Umi. *Manajemen Sumberdaya Manusia II*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Prees, 2016.

Hairudin.metode,penelitiandalamhttp://digilib.unila.ac.id/395/8/Hairuddin_bab%203.pdf. diakses pada tanggal 11 April 2018, pukul 14:16.

Hasan, Iqbal. *Analisis Data penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.

Irawan, Deni Hendra. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Blitar)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014*.

Junaidi.*TitikPresentasiDistribusiFProbabilita=0,05*.http//junaidichaniago.wordpress.com.2010.

Leonardo, Edrick. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kopanitia*", *Agora* Vol. 3, No. 2, 2015.

Mahmud. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia,2011.

Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2007.

Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif analisis isi dan analisis data sekunder*. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2012.

Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers,2014.

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

Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdurahman. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia, 2009.

Musyafi', Roihatul, dkk."Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan (Apj) Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 39 No.2 Oktober 2016.

Nasution, Ikhwan, Wawancara, 27 Februari 2018.

Nugroho, Angga Adhi. *Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pinako Rotari Permai* (Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Semarang, 2016.

Posuma, Yun Isw Christilia. *Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado*",*JurnalEMBA Vol.1 No.4* Desember 2013.

Pratama Andi Stefanus,dkk, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 25 No. 1 Agustus 2015*,

Pratiwi, Agustin Pratiwi. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan, (*Jurnal, Fakultas Ekonomi, Universitas Trunojoyo Madura (UTM), 2013.

Priansa, Doni Juni Priansa. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Sangadji, Etta Mamang dan sopiah MM. *Metodologi Penelitian-Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: C.V Andi Offset,2010.

Silalahi, Ulber. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif* . Bandung: PT Refika Aditama,2015.

Sinambela, Lijan Poltak dkk. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara,2014.

Soekarno,Rahardi.*DaftarUmk38DaerahdiJatim2018*",http://m.beritajatim.com/politik_pemerintah/282727/inilah data UMK se Jatim_2017.html. diakses pada tanggal 18 april 2018 pukul 11:22 WIB.

SOP (*Standar Operasional Prosedur*) Bintang swalayan Ponorogo.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA,2015.

Sujarweni, Wiratna. *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.

Sulaiman, Muhammad Reza. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di Diradja Hotel Jakarta*. Program Sarjana Alih Jenis Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, 2016.

Sunyoto, Danang. *Praktik SPSS Untuk Kasus Dilengkapi Contoh Penelitian Bidang Ekonomi.* Yogyakarta: Nuha Medika, 2011.

Sunyoto. *Prosedur Uji Hipotesis untuk Riset Ekonomi.* Bandung: Alfabeta,2012.

Suparyadi. *Manajemen Sumberdaya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Cv.Penerbit Andi Offset,2015.

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

Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

Wijaya, Tony. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya,2009.

Wulandari, Desy Pramesti. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Sebagai Variabel Moderasi (Studi Emperis Pada Cv. Manfaat Di Ambarawa).* Program Studi Akutansi Jurusan Pendidikan Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta,2015.

Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumberdaya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.

PONOROGO