



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BAGIAN BORONGAN PACKING
CV CEMPAKA TULUNGAGUNG**

*(The Effect Of Compensation On Employee Performance At Department Packing
CV Cempaka Tulungagung)*

SKRIPSI

Oleh:

**Hazlina Dewi
NIM 160910202035**

PROGAM STUDI ILMU ADMINITRASI BISNIS

JURUSAN ILMU ADMINITRASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK

UNIVERSITAS JEMBER

2020

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BAGIAN BORONGAN PACKING
CV CEMPAKA TULUNGAGUNG**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

Hazlina Dewi
NIM 160910202035

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dra. Dwi Windradini BP, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Sutrisno, M.Si

PROGAM STUDI ILMU ADMINITRASI BISNIS

JURUSAN ILMU ADMINITRASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK

UNIVERSITAS JEMBER

2020

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Bapak Gunarto dan Ibu Sri Utami, orang tua yang sangat saya cintai, yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang, materi dan selalu mendoakan yang terbaik disepanjang hidup saya
2. Adik saya Nada, Ayun dan Hakim yang selalu memberikan dukungan dan motivasi terhadap saya
3. Guru-guru mulai dari TK sampai dengan Perguruan Tinggi yang telah memberikan banyak ilmu dan memberikan banyak pengalaman
4. Almamater Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

MOTTO

“Penghasilan kita seperti sepatu: jika terlalu kecil akan menjepit kita,
tetapi jika terlalu besar mereka akan membuat kita tersandung di
perjalan.”

(Charles Caleb Colton)



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Hazlina Dewi

NIM : 160910202035

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Borongan Packing CV Cempaka Tulungagung” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 26 Oktober 2020

Yang menyatakan,

Hazlina Dewi

NIM 160910202035

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BAGIAN BORONGAN PACKING
CV CEMPAKA TULUNGAGUNG**

Oleh

Hazlina Dewi

NIM 160910202035

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dra. Dwi Windradini BP, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Sutrisno, M.Si

PENGESAHAN

Karya ilmiah skripsi berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Borongan Packing CV Cempaka Tulungagung” karya Hazlina Dewi telah diuji dan disahkan pada :

Hari, Tanggal : Senin, 26 Oktober 2020

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim Penguji :
Ketua,

Dr. Djoko Poernomo, M.Si
NIP 19600219 198702 1 001

Pembimbing Utama,

Pembimbing Anggota,

Dra. Dwi Windradini BP., M.Si
NIP 19640814 198902 2 003

Drs. Sutrisno, M. Si
NIP 19580705 198503 1 002

Penguji Anggota I,

Penguji Anggota II,

Dra. Sri Wahjuni, M.Si
NIP 19560409 198702 2 001

Dr. I Ketut Mastika, M.M
NIP 19590507 198903 1 002

Mengesahkan
Dekan,

Dr. Djoko Poernomo, M. Si
NIP 19600219 198702 1 001

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Borongan Packing CV Cempaka Tulungagung, Hazlina Dewi, 160910202035, 106 halaman, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

CV Cempaka Tulungagung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pembuatan rokok yang beralamat di Desa Tanjungsari RT.005 RW 002 Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung yang berdiri pada 1 april tahun 1982 oleh H. Karmaniguno Atmojo di Tulungagung Jawa Timur. Jenis rokok yang dihasilkan CV Cempaka terdiri dari 2 jenis yaitu rokok filter (SKM) yang menggunakan tenaga mesin canggih dan rokok kretek (SKT) dengan menggunakan tenaga manusia dari berbagai merk berbeda. Hasil produksi dari CV Cempaka Tulungagung tidak hanya dinikmati oleh konsumen lokal saja, banyak yang dipasarkan diluar kota dengan banjarmasin sebagai tujuan utama.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis tentang pengaruh kompensasi yang dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan korelasi kausal asosiatif untuk mengetahui sebab akibat antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan bagian borongan packing yang berjumlah 55 karyawan dan untuk sampel menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi akan menjadi sampel pada penelitian ini. Hasil pengujian dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa : 1) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung. Kompensasi finansial adalah balas jasa atau imbalan yang berbentuk uang,

barang langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan untuk karyawan. Kompensasi finansial yang diberikan CV Cempaka Tulungagung berupa upah yang diberikan sesuai hasil kerja, tunjangan diberikan sesuai dengan kondisi dan ketentuan perusahaan, sedangkan fasilitas diberikan saat sedang bekerja. 2) kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung. Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain uang, yaitu berupa pekerjaan dan lingkungan kerja. Kompensasi non finansial yang diberikan CV Cempaka Tulungagung adalah pekerjaan, seperti bertanggung jawab atas pekerjaan, tugas yang sesuai dan pengakuan kerja. Lingkungan kerja berupa lingkungan perusahaan yang nyaman, interaksi yang baik sesama karyawan dan saling membantu dalam bekerja. 3) kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung. Hasil analisis pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 80,3% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Kompensasi finansial di CV Cempaka Tulungagung dominan atau berpengaruh tinggi dibandingkan dengan kompensasi non finansial yang dapat dilihat dari hasil perhitungan.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Borongan Packing CV Cempaka Tulungagung”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Dr. Djoko Poernomo, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Dr. Ahkmad Toha, M. Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
3. Drs. Didik Eko Julianto, M.AB selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
4. Dra. Dwi Windradini BP, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, kritik, saran, dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Drs. Sutrisno M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, kritik, saran, dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Seluruh Dosen serta karyawan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
7. Bapak H. Kusni selaku pemilik Perusahaan yang telah memberikan izin kepada saya untuk melaksanakan penelitian di CV Cempaka Tulungagung
8. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Jember, 26 Oktober 2020

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
PERSEMBAHAN.....	III
MOTTO	IV
PERNYATAAN.....	IV
HALAMAN PEMBIMBING	VI
LEMBAR PENGESAHAN	VII
RINGKASAN	VIII
PRAKATA	IX
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR TABEL	XI
DAFTAR GAMBAR.....	XII
DAFTAR LAMPIRAN	XIII
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	15
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.2 Kinerja Karyawan.....	19
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	19
2.2.2 Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.3 Kompensasi	23
2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	23

2.3.2 Jenis-jenis Kompensasi	24
2.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi	26
2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	27
2.3.5 Indikator Kompensasi Finansial.....	28
2.3.6 Indikator Kompensasi Non Finansial.....	29
2.4 Keterkaitan Antar Variabel	30
2.4.1 Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan.....	30
2.4.2 Hubungan Kompensasi Non Finansial dengan Kinerja Karyawan.....	30
2.4.3 Hubungan Kompensasi (Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial) dengan Kinerja Karyawan	31
2.5 Penelitian Terdahulu.....	31
2.6 Kerangka Konseptual	33
2.7 Hipotesis	34
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Tahap Persiapan	36
3.3 Populasi dan Sampel	37
3.3.1 Populasi.....	37
3.3.2 Sampel.....	38
3.4 Jenis dan Sumber Data	38
3.5 Definisi Operasional Variabel	40
3.5.1 Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)	40
3.5.2 Variabel dependen atau Variabel Terikat (Y)	41
3.6 Teknik Pengukuran.....	43
3.7 Uji Instrumen Data	45
3.7.1 Uji Validitas	45
3.7.2 Uji Reabilitas.....	45
3.8 Uji Asumsi Klasik	45
3.8.1 Uji Normalitas.....	46
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	46

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
3.10 Uji Hipotesis.....	47
3.10.1 Uji t (Parsial).....	48
3.10.2 Uji F (Simultan).....	48
3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	48
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Gambaran Umum.....	50
4.1.1 Gambaran Umum CV Cempaka Tulungagung.....	50
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	51
4.1.3 Struktur Organisasi.....	51
4.1.4 Jam Operasional Kerja.....	54
4.2 Karakteristik Responden.....	54
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
4.3 Hasil Analisis Data.....	57
4.3.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	57
4.3.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
4.4 Uji Instrumen Data.....	67
4.4.1 Uji Validitas.....	67
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	68
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	69
4.5.1 Uji Normalitas.....	69
4.5.2 Uji Multikolinieritas.....	70
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	70
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
4.7 Uji Hipotesis.....	72
4.7.1 Uji t.....	72

4.7.2 Uji F	74
4.7.3 Koefisien Deteminasi	74
4.6 Pembahasan dan Hasil Penelitian	75
4.6.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Borongan Packing CV Cempaka Tulungagung	75
4.6.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Borongan Packing CV Cempaka Tulungagung	76
4.6.3 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan Pada Bagian Borongan Packing CV Cempaka Tulungagung	77
BAB 5. PENUTUP.....	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran	80
5.3 Keterbatasan Penelitian	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Daftar Perusahaan Rokok di Tulungagung	3
1.2 Data Karyawan CV Cempaka Tulungagung.....	5
1.3 Rekapitulasi Hasil Produksi Rokok SKT Borongan Packing CV Cempaka Tulungagung dalam Satuan Bal.....	7
1.4 Rekapitulasi Hasil Produksi Rokok SKM Borongan Packing CV Cempaka Tulungagung dalam Satuan Bal.....	8
1.5 Bentuk Kompensasi Borongan Packing CV Cempaka Tulungagung.....	11
2.1 Penelitian Terdahulu	32
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	43
4.1 Jam Operasional Kerja	54
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	57
4.7 Jawaban Responden Terhadap Kompensasi Finansial.....	58
4.8 Jawaban Responden Terhadap Kompensasi Non Finansial.....	61
4.9 Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.10 Hasil Uji Validitas.....	68
4.11 Hasil Uji Reliabilitas	69
4.12 Hasil Uji Normalitas	70
4.13 Uji Multikolinieritas.....	70
4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
4.16 Hasil Uji t	73
4.17 Hasil Uji F.....	74
4.18 Hasil Uji Koefisien.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	34
4.1 Struktur Organisasi CV Cempaka Tulungagung.....	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	85
2. Rekapitulasi Jawaban Responden	89
3. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	95
4. Hasil Uji Validitas.....	96
5. Uji Reabilitas.....	99
6. Uji Asumsi Klasik.....	101
7. Uji Linier Berganda.....	103
8. Tabel T	104
9. Tabel F	105
10. Tabel r	106
11. Surat Ijin Penelitian.....	107
12. Surat Balasan Ijin Penelitian	108

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis banyak mengalami pertumbuhan dan persaingan yang ketat. Perusahaan saling berlomba untuk mengoptimalkan sumberdaya yang ada, salah satu sumber daya yang berperan penting dalam kegiatan penting di perusahaan adalah sumber daya manusia. Perusahaan dituntut mampu menyediakan sumber daya manusia (SDM) yang handal juga berprestasi dan memiliki peran penting untuk kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat guna mengantisipasi kompetisi global. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Snell dan Bohlander (2010:4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya. Pesaing dapat meniru sumber lain seperti teknologi dan modal tetapi tidak untuk sumber daya manusia yang unik serta mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

Perkembangan industri rokok di Indonesia terus berkembang dan beranekaragam. Kebiasaan merokok sudah meluas di hampir semua kelompok masyarakat di Indonesia dan cenderung meningkat, terutama dikalangan anak dan remaja sebagai akibat gencarnya promosi rokok di berbagai media massa. Merokok merupakan kegiatan yang mudah dijumpai dimana saja yang telah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari masyarakat Indonesia, bahkan merokok adalah hal yang lumrah dilakukan oleh siapapun yang dipercaya sebagai tanda pembuktian diri, penghilang kantuk dan stress. Merokok menurut Widada (2010) adalah suatu aktivitas atau tindakan menghisap gulungan tembakau yang tergulung kertas yang telah dibakar dan menghembuskannya keluar tubuh yang bertemperatur 900C untuk ujung rokok yang dibakar, dan 300C untuk ujung rokok yang terselip diantara bibir perokok, dan dapat menimbulkan asap yang

dapat terhisap oleh orang-orang disekitarnya serta dapat menimbulkan dampak buruk baik bagi perokok itu sendiri maupun orang-orang disekitarnya. Rokok merupakan barang berbahaya yang bersifat adiktif atau membuat kecanduan dengan kandungan berbagai komponen kimia berbahaya seperti, nikotin, tar, karbonmonoksida, arsen, nitrosamin dan lain sebagainya.

Data dari *global adults tobacco survey* (GATS) pada tahun 2011 menyebutkan bahwa indonesia menduduki peringkat pertama sebagai negara yang memiliki penduduk aktif merokok terbesar didunia dengan tingkat perokok aktif tertinggi yaitu 67,0% pada laki-laki dan 2,7% pada perempuan. Berdasarkan data dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI) pada tahun 2013, penduduk usia lebih dari 10 tahun yang merokok setiap hari mencapai 48.400.332 jiwa dengan rata-rata per orang menghisap rokok mencapai 12,3 batang perhari. Industri rokok bagi Indonesia termasuk salah satu industri yang dilematis, sebab rokok dapat mengganggu kesehatan konsumennya, tetapi disisi lain industri rokok adalah komoditi penyumbang pendapatan dan kontribusi yang besar terhadap negara serta membuka banyak lapangan pekerjaan yang luas bagi masyarakat untuk bekerja sebagai karyawan perusahaan rokok. Industri rokok di Jawa Timur menurut data Kementerian Perindustrian saat ini berjumlah 291 industri rokok yang masih aktif yang tersebar diberbagai daerah di Jawa Timur. Salah satu daerah dengan tingkat perokok aktif adalah Kabupaten Tulungagung. Berikut jumlah perusahaan rokok di Tulungagung yang terdaftar secara resmi di Kementerian Perindustrian:

Tabel 1.1 Daftar Perusahaan Rokok di Tulungagung

No.	Nama Perusahaan	Alamat	Komoditi
1	PR Alaina	Ds. Ngantru Kecamatan Ngantru Tulungagung	Rokok Kretek
2	PT Bokor Mas	Dsn selo jeneng Ds. Sumberdadi Tulungagung	Rokok Kretek
3	CV Cempaka	Jl. Tanjungsari Boyolangu Tulungagung	Rokok Kretek dan filter
4	Nakulo Sadewo	Dsn. Krajan Ds. Gesikan Kec. Pakel Tulungagung	Rokok Kretek
5	PT Niagantara Jaya	Ds. gesikan Kecamatan Pakel Tulungagung	Rokok Kretek
6	PR Dua Dewi	Tanggul Kundung, Tulungagung	Rokok Kretek
7	PR Kelapa Subur	Dsn. Kalituri Ds. Waung Kec. Boyolangu Tulungagung	Rokok Kretek
8	PR Mardi Mulya Sentosa	Ds. Kromasan Ngunut Rt 02/Rw 03 Tulungagung	Rokok Kretek
9	PR Perkasa Nusantara	Ds. Waung Kecamatan Boyolangu Tulungagung	Rokok Kretek
10	PR Piala Mas	Jl. Mayjen Suprpto no.40 Tulungagung	Rokok Kretek
11	PR Putra Master Mulya	Ds. Jabon Kecamatan Kalidawir Tulungagung	Rokok Kretek
12	PR Anggur Merah	Dsn. Krajan Ds. Gesikan Kecamatan Pakel Tulungagung	Rokok Kretek
13	PR Dian Lestari Abadi	Ds. Ngebong Kecamatan Pakel Tulungagung	Rokok Kretek
14	PR Mustika	Ds. Kedungdowo Kecamatan Pakel Tulungagung	Rokok Kretek
15	Rokok Darusalam	Ds Keboireng Kec. Besuki Tulungagung	Rokok Kretek
16	Semanggi	Jl. Ki Mangun Sarkoro Gg/viii Tulungagung	Rokok Kretek
17	Semanggi Mas Agung	Jl. Pahlawan Lingkungan 9 Tulungagung	Rokok Kretek
18	Sumardji/ Mugi Rahayu	Dsn. Bangus Ds. Wates Kecamatan Campurdarat Tulungagung	Rokok Kretek
19	PR Trubus Alami	Dsn. Centong Ds. Gempolan Kecamatan Pakel Tulungagung	Rokok Kretek

Sumber Data: Kementerian Perindustrian Jawa Timur, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa perusahaan rokok di Tulungagung masih banyak yang aktif. Jenis rokok kretek merupakan produk unggulan yang diandalkan dan sangat diminati pasar dibanding rokok filter. Rokok jenis filter

kurang diminati oleh konsumen menjadi salah satu alasan kebanyakan industri rokok di Tulungagung mayoritas hanya memproduksi rokok jenis kretek daripada filter. Perbedaan yang mendasar dari rokok kretek dan filter adalah dari segi bahan baku campuran yang digunakan, rokok kretek menggunakan campuran cengkih dalam proses pembuatannya sedangkan rokok filter tidak menggunakan cengkih. Alasan lain perusahaan rokok di Tulungagung kebanyakan memproduksi rokok jenis kretek, sebab rokok jenis kretek dalam produksinya masih menggunakan tenaga manusia dan biaya produksi yang sangat murah, sedangkan rokok filter harga mesin rokok yang sangat mahal dan dalam proses produksinya masih menggunakan mesin sehingga biaya produksi cukup tinggi tidak diikuti dengan penjualan yang tinggi pula menjadi faktor rokok jenis filter kurang diminati kebanyakan perusahaan di Tulungagung untuk di produksi. Salah satu perusahaan yang memproduksi dua jenis rokok sekaligus yaitu filter dan kretek adalah CV Cempaka Tulungagung.

CV Cempaka Tulungagung merupakan salah satu perusahaan yang mampu bertahan ditengah persaingan dengan total 19 perusahaan yang terdaftar. CV Cempaka Tulungagung merupakan salah satu perusahaan rokok terbesar di kota Tulungagung, yang terletak di Desa Tanjungsari Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung Jawa Timur yang didirikan oleh H. Karmaniguno Atmojo pada tahun 1982 di Boyolangu. Munculnya industri Rokok Cempaka ini secara otomatis membawa perubahan bagi masyarakat Kabupaten Tulungagung, para wanita yang semula bertani akhirnya beralih profesi menjadi buruh pabrik. Keberadaan Perusahaan Rokok Cempaka tersebut telah memperbaiki kesejahteraan penduduk sekitar Kabupaten Tulungagung, pada saat itu lapangan pekerjaan di wilayah Kabupaten Tulungagung masih kurang memadai. Pada tahun 1995 CV Cempaka Tulungagung sempat berhenti berproduksi, sebab pada tahun 1992 perusahaan mengalami banyak penurunan produksi semenjak H. Karmaniguno Atmojo meninggal dunia. Setelah tahun 1995 berlalu, CV Cempaka Tulungagung mengalami peningkatan kembali dan mampu bertahan hingga saat ini. CV Cempaka Tulungagung menghasilkan 2 jenis produk yaitu, rokok jenis kretek (SKT) dan rokok jenis filter (SKM) dengan berbagai merk yang berbeda.

CV Cempaka Tulungagung merupakan perusahaan skala menengah yang cukup dikenal oleh masyarakat selain rokok kretek Retjo Pentung yang sangat terkenal di Jawa Timur dan banyak penggemarnya. Rokok yang dihasilkan CV Cempaka Tulungagung sangat digemari oleh para masyarakat kelas menengah ke bawah, terutama para petani, tukang dan buruh pabrik.

Pemilihan CV Cempaka Tulungagung sebagai obyek penelitian dibanding industri rokok lain adalah karena menurut DISPERINDAG (Dinas Perindustrian dan Perdagangan) Kabupaten Tulungagung CV Cempaka merupakan salah satu industri rokok yang besar di Tulungagung yang mampu menyerap banyak tenaga kerja dan memberikan kontribusi berupa pajak yang besar kepada daerah guna memajukan dan mengembangkan potensi yang ada di Tulungagung, CV Cempaka Tulungagung mampu bersaing dan bertahan ditengah masyarakat dengan banyaknya perusahaan rokok besar yang sudah menggunakan teknologi canggih dalam proses produksinya, CV Cempaka Tulungagung didirikan oleh putra daerah asli Tulungagung dan alasan yang terakhir adalah hasil produksi CV Cempaka Tulungagung tidak hanya dinikmati oleh konsumen lokal dan sekitarnya, akan tetapi banyak dipasarkan diluar Tulungagung dengan pulau Kalimantan sebagai konsumen terbesar perusahaan, bahkan permintaan rokok CV Cempaka ke pulau Kalimantan melebihi permintaan konsumen lokal. Sampai dengan Desember 2019 CV Cempaka Tulungagung memiliki jumlah karyawan sebanyak 318 orang dengan tingkat jabatan yang berbeda-beda. Data jumlah karyawan CV Cempaka Tulungagung.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan CV Cempaka Tulungagung

Jabatan	Jumlah
Kepala Pabrik	1
Direksi	4
Borongan <i>Packing</i>	55
Borongan Giling	180
Borongan Petet	12
Buruh Harian	66
Total	318

Sumber: CV Cempaka Tulungagung, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 yang menunjukkan keseluruhan data jumlah karyawan CV Cempaka dengan jabatan tertinggi dipegang oleh kepala pabrik. Karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai bidang keahlian yang sudah ditentukan oleh CV Cempaka Tulungagung, dengan harapan hasil yang didapatkan dapat mencapai target perusahaan. CV Cempaka Tulungagung dalam menjalankan proses produksinya dibantu oleh tenaga kerja borongan yang memiliki tugas berbeda satu sama lain. tenaga kerja borongan diatur dalam Pasal 1 angka 3 Kepmenaker No. KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja. CV Cempaka mempunyai banyak karyawan yang bekerja sesuai dengan tugas yang telah diberikan perusahaan, salah satunya adalah bagian borongan *packing* yang bertugas dibagian akhir proses produksi yaitu pengemasan suatu produk yang telah diolah dan dimasukkan dalam kemasan dengan tujuan melindungi produk.

Alasan peneliti memilih borongan *packing* dibanding borongan lainnya karena borongan *packing* berperan penting dalam proses akhir produksi yaitu memastikan seluruh pekerjaan *packing* selesai dengan baik dan tepat waktu, memastikan produk yang akan *dipacking* telah siap, serta dibutuhkan kecepatan tangan serta kerapian dalam proses *packing* rokok agar ketika dijual tidak mengalami cacat atau kerusakan pada produk. Pentingnya peran karyawan pada bagian borongan *packing* di bagian produksi CV Cempaka Tulungagung membuat peneliti tertarik memilih borongan *packing* untuk dijadikan sebagai responden pada penelitian ini. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan pada bagian borongan *packing* berjumlah 55 orang. Salah satu permasalahan yang dihadapi CV Cempaka Tulungagung adalah ketidakmampuan karyawan pada bagian borongan *packing* dalam memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan serta hasil produksi yang fluktuatif dan cenderung banyak mengalami banyak penurunan. Berikut rincian hasil produksi rokok SKT dan SKM selama 2 tahun terakhir dalam satuan bal yang dihasilkan bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung:

Tabel 1.3 Hasil Produksi SKT Borongan Packing CV Cempaka Tulungagung dalam Satuan Bal

Produk	Target (dalam bal)	Hasil Produksi 2018	Hasil Produksi 2019
Cempaka Merah 10	600	773	280,77
Cempaka Merah 12	10.000	14.111,15	7.219,17
Cempaka SP 12	7500	7.105,61	5.254,26
Cempaka Coklat 12	1250	1.484,51	940,84
Cempaka Merah 16	125	-	364,5
Cempaka SP 16	600	792,51	941,5
Cempaka Arum 12	1700	1.912,51	1.755,55
Cempaka Super Gold 12	100	55	-
Arif 12	100	53,5	223,55
Total SKT	21.975	26.287,79	16.980,14

Sumber: CV Cempaka Tulungagung 2019.

Tabel 1.3 menunjukkan hasil produksi pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung pada jenis rokok SKT atau kretek dalam kurun waktu dua tahun mengalami fluktuatif. Data diatas dapat diketahui bahwa dalam dua tahun terakhir cenderung banyak mengalami penurunan hasil produksi, diantaranya produk cempaka merah 10, cempaka merah 12, cempaka SP 12, cempaka coklat 12, dan cempaka arum 12, sedangkan cempaka SP 16 dan arif 12 mengalami kenaikan produksi dari tahun sebelumnya. Cempaka merah 16 tidak diproduksi pada tahun 2018 dan mulai dibuat pada tahun berikutnya, sedangkan kebalikan dari cempaka merah 16 yaitu cempaka super gold 12 hanya produksi ditahun 2019. Tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 hasil produksi banyak yang mampu melewati target produksi yang telah ditetapkan perusahaan kecuali dua produk yaitu cempaka super gold 12 dan arif 12, sedangkan tahun 2019 hasil produksi menurun dari tahun sebelumnya dan banyak yang tidak mencapai target kecuali produk cempaka sp 16 dan arif 12 yang mengalami kenaikan hasil produksi dan mencapai target perusahaan. Total SKT yang dihasilkan pada tahun 2018 mampu melewati target produksi perusahaan, namun pada tahun 2019 mengalami penurunan yang cukup tinggi dari tahun sebelumnya dan tidak mampu mencapai target perusahaan.

Tabel 1.4 Hasil Produksi SKM Borongan Packing CV Cempaka Tulungagung dalam Satuan Bal

Produk	Target (dalam bal)	Hasil Produksi 2018	Hasil Produksi 2019
Cempaka Putih 12	20	14,5	2,38
Cempaka Coklat 12	75	112	40
Cempaka Coklat 16	250	214,1	-
Cempaka Bold 12	100	43	180,5
Cempaka Bold 16	100	115,5	176,5
Cempaka Putih 16	1750	2.035,5	1.134,5
Piala Mas Putih 16	350	-	624
Total SKM	2.645	2.534,6	2.121,88

Sumber: CV Cempaka Tulungagung 2019.

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa hasil produksi bagian borongan packing CV Cempaka Tulungagung untuk rokok jenis SKM/ filter juga fluktuatif. Kenaikan hasil produksi terjadi di beberapa produk yaitu cempaka bold 12 dan cempaka bold 16, namun juga yang mengalami penurunan cukup banyak yaitu produk cempaka putih 12, cempaka coklat 12, dan cempaka putih 16. Cempaka coklat 16 hanya diproduksi pada tahun 2018 dan tahun setelahnya berhenti produksi dan piala mas baru diproduksi ditahun 2019. Total SKM 2018 dan 2019 dapat dilihat dari tabel mengalami penurunan hasil produksi dan keduanya tidak mampu mencapai target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan kedua tabel 1.3 dan 1.4 dapat disimpulkan hasil produksi pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung dalam kurun waktu dua tahun mengalami kenaikan dan penurunan, tetapi hampir rata rata hasil produksi mengalami penurunan. Target yang ditetapkan perusahaan tidak mampu dicapai karyawan bagian borongan *packing*, total produk yang dihasilkan perusahaan baik SKT maupun SKM dalam dua tahun terakhir semua mengalami penurunan, kecuali untuk hasil produksi total SKT pada tahun 2018 yang mencapai target perusahaan. hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan pada bagian borongan *packing* masih belum baik. Kinerja karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Nawawi (2011) yang mengatakan bahwa kinerja dikatakan tinggi

jika suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang ditentukan.

Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya salah satunya adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan secara singkat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai pekerja sesuai dengan ketentuan yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan menurut Widodo (2015:131) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang harus mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan, karena kinerja karyawan yang baik tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan hasil produksi dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Beberapa cara mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Pimpinan CV Cempaka Tulungagung yaitu bapak Anang mengatakan telah melakukan beberapa hal guna meningkatkan kinerja karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung, yaitu salah satunya dengan pemberian kompensasi.

Meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah, perusahaan harus menggunakan beberapa cara untuk memacu semangat karyawan dalam bekerja agar hasil produksi dalam perusahaan meningkat, salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi yang layak. Pernyataan tersebut dikuatkan oleh pendapat dari Mangkunegara (2014:84) yaitu kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan, Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja karyawan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi, yang merupakan salah satu masalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan yakni dengan memberikan kompensasi dengan secara sengaja

diberikan kepada karyawan agar didalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja. Kompensasi menurut Marwansyah (2016:269) adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau jasa terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan, untuk mendorong karyawan agar bekerja keras untuk meningkatkan kinerja yang optimal guna mencapai hasil yang semakin tinggi, jika dikelola dengan baik kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh serta memelihara karyawan dengan baik. Tanpa adanya kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan mengalami ketidakpuasan dalam pembayaran yang berimbas pada kurangnya kinerja karyawan, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja dan yang paling parah adalah menurunnya hasil produksi perusahaan.

CV Cempaka Tulungagung memberikan kompensasi kepada karyawan pada bagian borongan *packing* dengan tujuan sebagai alat untuk mendorong karyawan agar lebih efektif dan efisien dalam melakukan tugas yang dibebankan perusahaan, sehingga tercapailah apa yang menjadi salah satu tujuan utama perusahaan dalam pemberian kompensasi yaitu meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada meningkatnya hasil produksi perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung terdapat dua jenis yaitu, kompensasi finansial langsung berupa upah, kompensasi finansial tidak langsung berupa berbagai macam tunjangan dan fasilitas, serta kompensasi non finansial berupa pekerjaan dan lingkungan kerja. Berikut data bentuk kompensasi yang dapat diterima karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung yaitu sebagai berikut:

1.5 Bentuk Kompensasi Borongan *Packing* CV Cempaka Tulungagung

No.	Jenis Kompensasi	Kompensasi yang Diberikan	Kriteria
(a)	(b)	(c)	(d)
1.	Kompensasi Finansial Langsung	Upah	Ditentukan oleh besar kecilnya hasil kerja karyawan
	Kompensasi Finansial tidak langsung	Tunjangan Haid	Rp.16.500
		Tunjangan Hari Besar	Rp.100.000
		Tunjangan Melahirkan	Rp.175.000
		Tunjangan Kematian Suami, Anak Kandung, Orang Tua dan Mertua	Rp.175.000
		Tunjangan Menikah	Rp.175.000
		Tunjangan Kesehatan	Rp.375.000
		Fasilitas	Tempat parkir yang luas dan aman, mushola, kantin dll.
2.	Kompensasi Non Finansial	Aspek Psikologis Pekerjaan	Bertanggung jawab atas pekerjaan masing-masing, diberikan tugas yang sesuai, mempunyai hak pengakuan atas pencapaian dalam bekerja
		Lingkungan Kerja	Lingkungan perusahaan yang nyaman, interaksi yang baik antara rekan kerja, saling membantu dalam bekerja

Sumber: CV Cempaka Tulungagung, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bentuk kompensasi yang diberikan CV Cempaka Tulungagung kepada karyawan borongan *packing* yaitu berupa kompensasi finansial seperti upah, tunjangan dan fasilitas serta kompensasi non finansial yaitu pekerjaan dan lingkungan kerja. Bentuk kompensasi finansial yang dapat diterima karyawan borongan *packing* adalah upah, berbagai tunjangan seperti tunjangan haid, tunjangan hari besar, tunjangan melahirkan, tunjangan kematian anak, orangtua dan mertua, tunjangan menikah, tunjangan kesehatan, serta fasilitas mushola, kantin dan area parkir yang luas dan aman.

Kompensasi finansial upah dapat diterima karyawan apabila mereka bekerja, sebaliknya jika karyawan tidak bekerja maka upah tidak akan diterima. Upah borongan *packing* diberikan sesuai dengan hasil kerja karyawan dengan nominal upah sebesar Rp.32 per batang rokok. Kompensasi finansial tunjangan diberikan apabila karyawan mengalami beberapa hal yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan dijelaskan pada tabel 1.5 diatas yaitu tunjangan haid Rp.16.500, tunjangan hari besar Rp.100.000, tunjangan melahirkan Rp. 175.000, tunjangan kematian suami, anak kandung, orang tua dan mertua sebesar Rp. 175.000, tunjangan menikah Rp. 175.000 dan terakhir adalah tunjangan kesehatan Rp.375.000. Tunjangan diberikan dalam bentuk materi yang akan diberikan langsung kepada karyawan bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung dengan jumlah nominal yang berbeda-beda tergantung dengan keadaan karyawan yang akan menerima tunjangan tersebut. Fasilitas diberikan perusahaan secara gratis untuk kenyamanan dan untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Karyawan boleh menggunakan fasilitas perusahaan yang tersedia sesuai dengan kebutuhan mereka.

Kompensasi non finansial diberikan CV Cempaka Tulungagung kepada karyawan borongan *packing* berupa pekerjaan dan lingkungan kerja hanya bisa dirasakan oleh masing-masing individu yang bekerja. Kompensasi non finansial pekerjaan yaitu berupa tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, hak pengakuan atas pencapaian kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing karyawan, sedangkan lingkungan kerja berupa lingkungan diperusahaan yang nyaman dan aman, terciptanya interaksi yang baik antar rekan kerja dan yang terakhir adalah saling membantu atau gotong royong dalam bekerja tidak individualisme.

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui daftar kompensasi yang diberikan CV Cempaka Tulungagung kepada karyawan pada bagian borongan *packing* sudah cukup baik, namun pada kenyataannya berbeda. Menurut obsevasi awal yang telah dilakukan, karyawan pada bagian borongan *packing* merasakan rendahnya upah yang diterima yaitu sebesar Rp.32 perbatangnya dan tidak adanya insentif, atau bonus yang diterima karyawan jika mampu menyelesaikan pekerjaan

melebihi dari target perusahaan. Target yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian borongan *packing* yaitu 1500 batang rokok untuk satu orang perharinya, jika karyawan melebihi target yang ditetapkan perusahaan mereka tidak mendapatkan insentif atau bonus. Tidak hanya masalah upah saja, beberapa karyawan mengeluhkan tunjangan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan sering mengalami keterlambatan. Masalah lain yang dihadapi karyawan bagian borongan *packing* adalah tidak adanya pengakuan dari perusahaan atas pencapaian hasil kerja, seperti tidak diberikannya hadiah atau pujian kepada karyawan jika karyawan melebihi target serta berperilaku baik sesuai dengan harapan perusahaan. Sistem target yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung membuat karyawan bekerja secara individu dan hanya fokus terhadap pekerjaan masing-masing, hal ini yang menjadikan karyawan bagian borongan *packing* sulit bekerja secara tim. Faktor tersebut yang menyebabkan kompensasi baik finansial maupun non finansial tidak berjalan semestinya, yang berdampak pada menurunnya semangat kerja karyawan dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung menyebabkan ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target yang diberikan perusahaan.

Kompensasi dapat diterima karyawan apabila tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dijalankan dengan benar, apabila karyawan tidak menjalankan tanggung jawab dengan baik, maka kompensasi yang ada tidak diberikan. Kompensasi yang akan diberikan harus tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya, dengan begitu karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Rasa keadilan dan kelayakan yang tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Borongan Packing CV Cempaka Tulungagung”.

1.2 Rumusan Masalah

Borongan *packing* merupakan salah satu bagian terpenting dalam proses produksi rokok di CV Cempaka Tulungagung yang merupakan industri rokok yang masih bertahan dan mampu bersaing dengan industri besar lainnya. Data dari tahun 2018 dan 2019 hasil produksi total perusahaan mengalami penurunan dan banyak yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. CV Cempaka Tulungagung dalam meningkatkan kinerja karyawan menggunakan berbagai macam cara, salah satunya dengan pemberian kompensasi kepada karyawan bagian borongan *packing*. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, rumusan masalah yang diteliti antara lain:

- a. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung?
- b. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung?
- c. Apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, dapat disusun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan, mengetahui dan menganalisis:

- a. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung
- b. Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung

- c. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengalaman, dan menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan tentang manajemen sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan kompensasi (finansial dan non finansial) dan kinerja karyawan.

- b. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi pembuatan penelitian selanjutnya dan juga digunakan sebagai perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama. Hasil penelitian ini berkontribusi memberikan informasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia dibidang kompensasi (finansial dan non finansial) dan kinerja karyawan.

- c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang positif dan dapat digunakan sebagai pedoman dan saran dalam pengembangan kegiatan bagi perusahaan khususnya dibidang kompensasi (finansial dan non finansial) dan kinerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai (2011:29) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Ardana (2012:5) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Pengertian lain mengenai sumber daya manusia dijelaskan juga oleh Simamora (dalam Sinambela, 2016:3) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun. Gomes (dalam Hamali, 2016:2) memberikan pengertian MSDM dalam dua pengertian utama, yaitu: manajemen berasal dari kata kerja bahasa Inggris *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Kedua yaitu sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Pengertian MSDM di atas secara sederhana mengelola manusia.

Manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai pengelolaan organisasional yang meliputi kebijakan baik secara individual maupun kelompok terhadap aset manusia sehingga memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menitikberatkan pada

bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Sutrisno (2015:9-11) adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program karyawan yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerjasama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial menurut Samsudin (dalam Hamali, 2016:15). Tujuan manajemen sumber daya

manusia dibagi menjadi empat, yaitu tujuan sosial, tujuan organisasional, tujuan fungsional dan tujuan pribadi menurut Simamora (dalam Sunyoto, 2013:8-11).

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan efektivitas menggunakan berbagai cara.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau tidak harmonis, maka karyawan barangkali memilih untuk menarik diri dari perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia ada empat yaitu, tujuan sosial, tujuan organisasional, tujuan fungsional dan yang terakhir tujuan pribadi.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja

Bangun (2012:231) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Hasibuan

(2013:10) mengatakan, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Abdullah (2014:4) mengemukakan kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh insititusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan SDM baik pemerintah ataupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Mulyadi (2015:63) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka. Afandi (2018:83) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang (karyawan) sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada mereka dalam waktu tertentu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.2.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:182) berpendapat bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Moeheriono (2012:95) dalam bukunya mengemukakan pengertian kinerja karyawan adalah hasil kinerja yang telah diraih oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangannya, tugas dan tanggung jawab tiap-tiap individu dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan dan sesuai moral ataupun etika. Sedarmayanti (2011:273) bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2016:8) mengartikan kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja karyawan atas tugas dan wewenang yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut baik dari segi kuantitas maupun kualitas untuk mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013 : 130), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

a. Gaji/upah

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap pegawai. Untuk mencapai hal itu, ada diantara para pegawai yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

b. Kompensasi

Pemberian kompensasi pada hakekatnya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam upaya peningkatan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya, dimana pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan status, golongan, dan jabatan yang dipegang oleh seorang pegawai, pemberian kompensasi yang layak bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan hukum yang dibuat oleh pengusaha tentang standar gaji minimum yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan

kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

d. Semangat kerja

Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada dirinya untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

e. Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, karena sebagian besar ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam memimpin organisasi tersebut. Dalam organisasi para pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan, dimana pemimpin harus mampu memperlihatkan kepemimpinannya.

Pada penelitian ini memilih faktor kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena kompensasi merupakan salah satu bentuk *reward* yang diberikan perusahaan CV Cempaka Tulungagung kepada karyawan sebagai ungkapan balas jasa atas kerja yang dilakukan karyawan untuk perusahaan, dengan pemberian kompensasi yang memadai diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga dari penjelasan tersebut, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan sesuai dengan penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

b. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk dan pulang kerja.

c. Tingkat kehadiran

Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

d. Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

e. Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, indikator kinerja karyawan yang terdapat diperusahaan CV Cempaka Tulungagung diantaranya adalah ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan, dan kepuasan kerja.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasanya pada perusahaan (Rivai, 2013:741). Definisi lain mengenai kompensasi disampaikan oleh Bangun (2012: 255) yang mengatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kasmir dan Jakfar (2012:177) berpendapat bahwa, kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima para tenaga kerja atau karyawan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. kompensasi merupakan suatu ukuran nilai atau karya para karyawan yang diterima melalui balas jasa atas keikutsertaannya pada pencapaian tujuan

perusahaan dalam bentuk finansial maupun non-finansial, kompensasi menjadi motivasi untuk terus berkarya dan meningkatkan produktivitasnya.

Cardoso (dalam Sunyoto, 2013:153) mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsisten internal dan konsisten eksternal. Konsisten internal berkaitan dengan konsep pengajian relatif organisasi sedangkan konsisten eksternal berkaitan dengan tingkat struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku diluar organisasi. Menurut Martoyo (dalam Sinambela 2017:218) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung (*non-financial*).

Kompensasi adalah sesuatu balas jasa yang diperoleh karyawan dari perusahaan tempat mereka bekerja sebagai timbal balik dari apa yang mereka kerjakan atau lakukan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan bermacam-macam mulai dari bentuk kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial. Perusahaan tidak hanya mengatur agar kompensasi yang diberikan bisa layak diterima karyawan, tetapi juga mengatur bagaimana kompensasi yang diberikan tidak memberatkan keuangan perusahaan sehingga dapat menguntungkan kedua belah pihak.

2.3.2 Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi menurut Rivai (2013:741) pada dasarnya dibagi ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial sendiri terbagi lagi kedalam dua kelompok, yaitu langsung dan tidak langsung sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial menurut Rivai (2013:744) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi finansial terdiri atas dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

- 1) Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dikaitkan langsung dengan pekerjaan yang terdiri atas pembayaran pokok gaji, upah, komisi dan bonus.
 - a) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - b) Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
 - c) Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 2) Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan parakaryawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas seperti asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk materiil, baik diberikan secara langsung (gaji, upah, insentif) maupun diberikan secara tidak langsung (berbagai tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan, fasilitas, berbagai macam asuransi dan lain sebagainya).

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial menurut Rivai (2013:775) adalah kompensasi yang di berikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan. Kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi

yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan bukan dalam bentuk materiil, akan tetapi dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri yang berkaitan dengan pekerjaan serta lingkungan kerja perusahaan.

2.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:121-122) tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk:

a. Ikatan Kerja Sama

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

b. Kepuasan Kerja

Balas jasa yang diterima, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

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

e. Stabilitas Karyawan

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

f. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

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

h. Pengaruh Pemerintah

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

2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Hasibuan (2014:127-129), terdapat sepuluh faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain :

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan yang tersedia maka kompensasi relatif kecil.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

c. Serikat buruh

Serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

d. Produktifitas kerja karyawan

Produktivitas kerja karyawan baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar.

e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Pemerintah berkewajiban melindungi

rakyat dari tindakan sewenang-wenang perusahaan dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi.

f. Biaya hidup

Biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Hal ini wajar karena karyawan yang mendapat kewenang dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Tingkat pendidikan karyawan tinggi dan pengalaman kerjanya lama maka gaji atau kompensasi juga semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik.

i. Kondisi perekonomian nasional

Kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya.

2.3.5 Indikator Kompensasi Finansial

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Yani (2012:142) indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi finansial adalah :

- a. Gaji atau upah adalah imbalan baik yang diterima oleh pegawai karena kompensasinya terhadap perusahaan.
- b. Insentif merupakan tambahan kompensasi diluar gaji dan upah diberikan oleh perusahaan. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif

ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

- c. Fasilitas adalah kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pegawai sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi pegawai agar semangat bekerjanya. Fasilitas yang biasa diberikan perusahaan antara lain kendaraan, kantin, tempat ibadah, tempat parkir dan lain sebagainya.
- d. Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, seperti tunjangan kinerja, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan.

Dari keempat indikator kompensasi finansial yang dikemukakan diatas, yang sesuai dengan kondisi perusahaan diantaranya adalah upah, tunjangan dan fasilitas. Alasan mengapa karyawan borongan *packing* tidak menerima gaji dan intensif, karena karyawan borongan *packing* adalah pekerja borongan yang tidak terikat dengan kontrak dan perusahaan tidak membayar pekerjaan karyawan berdasarkan waktu kerja, melainkan hasil pekerjaan masing-masing individu dengan catatan upah hanya dibayarkan jika karyawan masuk dan bekerja.

2.3.6 Indikator Kompensasi non finansial

Indikator kompensasi non finansial menurut Yani (2012:142) adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan

Yang dimaksud kompensasi non finansial berhubungan dengan pekerjaan disini adalah tugas yang sesuai, tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang dikerjakan, pengakuan atas pencapaian prestasi kerja dan

- b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang memengaruhi produktivitas, tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Komponen dalam

lingkungan kerja meliputi kebijakan perusahaan yang sehat, rekan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

Dari uraian kedua indikator kompensasi non finansial yang dikemukakan diatas, pekerjaan dan lingkungan kerja sesuai dengan kondisi tempat penelitian.

2.4 Keterkaitan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dari Angga Putra Samudra, Kusdi Rahardjo dan M. Djudi Mukzam (2014:89) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh paling kuat, maka perlu mempertimbangkan untuk lebih meningkatkan lagi Kompensasi Finansial agar kinerja karyawan bisa semakin meningkat. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja. Kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, hal ini karena karena kompensasi finansial merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi finansial juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan seorang karyawan dalam memenuhi kebutuhannya.

2.4.2 Hubungan Kompensasi Non Finansial dengan Kinerja Karyawan

kompensasi kompensasi non finansial mencakup imbalan karir dan sosial yang seringkali dihargai oleh karyawan. Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya, atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana karyawan tersebut bekerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irham (2017:91) meneliti pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan rumah sakit mata Dr.YAP Yogyakarta

dengan hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Hubungan Kompensasi (Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial) dengan Kinerja Karyawan

Bagi setiap karyawan pemberian kompensasi sangatlah penting, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berbagai penelitian telah dilakukan terkait variabel kompensasi finansial dan nonfinansial dengan kinerja kerja karyawan di berbagai perusahaan. Penelitian yang dilakukan Yunny (2017:77) tentang pengaruh antara kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Palembang, yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. apabila salah satu jenis kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, meski kompensasi yang lain sesuai dengan harapan karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian yang dapat memperkaya teori guna mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan literatur dalam penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

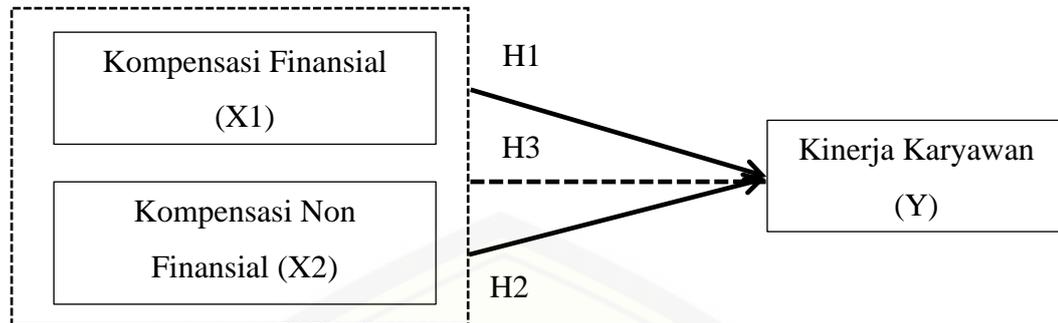
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
1	Grace Fredriksz (2017)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Ambon.	Kompensasi Finansial (X1) kompensasi non finansial (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non finansial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam P T. Pelindo IV Ambon sebesar 40,7%, sisanya 59,3% variable selain kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pelindo IV Ambon.
2	Nova Riana, Khoirul Fajri dan Karin Alsyumi (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung	Kompensasi Finansial (X1) Kompensasi Non Finansial (X2) Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi Finansial dan Non Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung
3	Gusti Agung Wulan Permata Sari, Luh Gede Leli Kusuma dan Ni Putu Eka Mahadewi (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero)	Kompensasi Finansial (X1) kompensasi non finansial (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
		Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali			Ngurah Rai Bali.
4	Daniel Sugijanto dan Eddy Madiono Sutanto (2018)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Blue Collar PT Jatim Indo Lestari.	Kompensasi Finansial (X1) kompensasi non finansial (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kesimpulan dari penelitian ini adalah Kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non-finansial (X2) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
5	Gabriella Wibowo dan Roy Setiawan (2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya,	Kompensasi Finansial (X1) kompensasi non finansial (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya

Sumber : Data diolah dari berbagai sumber, 2019

2.6 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada CV Cempaka Tulungagung. Berdasarkan rumusan masalah dan hasil tinjauan dari landasan teori maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- a. Simbol Garis Lurus (—)
Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja karyawan.
- b. Simbol Garis Putus (----):
Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja karyawan.

2.7 Hipotesis

Sugiyono (2013: 96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. H_0 : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
 H_a : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. H_0 : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
 H_a : ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

- c. H_0 : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) dan non finansial (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) .

H_a : ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) dan non finansial (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) .



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Darmadi (2013:153), Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri- ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis, berdasarkan pemaparan di atas dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2015:14) mengatakan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. Bentuk hubungan pada penelitian ini adalah kausal, penelitian kausal menurut Silalahi (2009) adalah penelitian yang meneliti hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2015: 11). Peneliti memilih menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data dari responden yang kemudian akan diolah oleh peneliti menggunakan bantuan aplikasi *SPSS 25*.

3.2 Tahap Persiapan

Tahap persiapan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan:

a. Studi Pustaka

Studi pustaka menurut Nazir (2013:93) adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, penelitian terdahulu dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan yang berkaitan dengan kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan

yang dijadikan referensi oleh peneliti. Studi pustaka dilakukan dengan tujuan agar peneliti dapat memanfaatkan seluruh informasi dan pemikiran yang sesuai dengan penelitian.

b. Penentuan Lokasi Penelitian

Tempat lokasi yang dipilih peneliti sebagai objek penelitian adalah CV Cempaka Tulungagung yang terletak di RT/RW 005/002 Desa Tanjungsari Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung Jawa Timur.

c. Observasi

Observasi pendahuluan dilakukan setelah menentukan lokasi yang akan diteliti. Observasi pendahuluan dilakukan dengan cara mengamati kejadian atau fenomena yang ada di CV Cempaka Tulungagung dengan tujuan merumuskan masalah yang akan diteliti. Observasi pendahuluan dilakukan untuk memperoleh data awal perusahaan tentang kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Martono (2010: 66) menjelaskan, populasi merupakan keseluruhan objek yang berada pada satu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Musfiqon (2012:89) mendefinikan populasi adalah totalitas objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan dan benda yang mempunyai kesamaan sifat. Populasi merupakan kelompok besar yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan pernyataan diatas, maka populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian borongan *packing* pada CV Cempaka Tulungagung yang berjumlah 55 karyawan. Alasan pemilihan borongan *packing* dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karena borongan *packing* berperan penting dalam proses akhir produksi yaitu memastikan seluruh pekerjaan *packing* selesai dengan baik dan tepat waktu, memastikan produk yang akan *dipacking* telah siap dan tidak ada kerusakan, dan dibutuhkan kecepatan tangan serta

kerapian dalam proses *packing* rokok agar ketika dijual tidak mengalami cacat atau kerusakan pada produk.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2017:81) yang menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Silaen (2018: 87) sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh. Arikunto (2012:104) mengatakan metode *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang dengan minimal 30 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung yang berjumlah 55 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 macam yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2017 : 308) adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner pada karyawan borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung.

1) Wawancara

Martono (2016:85) berpendapat secara sederhana, wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan kepada seseorang (informan atau responden). Peneliti ada kalanya melakukan wawancara secara sembunyi sehingga

orang yang diwawancarai tidak menyadari bahwa dia sedang menjadi objek penelitian.

2) Observasi

Martono (2016:86), observasi merupakan sebuah proses pengamatan menggunakan panca indra. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar, dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi pada CV Cempaka Tulungagung.

3) Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai alat untuk pengumpulan data. Kemudian diyakini lagi menurut pendapat Sugiyono (2017:14), yaitu kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang efisien dengan memberikan sejumlah data pertanyaan/pernyataan untuk dijawab oleh responden. Kuesioner pada penelitian ini dibagikan kepada seluruh karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung.

b. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2017:137) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menggunakan data sekunder apabila peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini dapat diperoleh dari:

- 1) Sejarah atau profil, literatur, dan dokumen dari CV Cempaka Tulungagung
- 2) Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- 3) Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

- 4) Sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:39). Penelitian ini terdapat dua macam variabel yaitu, variabel independen yaitu kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.5.1 Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent, atau dalam bahasa Indonesia biasa disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2017:39). Penelitian ini meliputi variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2). Variabel, indikator dan item pada penelitian ini mengacu pada pendapat Yani (2012:142). Definisi operasional variabel, indikator dan item sebagai berikut:

- a. Variabel kompensasi finansial (X1) adalah pemberian imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Indikator variabel kompensasi finansial adalah:
 - 1) Upah, yaitu imbalan dari perusahaan untuk tenaga kerja atas jasa yang disumbangkan dalam kegiatan perusahaan sesuai dengan hasil pencapaian kerja setiap karyawan, dan Itemnya meliputi:
 - a) Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari
 - b) Upah yang dihasilkan sesuai dengan yang dikerjakan
 - 2) Tunjangan, yaitu imbalan jasa yang diterima karyawan diluar upah dengan maksud agar dapat mempertahankan keberadaan karyawan dalam jangka waktu yang panjang, dan itemnya meliputi :

- a) Tunjangan mampu meningkatkan kesejahteraan
- b) Tunjangan diterima sesuai ketentuan perusahaan
- 3) Fasilitas, yaitu pelayanan tambahan yang diberikan perusahaan untuk semua karyawan dengan tujuan memudahkan pekerjaan karyawan, dan itemnya meliputi :
 - a) Fasilitas terdiri dari fasilitas dapat membantu pekerjaan
 - b) Fasilitas menambah semangat dalam bekerja
- b. Variabel kompensasi non finansial (X2) adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas balas jasa selain uang atau hanya bisa dirasakan karyawan secara psikologis. Indikator kompensasi non finansial adalah:
 - 1) Aspek psikologis pekerjaan, yaitu keadaan mental tenaga kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor baik dari dalam maupun luar pekerjaan, dan itemnya meliputi :
 - a) Pekerjaan yang nyaman
 - b) Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan
 - c) Pengakuan atas hasil kerja.
 - 2) Lingkungan kerja, yaitu kondisi yang ada disekitar perusahaan disaat karyawan bekerja, dan Itemnya meliputi :
 - a) Kebijakan perusahaan yang sehat
 - b) Lingkungan kerja yang nyaman
 - c) Rekan kerja yang menyenangkan

3.5.2 Variabel dependen atau Variabel Terikat (Y)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2017:39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel, indikator dan item pada penelitian ini mengacu pada pendapat dari Setiawan (2014:147). Kinerja karyawan adalah hasil kerja

yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator dari kinerja karyawan adalah:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas, yaitu pengelolaan waktu dalam bekerja serta ketetapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan Itemnya meliputi:
 - a) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 - b) Tidak menunda pekerjaan
- 2) Kesesuaian jam kerja, yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berhubungan dengan ketepatan waktu, , dan Itemnya meliputi:dari kesesuaian jam kerja adalah
 - a) Selalu datang kerja tepat waktu
 - b) Pulang kerja setelah semua pekerjaan berakhir
- 3) Tingkat kehadiran, yaitu suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja, dan Itemnya meliputi:
 - a) Tidak sering absen pada hari kerja
 - b) Tidak meninggalkan kerja tanpa izin
- 4) Kerjasama antar karyawan, merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain guna menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, dan itemnya meliputi:
 - a) Mampu bekerja secara tim
 - b) Selalu terbuka dengan perbedaan pendapat
- 5) Kepuasan kerja, yaitu suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya, dan itemnya meliputi:
 - a) Merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan
 - b) Puas dengan pekerjaan yang sesuai ketrampilan

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Kompensasi Finansial (X1)	a.Upah	(1) Upah yang didapat mampu memenuhi kehidupan sehari-hari (2) Upah yang didapat sesuai dengan yang dihasilkan
	b. Tunjangan	(1) Tunjangan yang diterima mampu meningkatkan kesejahteraan (2) Tunjangan yang diterima sesuai ketentuan perusahaan
	c. Fasilitas	(1) Fasilitas yang diterima dapat membantu pekerjaan (2) Fasilitas yang ada dapat menambah semangat kerja
Kompensasi Non Finansial (X2)	a.Aspek Psikologis Pekerjaan	(1) Pekerjaan yang ada sudah sesuai harapan (2) Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan (3) Adanya pengakuan atas pencapaian hasil kerja
	b.Lingkungan Kerja	(1) Kebijakan perusahaan yang sehat (2) Lingkungan kerja yang nyaman (3) Rekan kerja yang menyenangkan
Kinerja Karyawan (Y)	a. Ketepatan penyelesaian tugas	(1) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (2) Tidak menunda pekerjaan yang diberikan
	b. Kesesuaian jam kerja	(1) Selalu datang kerja tepat waktu (2) Selalu pulang kerja setelah semua pekerjaan berakhir
	c. Tingkat Kehadiran	(1) Tidak Sering absen pada hari kerja (2) Tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa ijin
	d. Kerjasama Antar Karyawan	(1) Mampu bekerja secara tim (2) Selalu terbuka dengan perbedaan pendapat
	e. Kepuasan Kerja	(1) merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan (2) puas dengan pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan

Sumber : diolah peneliti, 2019

3.6 Teknik Pengukuran

Pengukuran skala data pada penelitian ini adalah skala ordinal, karena data yang diperoleh berupa data kategori. Teknik pengukuran dalam penelitian ini

menggunakan skala *likert*, menurut Sugiyono (2017:107) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dengan menggunakan skala *likert*. Indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Penelitian ini menggunakan 4 kategori yang disesuaikan dengan pernyataan yang bersifat positif yang diajukan. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan data yang telah dikumpulkan dengan memberi skor 4 untuk sangat positif dan skor 1 untuk yang sangat negatif yang disesuaikan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju : skor 4
- b. Setuju : skor 3
- c. Tidak Setuju : skor 2
- d. Sangat Tidak Setuju : skor 1

Perkembangan saat ini Hadi dan Haryanto (2015: 20) menjelaskan bahwa memodifikasi skala *likert* dari 5 jawaban menjadi 4 jawaban dengan menghilangkan jawaban yang ditengah didasarkan atas alasan sebagai berikut:

- a. Kategori ditengah memiliki arti ganda, yang artinya belum dapat memutuskan sesuatu atau memberi jawaban bahkan masih ragu-ragu.
- b. Tersedianya jawaban ditengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah, terutama bagi mereka yang masih ragu atas arah kecenderungan jawabannya ke arah sesuai atau tidak sesuai.
- c. Kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan jawaban responden kearah sesuai atau tidak sesuai.

Peneliti menggunakan skala *likert* yang telah dimodifikasi menjadi 4 jawaban dengan tujuan agar informasi yang diperoleh dari responden mengarah antara setuju dan tidak setuju, sehingga informasi yang didapat peneliti bisa jelas dan tidak mengurangi informasi yang diperoleh tersebut.

3.7 Uji Instrumen Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:121) uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Pengujian tingkat validitas instrument dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment person*. Menurut Sujarweni (2015:192) Instrumen dikatakan valid apabila hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $< r$ hitung maka instrumen tersebut dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dan satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Hasil penelitian yang *reliable* bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2017:121). Sujarweni (2015:110) mendefinisikan uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan reabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *cronbach alpha*. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kualitas data sehingga sehingga dapat diketahui keabsahaanya dan menghindari terjadinya estimasi bias. Penelitian uji asumsi klasik ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan (Ghozali 2016:154). Uji normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogrov Smirnov yang menurut Santoso (2012:393) dasar pengambilan keputusannya dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significanted*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas menurut Ghozali (2016:103) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Bila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya kesamaan/ketidaksamaan varians dari residualnya berdasarkan observasi yang satu dengan yang lain, jika residualnya mempunyai varians yang sama maka disebut

homoskedastisitas, sedangkan jika varians tidak sama maka disebut heteroskedastisitas (Sunyoto, 2013:135). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji glejser dengan aturan jika probabilitas $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika probabilitas $< 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:154).

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2017:277) Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Model persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

X₁, X₂ = Variabel Independen

a = Konstanta

b₁, b₂, = Koefisien masing-masing variabel.

e = eror / variabel gangguan

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Sugiyono (2017:70).

3.10.1 Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:98). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan 5%. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).
- b) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

3.10.2 Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Sugiyono,2017:257). Sujarweni (2016) berpendapat dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel–variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel–

variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).



BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini tentang pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis yang pertama dapat diketahui bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung, artinya hipotesis kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Pernyataan tersebut menunjukkan semakin rendah tingkat kompensasi finansial yang diterima karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung. Hal tersebut menandakan rendahnya kompensasi finansial yang diterima karyawan bagian borongan *packing* berdampak pada kurang bersemangatnya karyawan dalam bekerja, sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung yang belum maksimal.
2. Hasil pengujian hipotesis yang kedua menjelaskan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung, artinya hipotesis kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Pernyataan tersebut menunjukkan semakin rendah tingkat kompensasi non finansial yang diterima karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung. Hal ini menjelaskan bahwa rendahnya kompensasi non finansial yang diterima karyawan borongan *packing* mengakibatkan kinerja dalam bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung belum maksimal.

3. Hasil pengujian hipotesis yang ketiga menjelaskan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung, artinya hipotesis yang menyebutkan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Pernyataan tersebut menunjukkan semakin rendah tingkat kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diterima karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan pada bagian borongan *packing* CV Cempaka Tulungagung. Kompensasi finansial di CV Cempaka Tulungagung dominan atau berpengaruh lebih tinggi dibandingkan dengan kompensasi non finansial yang dapat dilihat dari perhitungan menggunakan *SPSS 25* yang telah dilakukan.

5.2 Saran

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian selanjutnya supaya lebih berkembang, bervariasi serta memperoleh ilmu pengetahuan yang baru lagi. Bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya meneliti variabel bebas lain untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan demi menyempurnakan penelitian ini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Responden dalam penelitian ini hanya karyawan pada bagian borongan *packing* yang berjumlah 55 orang.
2. Jawaban responden kurang maksimal, karena perusahaan hanya memberikan sedikit waktu untuk responden mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardana, I dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Bohlander, G., and Snell, S. 2010. *Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason, OH*. South Western : Cengage Learning
- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PT.CAPS.
- Hasibuan, M. S.P. 2014 . *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir dan Jakfar.2012. *Studi Kelayakan Bisnis*, Edisi Revisi.Jakarta: Kencana.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Komaruddin. 2013. *Ensiklopedia Manajemen Edisi ke-5*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Bandung: Alfabeta

- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. 2015. *Akuntansi Biaya, Edisi 5*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Musfiqon. 2012. *Pengembangan Media Belajar Dan Sumber Belajar*. Jakarta: Prestasi Pustaka karya.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nazir, M. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Santoso, Singgih. 2012. *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Silaen, S. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media
- Silalahi, U. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sinambela, L.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryono. 2018. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Widodo,S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media: Jakarta

JURNAL

Fredriksz, G. 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Ambon. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*. 2 (2): 143-152.

Gusti A., L. Kusuma, N. Mahadewi. 2016. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. Jurnal IPTA*. 4 (2): 82-87.

Riana N., Fajri K., & Alsyauki K., 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektora Waterpark Kabupaten Bandung. Tourism Scientific Journal*. 2 (1): 1-26

Samudra, A., K. Rahardjo, & M. Mukzam. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang. Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB)*. 7 (2): 1-9.

Setiawan, Ferry dan Dewi,. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Anugrah*. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.

Sugijanto D, Sutanto E. 2018. *Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan blue collar PT Jatim Indo Lestari. AGORA*. 6 (2): 121-131.

Putrianti, A.D., Hamid, D., Mukzam, D.M. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 12(2) : 1-9

Wibowo G, Setiawan R. 2014. *Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan di CV Sejahtera Mobil Surabaya*. AGORA. 2 (1): 1-11



LAMPIRAN**Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**

Lampiran : Kuesioner Penelitian
Perihal : Permohonan menjadi Responden

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Sdra/Sdri Responden
di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu/S-1 pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk memberi informasi dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuesioner penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Borongan Packing CV Cempaka Tulungagung”** dengan lengkap dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdra/Sdri berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam arti hanya diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi Bapak/Ibu/Sdra/Sdri dalam memberikan kebenaran data kepada peneliti. Peneliti mengucapkan terima kasih atas ketersediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdra/Sdri karena telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dan mohon maaf apabila terdapat kata yang kurang berkenan.

Hormat saya,

Hazlina Dewi

NIM. 160910202035

LEMBAR KUESIONER**A. Identitas Responden**

- 1) Nomor Reponden : (diisi oleh Peneliti)
- 2) Usia :
- 3) Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
*) coret yang tidak perlu
- 4) Lama Kerja : Tahun
- 5) Pendidikan Terakhir :

B. Petunjuk pengisian

- 1) Berilah tanda *Checklist* (√) pada jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdra/Sdri dalam kurun waktu 3 bulan terakhir.
- 2) Keterangan dari pernyataan:
- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

C. Daftar Pernyataan Kuesioner

Kompensasi Finansial (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Upah yang didapat bapak/ibu mampu memenuhi kehidupan sehari-hari				
2.	Bapak/ibu menerima upah sesuai dengan apa yang dihasilkan				
3.	Tunjangan yang diterima bapak/ibu mampu meningkatkan kesejahteraan				
4.	Bapak/ibu menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan perusahaan				
5.	Fasilitas yang Bapak/ibu terima dapat membantu pekerjaan				
6.	Fasilitas yang ada dapat membuat Bapak/ibu lebih semangat dalam bekerja				

Kompensasi Non Finansial (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan harapan bapak/ibu				
2.	Bapak/ibu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan				
3.	Bapak/ibu menerima pengakuan atas pencapaian hasil kerja				
4.	Perusahaan sudah menerapkan kebijakan yang sehat untuk bapak/ibu				
5.	lingkungan kerja yang ada di perusahaan membuat bapak/ibu nyaman				
6.	Bapak/ibu memiliki rekan kerja yang menyenangkan				

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
1.	Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
2.	bapak/ibu tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan perusahaan				
3.	Bapak/ibu selalu datang ketempat kerja tepat waktu				
4.	Bapak/ibu selalu pulang kerja setelah semua pekerjaan berakhir				
5.	Bapak/ibu tidak sering absen pada hari kerja dalam kurun waktu 3 bulan terakhir				
6.	Bapak/ibu tidak pernah meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa ijin				
7.	Bapak/ibu mampu bekerjasama secara tim				

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
8.	Bapak/ibu selalu terbuka dengan perbedaan pendapat sesama rekan kerja				
9.	Bapak/ibu merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan				
10.	Bapak/ibu merasa puas dengan pekerjaan diberikan karena sesuai dengan ketrampilan				



Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

No. Responden	Variabel Kompensasi Finansial						Total
	Item Pernyataan						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	3	3	3	3	4	4	20
2	3	3	3	4	4	3	20
3	3	1	2	2	3	2	13
4	4	4	3	4	3	3	21
5	3	3	4	4	3	3	20
6	4	3	4	4	4	3	22
7	3	3	4	3	4	4	21
8	1	1	2	2	1	2	9
9	1	4	2	3	3	4	17
10	4	3	4	3	4	4	22
11	4	4	4	3	4	3	22
12	3	3	4	3	3	3	19
13	2	1	3	1	2	2	11
14	3	1	3	4	3	3	17
15	3	4	3	3	3	4	20
16	3	3	4	4	3	4	21
17	4	3	4	3	4	4	22
18	2	3	1	2	2	2	12
19	4	4	3	3	4	2	20
20	4	3	4	3	4	4	22
21	3	4	4	4	3	4	22
22	3	3	3	4	4	4	21
23	1	1	2	2	2	1	9
24	4	1	3	2	4	3	17
25	3	4	3	4	4	4	22
26	4	4	3	4	3	4	22
27	3	3	3	4	3	3	19
28	1	2	1	3	2	2	11
29	1	3	4	3	3	3	17
30	4	3	3	3	4	3	20
31	4	3	4	3	3	3	20
32	3	4	3	3	3	3	19
33	2	2	2	1	1	2	10
34	4	4	3	3	4	3	21
35	4	4	3	4	3	4	22
36	2	4	3	3	4	4	20

37	3	3	3	4	3	4	20
38	2	2	1	3	2	2	12
39	2	3	4	1	3	2	15
40	3	3	3	4	3	4	20
41	4	4	3	3	4	2	20
42	4	3	4	3	3	3	20
43	2	2	3	1	2	2	12
44	2	3	1	4	3	2	15
45	4	3	4	3	3	3	20
46	3	3	3	4	3	4	20
47	3	3	3	3	4	3	19
48	2	1	1	2	2	2	10
49	3	4	3	3	4	4	21
50	4	3	4	3	4	4	22
51	4	2	3	3	4	4	20
52	3	3	4	3	4	3	20
53	2	2	3	1	2	2	12
54	3	2	1	4	2	3	15
55	3	3	4	3	4	3	20

Variabel Kompensasi Non Finansial							
No. Responden	Item Pertanyaan						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	4	3	4	4	3	22
2	3	4	3	3	4	3	20
3	2	2	2	2	2	3	13
4	3	2	4	4	2	4	19
5	3	4	4	4	4	3	22
6	3	3	4	2	4	4	20
7	4	4	3	3	4	3	21
8	2	2	2	2	2	1	11
9	4	3	3	2	2	1	15
10	4	4	2	4	4	4	22
11	3	4	4	4	4	3	22
12	4	3	3	4	3	4	21
13	3	2	2	2	2	2	13
14	1	3	3	2	3	4	16
15	4	3	3	4	2	4	20
16	3	3	3	4	3	4	20
17	3	3	4	4	3	3	20
18	1	1	2	2	2	2	10
19	3	4	4	2	4	3	20
20	4	3	4	4	4	3	22
21	3	3	3	3	3	3	18
22	4	3	4	4	3	3	21
23	2	1	2	3	1	1	10
24	4	4	3	1	4	4	20
25	4	3	4	4	3	3	21
26	3	2	4	3	3	4	19
27	4	3	3	3	1	4	18
28	3	2	2	1	4	1	13
29	1	2	3	4	3	3	16
30	4	4	3	3	3	4	21
31	3	4	3	4	3	3	20
32	4	4	3	3	3	3	20
33	2	3	1	2	1	1	10
34	4	3	4	3	3	4	21
35	4	3	3	3	4	3	20
36	4	4	4	3	3	3	21
37	3	4	3	3	4	3	20
38	2	1	2	1	3	1	10

39	3	3	3	4	1	4	18
40	3	4	3	3	4	3	20
41	3	3	4	4	3	2	19
42	4	3	3	4	3	3	20
43	2	1	1	1	1	2	8
44	3	4	1	3	4	2	17
45	4	3	4	4	3	4	22
46	4	3	3	4	4	4	22
47	4	3	3	4	3	3	20
48	2	1	3	3	2	2	13
49	2	4	4	3	3	4	20
50	4	3	3	3	3	4	20
51	2	4	4	4	4	4	22
52	3	3	4	4	3	3	20
53	2	2	2	1	1	2	10
54	2	3	2	3	1	3	14
55	4	2	4	4	4	3	21

Variabel Kinerja Karyawan											
No. Responden	Item Pertanyaan										Skor_Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	34
2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	35
3	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	18
4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	34
5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	35
6	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	36
7	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
8	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	17
9	3	3	4	3	1	3	2	4	3	4	30
10	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33
11	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	36
12	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	34
13	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	15
14	4	3	3	2	4	1	2	3	1	3	26
15	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	36
16	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
17	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	34
18	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	23
19	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	33
20	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
21	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36
22	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	34
23	2	2	3	1	2	1	3	3	4	3	24
24	3	3	3	4	3	1	2	1	3	1	24
25	3	4	3	3	3	4	3	1	3	4	31
26	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	35
27	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35
28	1	2	2	2	1	1	4	3	4	3	23
29	3	4	2	3	1	4	2	3	1	2	25
30	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	36
31	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	35
32	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	35
33	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	20
34	1	3	3	2	3	4	4	3	3	2	28
35	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	34
36	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	35
37	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33

38	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	18
39	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	31
40	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	36
41	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	33
42	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	34
43	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	18
44	4	4	3	1	4	4	3	3	2	3	31
45	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	35
46	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	32
47	4	3	3	3	1	4	4	4	3	3	32
48	3	2	2	1	4	1	2	2	2	1	20
49	1	2	3	4	3	3	4	2	3	4	29
50	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	36
51	4	4	3	3	2	4	2	3	4	4	33
52	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	34
53	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	19
54	3	2	4	1	2	3	2	4	3	3	27
55	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	34

Lampiran 3. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi Finansial	55	9	22	18,11	4,022
Kompensasi Non Finansial	55	8	22	18,07	4,022
Kinerja Karyawan	55	15	36	30,25	6,174
Valid N (listwise)	55				

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Skor_Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.390**	.528**	.397**	.644**	.450**	.764**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.003	.000	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.390**	1	.381**	.487**	.521**	.528**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.003		.004	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.528**	.381**	1	.155	.568**	.473**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.257	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	.397**	.487**	.155	1	.419**	.594**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.257		.001	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	.644**	.521**	.568**	.419**	1	.567**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.6	Pearson Correlation	.450**	.528**	.473**	.594**	.567**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Skor_Total	Pearson Correlation	.764**	.740**	.696**	.676**	.823**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Skor_Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.468**	.375**	.388**	.375**	.366**	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.003	.005	.006	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.468**	1	.352**	.352**	.561**	.463**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.008	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.375**	.352**	1	.547**	.435**	.544**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.005	.008		.000	.001	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	.388**	.352**	.547**	1	.252	.478**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.003	.008	.000		.063	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	.375**	.561**	.435**	.252	1	.291*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.001	.063		.031	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.6	Pearson Correlation	.366**	.463**	.544**	.478**	.291*	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.031		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Skor_Total	Pearson Correlation	.688**	.745**	.749**	.704**	.685**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Skor_Total
Y1	Pearson Correlation	1	.572**	.490**	.375**	.400**	.416**	.284*	.398**	.218	.384**	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.002	.002	.036	.003	.110	.004	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y2	Pearson Correlation	.572**	1	.431**	.411**	.453**	.644**	.371**	.411**	.457**	.469**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.002	.001	.000	.005	.002	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y3	Pearson Correlation	.490**	.431**	1	.347**	.525**	.420**	.344*	.595**	.570**	.538**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.009	.000	.001	.010	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y4	Pearson Correlation	.375**	.411**	.347**	1	.195	.413**	.386**	.293*	.419**	.385**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.009		.154	.002	.004	.030	.001	.004	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y5	Pearson Correlation	.400**	.453**	.525**	.195	1	.274*	.339*	.229	.286*	.193	.571**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.154		.043	.011	.093	.035	.158	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y6	Pearson Correlation	.416**	.644**	.420**	.413**	.274*	1	.429**	.470**	.435**	.505**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.002	.043		.001	.000	.001	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y7	Pearson Correlation	.284*	.371**	.344*	.386**	.339*	.429**	1	.384**	.457**	.416**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.036	.005	.010	.004	.011	.001		.004	.000	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y8	Pearson Correlation	.398**	.411**	.595**	.293*	.229	.470**	.384**	1	.506**	.420**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.000	.030	.093	.000	.004		.000	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y9	Pearson Correlation	.218	.457**	.570**	.419**	.286*	.435**	.457**	.506**	1	.523**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.110	.000	.000	.001	.035	.001	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y10	Pearson Correlation	.384**	.469**	.538**	.385**	.193	.505**	.416**	.420**	.523**	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.004	.158	.000	.002	.001	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Skor_Total	Pearson Correlation	.663**	.764**	.762**	.622**	.571**	.737**	.639**	.686**	.708**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

1. Variabel Kompensasi Finansial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	6

2. Variabel Kompensasi Non Finansial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	6

3. Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	10

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73833611
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.058
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.796	2.790

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1653.518	2	826.759	106.173	.000 ^b
	Residual	404.918	52	7.787		
	Total	2058.436	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.820	1.788		2.696	.009		
	Kompensasi Finansial	.897	.227	.585	3.949	.000	.173	5.793
	Kompensasi Non Finansial	.508	.227	.331	2.236	.030	.173	5.793

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi Finansial	Kompensasi Non Finansial
1	1	2.966	1.000	.00	.00	.00
	2	.030	9.977	1.00	.04	.04
	3	.004	26.626	.00	.96	.95

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.001	1.056		3.788	.000
	Kompensasi Finansial	-.188	.134	-.449	-1.399	.168
	Kompensasi Non Finansial	.085	.134	.204	.635	.529

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 7. Uji Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.796	2.790

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1653.518	2	826.759	106.173	.000 ^b
	Residual	404.918	52	7.787		
	Total	2058.436	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.820	1.788		2.696	.009
	Kompensasi Finansial	.897	.227	.585	3.949	.000
	Kompensasi Non Finansial	.508	.227	.331	2.236	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8. Tabel T

Tabel t

df	0,05	0,025	df	0,05	0,025	df	0,05	0,025	df	0,05	0,025
1	6.314	12.706	51	1.675	2.008	101	1.660	1.984	151	1.655	1.976
2	2.920	4.303	52	1.675	2.007	102	1.660	1.983	152	1.655	1.976
3	2.353	3.182	53	1.674	2.006	103	1.660	1.983	153	1.655	1.976
4	2.132	2.776	54	1.674	2.005	104	1.660	1.983	154	1.655	1.975
5	2.015	2.571	55	1.673	2.004	105	1.659	1.983	155	1.655	1.975
6	1.943	2.447	56	1.673	2.003	106	1.659	1.983	156	1.655	1.975
7	1.895	2.365	57	1.672	2.002	107	1.659	1.982	157	1.655	1.975
8	1.860	2.306	58	1.672	2.002	108	1.659	1.982	158	1.655	1.975
9	1.833	2.262	59	1.671	2.001	109	1.659	1.982	159	1.654	1.975
10	1.812	2.228	60	1.671	2.000	110	1.659	1.982	160	1.654	1.975
11	1.796	2.201	61	1.670	2.000	111	1.659	1.982	161	1.654	1.975
12	1.782	2.179	62	1.670	1.999	112	1.659	1.981	162	1.654	1.975
13	1.771	2.160	63	1.669	1.998	113	1.658	1.981	163	1.654	1.975
14	1.761	2.145	64	1.669	1.998	114	1.658	1.981	164	1.654	1.975
15	1.753	2.131	65	1.669	1.997	115	1.658	1.981	165	1.654	1.974
16	1.746	2.120	66	1.668	1.997	116	1.658	1.981	166	1.654	1.974
17	1.740	2.110	67	1.668	1.996	117	1.658	1.980	167	1.654	1.974
18	1.734	2.101	68	1.668	1.995	118	1.658	1.980	168	1.654	1.974
19	1.729	2.093	69	1.667	1.995	119	1.658	1.980	169	1.654	1.974
20	1.725	2.086	70	1.667	1.994	120	1.658	1.980	170	1.654	1.974
21	1.721	2.080	71	1.667	1.994	121	1.658	1.980	171	1.654	1.974
22	1.717	2.074	72	1.666	1.993	122	1.657	1.980	172	1.654	1.974
23	1.714	2.069	73	1.666	1.993	123	1.657	1.979	173	1.654	1.974
24	1.711	2.064	74	1.666	1.993	124	1.657	1.979	174	1.654	1.974
25	1.708	2.060	75	1.665	1.992	125	1.657	1.979	175	1.654	1.974
26	1.706	2.056	76	1.665	1.992	126	1.657	1.979	176	1.654	1.974
27	1.703	2.052	77	1.665	1.991	127	1.657	1.979	177	1.654	1.973
28	1.701	2.048	78	1.665	1.991	128	1.657	1.979	178	1.653	1.973
29	1.699	2.045	79	1.664	1.990	129	1.657	1.979	179	1.653	1.973
30	1.697	2.042	80	1.664	1.990	130	1.657	1.978	180	1.653	1.973
31	1.696	2.040	81	1.664	1.990	131	1.657	1.978	181	1.653	1.973
32	1.694	2.037	82	1.664	1.989	132	1.656	1.978	182	1.653	1.973
33	1.692	2.035	83	1.663	1.989	133	1.656	1.978	183	1.653	1.973
34	1.691	2.032	84	1.663	1.989	134	1.656	1.978	184	1.653	1.973
35	1.690	2.030	85	1.663	1.988	135	1.656	1.978	185	1.653	1.973
36	1.688	2.028	86	1.663	1.988	136	1.656	1.978	186	1.653	1.973
37	1.687	2.026	87	1.663	1.988	137	1.656	1.977	187	1.653	1.973
38	1.686	2.024	88	1.662	1.987	138	1.656	1.977	188	1.653	1.973

420

Kipri Tuntas Penelitian Administrasi dengan SPSS

Kipri Tuntas Penelitian Administrasi dengan SPSS

421

Lampiran 9. Tabel F

db2	db1 (TABEL F α 0.05)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161,45	199,50	215,71	224,58	230,16	233,99	236,77	238,88	240,54	241,88	242,98	243,91	244,69	245,36	245,95
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,35	19,37	19,38	19,40	19,40	19,41	19,42	19,42	19,43
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,76	8,74	8,73	8,71	8,71
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,94	5,91	5,89	5,87	5,86
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,70	4,68	4,66	4,64	4,62
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,03	4,00	3,98	3,96	3,95
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,60	3,57	3,55	3,53	3,51
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,31	3,28	3,26	3,24	3,22
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,10	3,07	3,05	3,03	3,01
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,94	2,91	2,89	2,86	2,85
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,82	2,79	2,76	2,74	2,72
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,72	2,69	2,66	2,64	2,62
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,63	2,60	2,58	2,55	2,53
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,57	2,53	2,51	2,48	2,46
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,51	2,48	2,45	2,42	2,40
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,46	2,42	2,40	2,37	2,35
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,41	2,38	2,35	2,33	2,31
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,37	2,34	2,31	2,29	2,27
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,34	2,31	2,28	2,26	2,23
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,31	2,28	2,25	2,22	2,20
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28	2,25	2,22	2,20	2,18
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,26	2,23	2,20	2,17	2,15
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,24	2,20	2,18	2,15	2,13
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,22	2,18	2,15	2,13	2,11
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,14	2,11	2,09
26	4,23	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18	2,15	2,12	2,09	2,07
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,31	2,25	2,20	2,17	2,13	2,10	2,08	2,06
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,45	2,36	2,29	2,24	2,19	2,15	2,12	2,09	2,06	2,04
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,55	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,08	2,05	2,03
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,13	2,09	2,06	2,04	2,01
31	4,16	3,30	2,91	2,68	2,52	2,41	2,32	2,25	2,20	2,15	2,11	2,08	2,05	2,03	2,00
32	4,15	3,29	2,90	2,67	2,51	2,40	2,31	2,24	2,19	2,14	2,10	2,07	2,04	2,01	1,99
33	4,14	3,28	2,89	2,66	2,50	2,39	2,30	2,23	2,18	2,13	2,09	2,05	2,03	2,00	1,98
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,29	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,02	1,99	1,97
35	4,12	3,27	2,87	2,64	2,49	2,37	2,29	2,22	2,16	2,11	2,07	2,04	2,01	1,99	1,96
36	4,11	3,26	2,87	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,11	2,07	2,03	2,00	1,98	1,95
37	4,11	3,25	2,86	2,63	2,47	2,36	2,27	2,20	2,14	2,10	2,06	2,02	2,00	1,97	1,95
38	4,10	3,24	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,99	1,96	1,94
39	4,09	3,24	2,85	2,61	2,46	2,34	2,26	2,19	2,13	2,08	2,04	2,01	1,98	1,95	1,93
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,04	2,00	1,97	1,95	1,93
41	4,08	3,23	2,83	2,60	2,44	2,33	2,24	2,17	2,12	2,07	2,03	2,00	1,97	1,94	1,92
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06	2,03	1,99	1,96	1,94	1,91
43	4,07	3,21	2,82	2,59	2,43	2,32	2,23	2,16	2,11	2,06	2,02	1,99	1,96	1,93	1,91
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05	2,01	1,98	1,95	1,92	1,90
45	4,06	3,20	2,81	2,58	2,42	2,31	2,22	2,15	2,10	2,05	2,01	1,97	1,94	1,92	1,89
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,15	2,09	2,04	2,00	1,97	1,94	1,91	1,89
47	4,05	3,20	2,80	2,57	2,41	2,30	2,21	2,14	2,09	2,04	2,00	1,96	1,93	1,91	1,88
48	4,04	3,19	2,80	2,57	2,41	2,29	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,96	1,93	1,90	1,88
49	4,04	3,19	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,08	2,03	1,99	1,96	1,93	1,90	1,88
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,03	1,99	1,95	1,92	1,89	1,87
51	4,03	3,18	2,79	2,55	2,40	2,28	2,20	2,13	2,07	2,02	1,98	1,95	1,92	1,89	1,87
52	4,03	3,18	2,78	2,55	2,39	2,28	2,19	2,12	2,07	2,02	1,98	1,94	1,91	1,89	1,86
53	4,02	3,17	2,78	2,55	2,39	2,28	2,19	2,12	2,06	2,01	1,97	1,94	1,91	1,88	1,86
54	4,02	3,17	2,78	2,54	2,39	2,27	2,18	2,12	2,06	2,01	1,97	1,94	1,91	1,88	1,86
55	4,02	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,06	2,01	1,97	1,93	1,90	1,88	1,85
56	4,01	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00	1,96	1,93	1,90	1,87	1,85
57	4,01	3,16	2,77	2,53	2,38	2,26	2,18	2,11	2,05	2,00	1,96	1,93	1,90	1,87	1,85
58	4,01	3,16	2,76	2,53	2,37	2,26	2,17	2,10	2,05	2,00	1,96	1,92	1,89	1,87	1,84
59	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,26	2,17	2,10	2,04	2,00	1,96	1,92	1,89	1,86	1,84
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,95	1,92	1,89	1,86	1,84

Lampiran 10. Tabel r

Tabel r pada α 5%

df	r	df	r	df	r	df	r
1	0.988	26	0.323	51	0.228	76	0.188
2	0.900	27	0.317	52	0.226	77	0.186
3	0.805	28	0.312	53	0.224	78	0.185
4	0.729	29	0.306	54	0.222	79	0.184
5	0.669	30	0.301	55	0.220	80	0.183
6	0.622	31	0.296	56	0.218	81	0.182
7	0.582	32	0.291	57	0.216	82	0.181
8	0.549	33	0.287	58	0.214	83	0.180
9	0.521	34	0.283	59	0.213	84	0.179
10	0.497	35	0.279	60	0.211	85	0.178
11	0.476	36	0.275	61	0.209	86	0.177
12	0.458	37	0.271	62	0.208	87	0.176
13	0.441	38	0.267	63	0.206	88	0.175
14	0.426	39	0.264	64	0.204	89	0.174
15	0.412	40	0.261	65	0.203	90	0.173
16	0.400	41	0.257	66	0.201	91	0.172
17	0.389	42	0.254	67	0.200	92	0.171
18	0.378	43	0.251	68	0.198	93	0.170
19	0.369	44	0.248	69	0.197	94	0.169
20	0.360	45	0.246	70	0.195	95	0.168
21	0.352	46	0.243	71	0.194	96	0.167
22	0.344	47	0.240	72	0.193	97	0.166
23	0.337	48	0.238	73	0.191	98	0.165
24	0.330	49	0.235	74	0.190	99	0.165
25	0.323	50	0.233	75	0.189	100	0.164

Lampiran 11. Surat Ijin Penelitian

 **KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818
Email : penelitian.lp2m@unej.ac.id - pengabdian.lp2m@unej.ac.id

Nomor : 3094 /UN25.3.1/LT/2020
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

15 September 2020

Yth. **Manager**
CV. Cempaka Tulungagung
Di
Tulungagung

Memperhatikan surat dari Penjabat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 2920/UN25.1.2/PG/2020 tanggal 15 September 2020 perihal Ijin Penelitian,

Nama : Hazlina Dewi
NIM : 160910202035
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Administrasi Bisnis
Alamat : Kedungsoko-Tulungagung
Judul Penelitian : "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Borongan Packing CV Cempaka Tulungagung"
Lokasi Penelitian : CV. Cempaka Tulungagung
Lama Penelitian : Bulan September-November 2020

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.

a.n. Ketua
Sekretaris II,

Dr. Susanto, M.Pd.
NIP. 196306161988021001



Tembusan Yth.
1. Dekan FISIP Universitas Jember;
2. Mahasiswa ybs;
3. Arsip.

Lampiran 12. Surat Balasan Ijin Penelitian



Desa Tanjungsari RT.005 RW. 002 Kec. Boyolangu, Phone : (0355) 328987 Fax : (0355) 337110
TULUNGAGUNG – JAWA TIMUR – INDONESIA

SURAT KETERANGAN

Nomor : 009/CPK/Person/III/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini Personalia Perusahaan Rokok "CV Cempaka" Tulungagung menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Hazlina Dewi
NIM : 160910202035
Jurusan : Ilmu Adm/Ilmu Adminitrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial dan Politik
Universitas : Universitas Jember

Nama tersebut diatas benar-benar telah melakukan penelitian / pengambilan data di Perusahaan Rokok "CV Cempaka" Tulungagung mulai Bulan September-November 2020, guna memenuhi persyaratan Tugas Akhir.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya,

Dikeluarkan di : Tulungagung
Tanggal : 25 September 2020
An. Direktur Perusahaan Rokok
"CV Cempaka" Tulungagung

CV. CEMPAKA
TULUNGAGUNG

IDA WAHYU JUNIARTI, SH
Kasie Personalia