

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON  
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT INFINEON TECHNOLOGIES BATAM**

**SKRIPSI**



Oleh :  
**Nurul Husna**  
150910224

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON  
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT INFINEON TECHNOLOGIES BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh :  
Nurul Husna  
150910224**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun perguruan lainnya;
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing;
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasi orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan nama dalam daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 5 Agustus 2019  
Yang membuat pernyataan,

Nurul Husna  
150910224

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON  
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT INFINEON TECHNOLOGIES BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**

**Oleh  
Nurul Husna  
150910224**

**Telah disetujui pembimbing pada tanggal  
seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 5 Agustus 2019**

**Wasiman, S.E., M.M.**

## **ABSTRAK**

Dalam rangka persaingan global yang semakin ketat, perusahaan semakin membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan harus memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikannya mitra dalam berusaha. Untuk menunjang kinerja karyawan, maka perusahaan memberikan kontribusinya berupa kompensasi finansial dan non finansial. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan gambaran variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial serta kinerja karyawan dan mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies Batam. Populasi yang diteliti dalam penelitian adalah karyawan PT Infineon Technologies Batam sebanyak 264 karyawan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 156 responden. Metode penelitian menggunakan teknik simple random sampling dan dilakukan dengan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Infineon Technologies Batam. Begitupun dengan kompensasi non finansial yang juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Infineon Technologies Batam. Hasil penelitian menunjukkan pola bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies Batam.

**Kata kunci: kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kinerja karyawan**

## **ABSTRACT**

*In the context of increasingly fierce global competition, companies need quality human resources. Companies must look at human resources more than just company assets and make them partners in the business. To support employee performance, company contributes financial and non-financial compensation. This study aims to explain the description of the variables of financial compensation, non-financial compensation and employee performance and to know and analyze partially and simultaneously financial compensation and non-financial compensation to employee performance at PT Infineon Technologies Batam. The population studied in the study were 264 employees of PT Infineon Technologies Batam. The sample in this study amounted to 156 respondents. The research method uses simple random sampling technique and is carried out by questionnaire method. The data analysis technique used is descriptive analysis technique, and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that financial compensation has a positive and significant effect on the performance of PT Infineon Technologies Batam employees. Likewise with non-financial compensation which also has a positive and significant effect on the performance of PT Infineon Technologies Batam employees. The results showed pattern that financial compensation and non-financial compensation simultaneously had a significant effect on employee performance at PT Infineon Technologies Batam.*

***Keywords: Financial Compensation; Non Financial Compensation; Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayahNya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Infineon Technologies Batam**” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupu spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Civitas Akademik Universitas Putera Batam.
6. Bapak Wanda Abubakar selaku Senior Manajer HRD PT Infineon Technologies Batam.
7. Orang tua dan saudara kandung yang selalu memberikan dukungan.
8. Sahabat – sahabat saya Euis, Desrael, Viona dan semua teman seperjuangan saya Kelas Manajemen Bisnis Angkatan Tahun 2015.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mecurahkan hidayah serta taufikNya. Amin.

Batam, 5 Agustus 2019  
Yang membuat pernyataan,

Nurul Husna  
150910224

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR RUMUS .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	5
1.3. Batasan Masalah .....	5
1.4. Rumusan Masalah .....	6
1.5. Tujuan Penelitian .....	6
1.6. Manfaat Penelitian .....	7
1.6.1. Aspek Teoritis .....	7
1.6.2. Aspek Praktis .....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1. Teori Dasar .....	8
2.1.1. Kompensasi .....	8
2.1.2. Kompensasi Finansial .....	12
2.1.3. Kompensasi Nonfinansial .....	13
2.1.4. Kinerja Karyawan .....	14
2.2. Hubungan Antar Variabel .....	22
2.2.1. Hubungan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan .....	22
2.2.2. Hubungan antara Kompensasi Non Finansial dengan Kinerja Karyawan .....	22
2.3. Penelitian Terdahulu .....	23
2.4. Kerangka Berfikir .....	25
2.5. Hipotesis .....	26



BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	27
3.1. Desain Penelitian .....	27
3.2. Operasional Variabel .....	28
3.2.1. Variabel Independen (Variabel Bebas).....	28
3.2.2. Variabel Dependen (Variabel Terikat) .....	30
3.3. Populasi dan sampel .....	32
3.3.1. Populasi .....	32
3.3.2. Sampel .....	32
3.4. Teknik dan Pengumpulan Data.....	34
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data Penelitian .....	34
3.4.2. Jenis dan Sumber Data.....	34
3.4.3. Alat Pengumpulan Data .....	35
3.5. Metode Analisis Data .....	36
3.5.1. Analisis Deskriptif .....	36
3.5.2. Uji Kualitas Data .....	38
3.5.3. Uji Asumsi Klasik .....	39
3.5.4. Uji Pengaruh .....	41
3.5.5. Uji Hipotesis Penelitian .....	42
3.6. Lokasi dan jadwal penelitian .....	44
3.6.1. Lokasi penelitian.....	44
3.6.2. Jadwal penelitian .....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	45
4.1. Profil Responden .....	45
4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia .....	46
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
4.2. Hasil Penelitian.....	49
4.2.1. Analisis Deskriptif .....	49
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data.....	54
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	56

4.2.4. Hasil Uji Pengaruh.....	60
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis.....	61
4.3. Pembahasan .....	63
BAB V KESIMPULAN.....	65
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran .....	66
DAFTAR PUSTAKA .....	68

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Disiplin Index PT Infineon Technologies Batam 2018-2019 Area EOL 4	
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i> .....	36
Tabel 3.2 Tabel Rentang Skala .....	37
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	48
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif .....	50
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial .....	51
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Non Finansial .....	52
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial .....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kompensasi Non Finansial .....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....	56
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i> .....	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedatisitas <i>Glejser</i> .....	59
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Determinasi $R^2$ .....	61
Tabel 4.18 Hasil Uji T.....	62
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	25
Gambar 4.1 Diagram Pie Jenis Kelamin .....	45
Gambar 4.2 Diagram Pie Usia .....	46
Gambar 4.3 Diagram Pie Pendidikan.....	48
Gambar 4.4 Diagram Pie Lama Bekerja .....	49
Gambar 4.5 Hasil Uji Histogram .....	57
Gambar 4.6 Hasil Uji <i>Normal P-P Plot Of Regression Standarized Residual</i> .....	58

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	33
Rumus 3.2 Rumus Rentang Skala.....	37
Rumus 3.3 Rumus Korelasi <i>Product Moment</i> .....	38
Rumus 3.4 Rumus <i>CronbachAlfa</i> .....	39
Rumus 3.5 Rumus Chi Kuadrat ( $X^2$ ) .....	40
Rumus 3.6 Rumus Regresi Linier Berganda.....	41
Rumus 3.7 Rumus Koefisien Determinasi $R^2$ .....	42
Rumus 3.8 Rumus t hitung.....	445
Rumus 3.9 Rumus f hitung .....	436

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2. Kuisisioner
- Lampiran 3. Tabulasi Kuisisioner
- Lampiran 4. Hasil Uji SPSS Versi 25 (2019)
- Lampiran 5. Tabel t, tabel f, tabel r
- Lampiran 6. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 7. Balasan Surat Izin Penelitian
- Lampiran 8. Hasil Turnitin

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Seiring era globalisasi dimana perkembangan ekonomi di dunia sangat pesat, sehingga menyebabkan tingkat persaingan antar perusahaan pun tidak dapat di hindari. Suatu perusahaan harus mampu menggunakan sumber daya yang ada secara optimal. Salah satu sumber daya yang memiliki peran penting untuk mencapai tujuan tersebut adalah sumber daya manusia. Dimana perusahaan harus melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis agar terciptanya perusahaan berdaya saing tinggi.

Perusahaan harus memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikannya mitra dalam berusaha. Maka tidak jarang perusahaan turut memberikan kontribusinya dalam bentuk kompensasi finansial dan non finansial yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antar perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat dan motivasi kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Perusahaan harus memberikan kompensasi secara tepat dan benar supaya karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan–tujuan organisasi. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai, maka prestasi, motivasi dan kepuasan kerja akan menurun sehingga berdampak kepada kinerja . Tidak hanya bagi karyawan,

kompensasi juga sangat penting bagi perusahaan itu karna dengan adanya kompensasi karyawan merasa adanya suatu ikatan dengan perusahaan dan karyawan akan merasa kalau mereka memang dihargai, dan diapresiasi. Sikap positif ini akan menjadikan pekerjaan menjadi lebih mudah dan cepat sehingga tujuan perusahaan pun akan tercapai.

Pemberian kompensasi harus berlandaskan sistem kompensasi yang baik agar karyawan merasa bahwa dia telah mendapatkan hak sesuai dengan kewajiban yang telah diberikannya. Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari perusahaan, dan begitu juga perusahaan terhadap karyawan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk balasan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka di perusahaan. Kompensasi dianggap penting bagi karyawan karena kompensasi dapat menjadi cerminan atau tolak ukur kinerja mereka diantara karyawan lain. Besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi prestasi, motivasi dan kepuasan kerja yang akan berdampak kepada kinerja karyawan itu sendiri (Prawironegoro & Utari, 2016: 242).



Kompensasi terbagi atas dua, yaitu kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, upah, insentif, bonus, dll. Selain itu perusahaan juga bisa memberikannya dalam bentuk nonfinansial berupa rasa aman, nyaman serta adanya fasilitas yang cukup serta memadai bagi karyawan dan memperkecil kemungkinan hilangnya sumber daya manusia yang berkualitas yang merupakan aset penting perusahaan untuk saat ini dan jangka panjang. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan melalui pemberian kompensasi tersebut, maka diharapkan dapat berdampak kepada kinerja karyawan.

PT Infineon Technologies Batam adalah salah satu perusahaan asing yang bergerak di bidang semi konduktor yang berpusat di Jerman dan memiliki cabang di Indonesia yaitu di Batam. Perusahaan ini sebelumnya dikenal sebagai Siemens Components Batam dan didirikan pada tahun 1996, ketika operasi perusahaan induknya, Siemens AG, dipecah untuk membentuk perusahaan baru. Sekarang ini, Infineon memiliki sekitar 36.000 pekerja di seluruh dunia, dengan 2.000 karyawan diantaranya berada di Batam. PT Infineon Technologies Batam adalah salah satu perusahaan terbesar yang terletak di Batamindo Industrial Park dengan total luas lahan 23.300m<sup>2</sup> dan luas bangunan 8.200m<sup>2</sup>. Sebagai perusahaan semikonduktor, PT Infineon Technologies Batam adalah tempat perakitan akhir yang meliputi perakitan paket (*package assembly*) dari IC (*integrated Circuit*), pengujian akhir dan kemasan (*final testing and packaging*). PT Infineon Technologies Batam memproduksi IC Daya Otomotif sebagai bisnis inti dengan peralatan industri dan *IC Communication* sebagai produk keluaran terbaik berikutnya.

PT Infineon Technologies Batam tentunya menginginkan kinerja karyawannya selalu dalam kondisi yang baik. Kondisi dilapangan mengatakan bahwa kinerja karyawan sudah baik namun cenderung belum stabil. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kurang diapresiasi karyawan baru yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga membuat beberapa karyawan kurang memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik. Selain itu, perusahaan juga dinilai jarang mengadakan kegiatan diluar perusahaan yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar karyawan perusahaan. Fasilitas yang disediakan juga belum memadai seperti parkir yang kurang luas dan jauh bagi karyawan shift sore, dan fasilitas makan pun juga dinilai masih kurang baik karna sering kali karyawan mendapat makanan yang tidak enak, serta basi, terutama saat shift sore dan malam sehingga beberapa karyawan lebih memilih untuk memesan makanan dari luar. Untuk menilai kinerja karyawannya PT Infineon Technologies Batam memiliki beberapa tolak ukur salah satunya adalah *discipline index*.

**Tabel 1.1** Disiplin Index PT Infineon Technologies Batam 2018-2019 Area EOL

Department	Jumlah Karyawan	Persentase Disiplin Index (%)					
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
EOL 1	83	81,7	92,6	93,4	92,7	93,2	89,4
EOL 2	115	91,5	94,1	94,1	93,7	93,3	90,3
EOL Tech Mold	16	85,9	83,7	78,6	85,8	91,8	89,5
EOL Tech PL	23	94,4	93,4	89,9	68,6	93,7	93,5
EOL Tech TF	27	93,5	92,6	70,5	90,8	92,3	94,5
Rata – rata		89,4	91,28	85,3	86,32	92,86	91,44

**Sumber :** OE PT Infineon Technologies Batam

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata disiplin index pada Bulan November 2018 adalah sebesar 89,4%, 91,28% pada Bulan Desember 2018, 85,3% pada Bulan Januari 2019, 86,32% pada Bulan Februari 2019, 92,86% pada Bulan Maret 2019 dan 91,44% pada Bulan April 2019. Hal ini menunjukkan bahwa *discipline index* di *End Of Line* mengalami kenaikan dan penurunan dan bisa dikatakan belum stabil.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa ada keterkaitan pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja disuatu perusahaan, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Infineon Technologies Batam**”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dalam latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi adalah:

1. Kurang diapresiasi karyawan baru yang memiliki kinerja yang baik
2. Perusahaan jarang mengadakan kegiatan diluar perusahaan yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar karyawan
3. Fasilitas yang disediakan perusahaan untuk karyawan masih belum memadai
4. Kinerja karyawan belum stabil

## **1.3. Batasan Masalah**

Dikarenakan keterbatasan waktu yang dimiliki oleh peneliti dan cakupan penelitian yang sangat luas, maka masalah yang dibahas pada penelitian ini terbatas hanya pada kompensasi finansial dan non finansial sebagai variabel bebas

dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian dilakukan di departemen *End Of Line* pada PT Infineon Technologies Batam.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut, dapat dirumuskan masalah penelitian ini, yaitu :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies Batam ?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies Batam ?
3. Apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies Batam ?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan dalam melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies Batam
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies Batam

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Aspek Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan pada umumnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.

### **1.6.2. Aspek Praktis**

1. Bagi perusahaan

Sebagai sumbangan informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan tentang pentingnya kompensasi finansial dan non finansial dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies Batam

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan dibidang yang akan diteliti dimasa yang akan datang

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ataupun menjadi referensi bagi peneliti sendiri

4. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi pembaca atau peneliti lain.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1. Kompensasi**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang telah mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi dianggap penting karna dapat menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, dimana sumber daya manusia yang berkualitas dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas juga, hal ini yang menjadi alasan kenapa perusahaan rela mengeluarkan banyak dana demi mengembangkan sumber daya manusianya agar mempunyai *skill* sesuai kebutuhan (Wilson, 2012: 255).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang didapatkan oleh karyawan sebagai ganti atas energi yang telah dikeluarkannya untuk bekerja. Kompensasi yang didapatkan haruslah layak dan sepadan dengan pekerjaan yang ditanggung oleh karyawan itu agar dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer dan sekundernya (Darsono & Siswandoko, 2011: 270).

Kompensasi merupakan hasil kesepakatan sosial antara perusahaan sebagai pihak yang memberikan pekerjaan dan upah dengan karyawan sebagai tenaga kerja yang akan melaksanakan pekerjaan dan menerima upah. Dengan kesepakatan tersebut perusahaan akan menerima lebih banyak bahkan berlipat ganda daripada yang diterima oleh karyawannya, maka dari sanalah perusahaan mendapatkan keuntungan (Wirawan, 2015: 373).

Kompensasi adalah total dari semua hadiah atau penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa atas apa yang telah dilakukan dan diberikan karyawannya kepada perusahaan. Tujuan kompensasi tidak lain adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar memberikan tenaga dan sumbangan pikiran terbaiknya untuk perusahaan (Sinambela, 2017: 216). Apabila tidak dikelola dengan baik, maka kompensasi akan mengakibatkan perasaan tidak puas pada karyawan atas jasa yang diterimanya dan akan berdampak pada :

1. Penurunan kinerja
2. Pemogokan kerja
3. Tingkat ketidakhadiran tinggi
4. Turnover tinggi
5. Rendahnya komitmen terhadap perusahaan (Hanggraeni Dewi, 2012: 139)

#### **2.1.1.2. Tujuan Kompensasi**

Kompensasi merupakan pilihan yang tepat untuk menghadapi masalah ketenagakerjaan bagi kebanyakan perusahaan. Tujuan dari kompensasi menurut (Bangun Wilson, 2012:258) :

1. Mendapatkan karyawan yang handal

Seiring pesatnya perkembangan industri saat ini, maka karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata semakin dibutuhkan agar kelak dapat menumbuhkan ide-ide dan inovasi-inovasi demi kemajuan perusahaan. Dengan semakin terbatasnya sumber daya manusia yang berkualitas maka

tak jarang perusahaan akan menawarkan kompensasi yang menarik bagi calon karyawannya.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Karyawan yang sudah lama bekerja cenderung akan merasakan jenuh dan bosan yang akan mengakibatkan penurunan kinerja apabila perusahaan tidak memberikan apresiasi atas jasanya, sehingga untuk mengatasi hal itu perusahaan biasanya memiliki program menarik seperti kenaikan gaji tiap tahun di luar UMK sesuai kinerjanya dalam setahun.

3. Meningkatkan produktivitas

Dengan adanya program diatas maka karyawan otomatis akan merasa terpacu untuk meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan kenaikan gaji yang tinggi. Hal ini pun sudah pastinya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

4. Memperoleh keunggulan kompetitif

Apabila telah memiliki sumber daya yang berkualitas maka perusahaan sudah dikatakan mempunyai keunggulan kompetitif sesamanya.

5. Aturan hukum

Terkait dengan aturan hukum, perusahaan harus menyesuaikan kompensasi sesuai dengan aturan yang berlaku didaerah dan nasional.

6. Sasaran Strategi

Salah satu strategi yang hampir dilakukan semua perusahaan agar memiliki kompetensi tinggi adalah dengan memperbaiki system administrasi kompensasinya.



### 2.1.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Berbagai faktor yang yang mempengaruhi tingkat kompensasi (Yani M, 2012: 143) :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Seperti halnya hukum penawaran dan permintaan, kompensasi yang ditawarkan untuk pekerjaan yang langka akan cenderung tinggi, sebaliknya kompensasi yang ditawarkan untuk pekerjaan yang jabatan yang melimpah akan rendah.

2. Organisasi Buruh

Apabila posisi serikat buruh pada suatu perusahaan kuat, maka niscaya berarti posisi *bargaining* karyawan disana juga kuat.

3. Kemampuan untuk Membayar

Meskipun karyawan menuntut gaji yang tinggi, tetapi hal ini kembali lagi kepada kemampuan perusahaan untuk membayar.

4. Produktivitas

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka semakin besar juga kompensasi yang akan diterima. Prestasi ini bias juga digambarkan sebagai produktivitas.

5. Biaya Hidup

Biaya hidup di kota-kota besar tentu sangat berbeda dengan di daerah pedesaan. Hal ini memicu perbedaan kompensasi yang akan didapat di masing-masing daerah.

## 6. Pemerintah

Pemerintah juga mempunyai pengaruh atas tinggi rendahnya kompensasi di suatu daerah.

### **2.1.2. Kompensasi Finansial**

#### **2.1.2.1. Pengertian Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial merupakan bayaran nyata yang diterima oleh karyawan selama mereka bekerja pada suatu perusahaan. Dengan kata lain kompensasi finansial adalah bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah diberikan oleh karyawannya. Hal ini dilakukan perusahaan agar karyawan merasa lebih termotivasi lagi untuk meningkatkan prestasi kerjanya sehingga akan berpengaruh positif terhadap produktivitas perusahaan itu sendiri. (Sari, Kusuma & Mahadewi, 2016: 83).

Menurut (Wilson, 2012: 255) menjelaskan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

#### **2.1.2.2. Jenis-jenis kompensasi finansial**

Menurut (Yani M, 2012: 142) kompensasi finansial terbagi 2 yaitu :

1. Kompensasi finansial yang diberikan secara langsung (*direct financial compensation*) seperti gaji, upah, komisi, dan bonus.
2. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung (*indirect financial compensation*) seperti tunjangan, asuransi, bantuan biaya pendidikan, uang cuti liburan, dll.

### **2.1.2.3. Indikator Kompensasi Finansial**

Menurut (Kasmir, 2016: 241) terdapat 5 indikator dari kompensasi finansial yaitu :

1. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial pasti yang memiliki jaminan dan dibayarkan kepada karyawan secara periodik.

2. Upah

Upah merupakan pendapatan finansial yang didapatkan setelah melakukan pekerjaan tertentu yang pembayarannya didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Bonus

Bonus adalah pendapatan yang didapat atas prestasi yang diraih oleh seorang karyawan atau perusahaan itu sendiri.

4. Komisi

Komisi yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang dinilai mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan.

5. Insentif

Insentif adalah rangsangan yang diberikan perusahaan dalam rangka mendorong karyawan agar meningkatkan kinerjanya.

### **2.1.3. Kompensasi Nonfinansial**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kompensasi Nonfinansial**

Kompensasi nonfinansial merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk tunjangan-tunjangan yang akan meningkatkan

kesejahteraan karyawan. Kompensasi non finansial diharapkan dapat memenuhi kebutuhan fisik maupun bathin karyawan sehingga karyawan akan lebih termotivasi lagi dalam bekerja (Kasmir, 2016: 242).

Kompensasi nonfinansial merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak dalam bentuk uang, melainkan lebih mengarah kepada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja (Wilson, 2012: 257).

#### **2.1.3.2. Indikator Kompensasi nonfinansial**

Menurut (Yani M, 2012: 142) terdapat 2 jenis kompensasi non finansial yang dijadikan indikator yaitu :

1. Pekerjaan

Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan contohnya yaitu kebijakan perusahaan yang sehat (tidak merugikan pihak manapun), pekerjaan yang sesuai (menarik,menantang) peluang untuk dipromosikan (naik jabatan) dan mendapat jabatan sesuai simbol status.

2. Lingkungan kerja

Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja misalnya seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif (mendukung), fasilitas kerja yang baik dan layak agar terciptanya kenyamanan kerja.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari singkatan “kinetika energi kerja” yaitu energi manusia yang jika dikinetikkan atau dipekerjakan maka akan menghasilkan

keluaran kerja. Istilah lain dari kinerja adalah performa, akan tetapi istilah ini lebih ke kinerja mesin bukan manusia. Suatu pekerjaan terdiri dari sejumlah dimensi-dimensi atau fungsi-fungsi pekerjaan. Jadi, kinerja adalah rekaman keluaran pelaksanaan dimensi-dimensi atau fungsi-fungsi pekerjaan dalam rentang waktu tertentu (Wirawan, 2015: 238).

Kinerja merupakan kesediaan individu atau kelompok untuk melakukan suatu pekerjaan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal perusahaan perlu menetapkan standar yang jelas yang dapat menjadi acuan bagi seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta apabila karyawan itu sendiri dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik (Sinambela, 2017: 483).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Dalam kinerja mengandung unsure standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang berhasil mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik, begitu sebaliknya yang tidak berhasil mencapai standar dikategorikan berkinerja kurang baik (Kasmir, 2016: 182).

#### **2.1.4.2. Manajemen Kinerja**

Menurut (Wirawan, 2015: 244) manajemen kinerja merupakan proses manajer dan karyawan menentukan tujuan kinerja karyawan, dan bagaimana cara untuk mencapainya secara efektif dan efisien. Terdapat beberapa proses manajemen kinerja yaitu :

1. Evaluasi kinerja adalah suatu proses

Dalam proses ini tentu akan terjadi interaksi komunikasi antar karyawan dan manajernya. Interaksi itu berlangsung secara intensif dan berkelanjutan dari awal sampai akhir tahun kerja.

2. Menentukan tujuan kinerja karyawan

Pada awal tahun karyawan dan manajernya bertemu untuk membahas tujuan kinerja karyawannya. Kemudian karyawan mengajukan konsep tujuan kinerja berdasarkan kinerjanya tahun lalu, yang kemudian akan ditelaah dan dibahas kembali oleh manajer. Hasilnya adalah kesepakatan mengenai tujuan pegawai.

3. Penyusunan rencana aktivitas

Karyawan dan manajer menyusun aktivitas yang harus dilakukan oleh karyawan dan waktu pelaksanaannya.

4. Manajer menyediakan sumber-sumber kerja

Manajer menyediakan sumber-sumber yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Manajer juga menyediakan prosedur atau tata cara bagaimana karyawannya harus melaksanakan pekerjaannya.

5. Pelaksanaan aktivitas

Karyawan akan melaksanakan aktivitas pekerjaannya secara terus menerus dibawah pengawasan manajer.

#### 6. Evaluasi kinerja

Evaluasi kinerja dilaksanakan di akhir tahun. Jika kinerja sesuai memenuhi standar maka karyawan akan menerima haknya berupa kompensasi sesuai kebijakan perusahaan.

#### 7. Analisis kinerja

Apabila setelah melakukan evaluasi kinerja yang hasilnya tidak sesuai harapan atau standar, maka dilakukan analisis apa yang menyebabkan hal tersebut terjadi.

#### 8. Kompensasi

Manajemen kinerja bermuara pada kompensasi. Jika kinerja karyawan memenuhi harapan perusahaan maka karyawan diberikan bonus begitupun sebaliknya.

### **2.1.4.3. Penilaian Kinerja**

Menurut (Kasmir, 2016: 184) penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain, penilaian kinerja berarti mengandung unsur proses untuk menilai., kemudian dilakukan secara sistematis, menyeluruh, dan adanya jangka waktu penilaian. Proses penilaian kinerja itu terdiri dari :

#### 1. Menyusun rencana kerja

Rencana kerja merupakan tahap dalam menyepakati sasaran kerja yang harus dicapai dan juga perilaku yang harus ditunjukkan karyawan dalam satu periode penilaian kedepannya.

2. Pelaksanaan

Rencana kerja tadi kemudian dilaksanakan sesuai pedoman yang telah ditetapkan.

3. Pembinaan

Pembinaan dilakukan apabila karyawan belum mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

4. Pengawasan atau peninjauan

Pengawasan dan peninjauan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemajuan kerja yang terjadi.

5. Mengendalikan

Kegiatan pengendalian dilakukan jika dalam pelaksanaan terjadi penyimpangan, atas pelaksanaan yang dilakukan.

#### **2.1.4.4. Tujuan Penilaian Kinerja**

Pelaksanaan penilaian kinerja memberikan banyak manfaat, tak hanya bagi karyawan, tapi juga bagi perusahaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Beberapa tujuan penilaian kinerja bagi perusahaan menurut (Kasmir, 2016: 197) yaitu:

1. Memperbaiki kualitas pekerjaan

Dengan diadakannya penilaian kinerja ini, maka perusahaan akan mengetahui letak kelemahan karyawannya dan sistem yang digunakan.

2. Keputusan penempatan

Karyawan yang dinilai kurang baik kinerjanya di satu posisi maka perlu dipindahkan ke bagian lainnya.



3. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil dari penilaian kinerja menjadi penentu jenjang karir seorang karyawan. Apabila kinerjanya baik, maka akan dilakukan promosi, begitu sebaliknya apabila kinerjanya terus memburuk tentu akan mendapatkan penurunan karier atau demosi.

4. Kebutuhan pengembangan dan latihan

Bagi karyawan yang kurang mempunyai keahlian maka akan diberikan pelatihan agar kinerjanya meningkat.

5. Penyesuaian kompensasi

Apabila kinerja karyawan dinilai baik, maka perusahaan akan memberikan penyesuaian kompensasi agar karyawan merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

6. Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukannya penilaian kinerja, maka perusahaan mempunyai simpanan data karyawan. Data ini berupa data kompetensi, bakat, *skill*, dan potensi seluruh karyawan.

7. Kesempatan kerja adil

Dengan adanya sistem penilaian kinerja yang baik, maka seluruh karyawan akan diperlakukan secara adil sesuai kinerjanya.

8. Komunikasi efektif antara atasan dengan bawahannya

Hasil dari penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahannya.

9. Budaya kerja

Budaya menghargai kualitas kerja akan tercipta dengan adanya penilaian kinerja.

10. Menetapkan sanksi

Selain memberikan keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan sanksi atau hukuman bagi karyawan yang kinerja terus menurun. Sanksi yang didapat berupa teguran, surat peringatan, dll.

**2.1.4.5. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut (Fahmi, 2016: 152) Banyak manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja diantaranya yaitu :

1. Memotivasi karyawan secara maksimal dengan mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien.
2. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan, seperti transfer, promosi, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan .
4. Menyediakan kriteria evaluasi dan seleksi karyawan program pelatihan karyawan.
5. Menyediakan umpan balik bagi karyawan tentang bagaimana atasan menilai kinerjanya.
6. Menyediakan satu dasar distribusi penghargaan.

#### **2.1.4.6. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Kasmir, 2016: 208) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja, yaitu :

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses penyelesaian suatu pekerjaan mendekati titik sempurna.

2. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan yang dapat ditunjukkan dalam bentuk angka. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai.

3. Waktu (Jangka waktu)

Untuk jenis waktu tertentu, diberikan batas waktu untuk menyelesaikannya. Dalam arti luas ketepatan waktu merupakan hal penting dalam menyelesaikan pekerjaan ini.

4. Penekanan biaya

Setiap perusahaan sudah menganggarkan setiap rincian biaya untuk kegiatan operasionalnya. Artinya hal ini menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk menggunakannya seefektif mungkin.

## 5. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan membutuhkan pengawasan dari atasan agar tidak melenceng dari standar yang telah ditetapkan.

## 6. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar individu karyawan akan menciptakan suasana nyaman dalam bekerja.

## **2.2. Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1. Hubungan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan**

Menurut (Hudiya Tamma & Iskandar, 2014: 2498) bahwa ada 4 tujuan dari program kompensasi yang efektif dalam perusahaan, yaitu :

1. Efektivitas biaya organisasi
2. Peningkatan kinerja bagi karyawan
3. Kepatuhan pada aturan dan hukum yang berlaku
4. Keadilan internal, eksternal dan individual bagi karyawan

Berdasarkan tujuan diatas dapat dilihat bahwa adanya hubungan antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan ini mendapatkan imbalan berupa prestasi kerja dari karyawannya.

### **2.2.2. Hubungan antara Kompensasi Non Finansial dengan Kinerja Karyawan**

Menurut (Linda, 2018:255) kinerja karyawan dapat dipertahankan optimal oleh perusahaan dengan memberikan penghargaan berupa kompensasi secara adil sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan karyawan terhadap

perusahaan. Tidak hanya kompensasi finansial, tapi juga berupa non uang (non finansial) dikarenakan sifat manusia apabila sudah memasuki tahap material yang dimiliki dirasakan cukup, maka akan munculnya kebutuhan lain dari segi non materi berupa kompensasi nonfinansial. Pemberian kompensasi nonfinansial diberikan guna menstimulus karyawan untuk tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga menjaga loyalitas karyawan.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu terkait judul ini yang berfungsi sebagai bahan pendukung dan pertimbangan untuk penelitian ini :

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Fauzi, 2014) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trakindo Utama Samarinda	X : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan	Secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2.	(Hudiya Tamma & Iskandar, 2014) Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus CV Qitarabu Jaya Utama)	X : Kompensasi Finansial Y : Kinerja Karyawan	Kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Qitarabu Jaya Utama

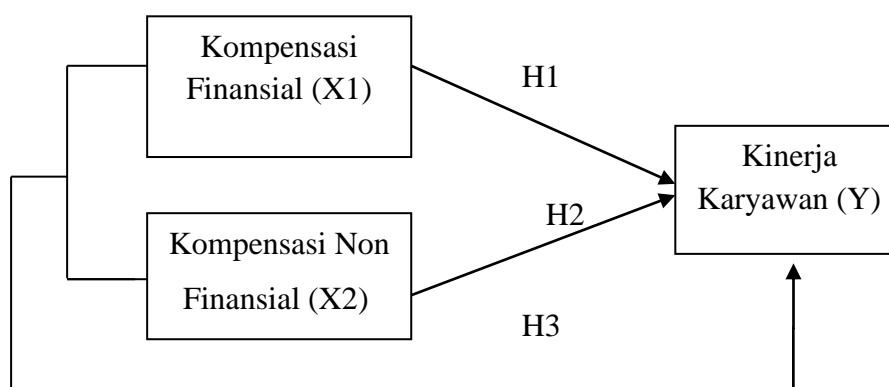
3.	(Marliani, Parengkuan, & Lengkong, 2016) Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Manado	X1 : Kompensasi finansial langsung X2 : Kompensasi finansial tidak langsung X3 : Kompensasi nonfinansial Y : Kinerja karyawan	Kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Manado
4.	(Ratulangi, 2017) Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Persero Wilayah Suluttenggo Area Manado	X1 : Kompensasi X2 : Pengembangan karir Y : Kinerja Pegawai	Kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
5.	(Sari et al., 2016) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura Ngurah Rai Bali	X1 : Kompensasi Finansial X2 : Kompensasi Nonfinansial Y : Kinerja Karyawan	Nilai korelasi antara variabel bebas dan terikat berada pada kategori sedang namun masih dalam kategori positif dan memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 60% yang artinya kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial mampu menjelaskan kinerja karyawan.
6.	(Surya Dwianto, Rustomo, & Aprurroji, 2019) <i>The effect of Compensation on Employee Performance at PT. Sango Indonesia – Karawang</i>	X : <i>Compensation</i> Y : <i>Employee Performance</i>	Kompensasi di PT Sango Indonesia cukup bagus. Ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata skor total 79,5 yang terletak pada interval kelas 73,0 - 80,4, yang cukup baik. Kinerja Karyawan di PT. Sango Indonesia bagus. Ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata skor total 80,58 yang terletak di interval kelas 76,9 - 86,1 yang baik

7.	(Winda, Nayati, & Arik, 2017) <i>Impact of compensation and career development on job satisfaction and employee performance at PT PLN Persero Malang</i>	X1: <i>Compensation</i> X2: <i>Career Development</i> Y1: <i>Job Satisfaction</i> Y2 : <i>Employee Performance</i>	Kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN Persero Malang
----	---	---	--

#### 2.4. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Apabila dalam penelitian juga terdapat variabel intervening maka juga harus dijelaskan kenapa variabel itu dimasukkan. Hubungan antar variabel tersebut selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigam penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir (Sugiyono, 2014:60)

**Gambar 2.1** Kerangka Berfikir



**Sumber :** Peneliti, 2019

## 2.5. Hipotesis

Menurut (Hikmawati, 2017: 50) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan oleh asumsi dan teori yang relevan, dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

H1: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies Batam.

H2: Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies Batam.

H3: Kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies Batam.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditentukan dan berfungsi sebagai penuntun peneliti pada semua proses penelitian. Desain penelitian menuntun dan menentukan arah berlangsungnya proses penelitian dengan tepat sesuai tujuan yang telah ditetapkan tadi. Tanpa desain yang bena peneliti tidak akan dapat melaksanakan penelitian dengan baik karna tidak memilik pedoman dan arah yang benar (Sujarweni, 2015: 40).

Berdasarkan sifat masalahnya, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kausal komparatif yaitu tipe penelitian dengan kemungkinan mempunyai hubungan sebab akibat antara dua variabel atau yang meliputi variabel independen dan variabel dependen, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Infineon Technologies Batam (Suryabrata, 2015: 84).

Sedangkan berdasarkan teknik pengumpulan data, penelitian ini termasuk kepada jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka, atau berupa kata kata dan kalimat yang dikonversikan menjadi data yang berbentuk angka. Data tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan informasi sesuai yang kita inginkan (Nanang, 2016: 20).

### 3.2. Operasional Variabel

Variabel - variabel yang telah diidentifikasi dan diklasifikasikan kemudian didefinisikan secara operasional. Hal ini dikarenakan definisi operasional akan menunjukkan alat pengambil data mana yang cocok untuk digunakan. Definisi operasional merupakan definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang bisa diamati atau diobservasi dan variabel merupakan segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian (Suryabrata, 2015: 29).

#### 3.2.1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel Independen (bebas) merupakan variabel yang bersifat mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau munculnya variabel dependen (terikat). Variabel ini sering juga disebut variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. (Sujarweni, 2015: 75). Variabel independen (X) dalam penelitian ini yaitu pengaruh kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2)

##### 1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Wilson, 2012: 255)

Terdapat 5 indikator dari kompensasi finansial menurut (Kasmir, 2016: 241) yaitu :

##### 1. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial pasti yang memiliki jaminan dan dibayarkan kepada karyawan secara periodik.

## 2. Upah

Upah merupakan pendapatan finansial yang didapatkan setelah melakukan pekerjaan tertentu yang pembayarannya didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

## 3. Bonus

Bonus adalah pendapatan yang didapat atas prestasi yang diraih oleh seorang karyawan atau perusahaan itu sendiri.

## 4. Komisi

Komisi yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang dinilai mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan.

## 5. Insentif

Insentif adalah rangsangan yang diberikan perusahaan dalam rangka mendorong karyawan agar meningkatkan kinerjanya.

## 2. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak dalam bentuk uang, melainkan lebih mengarah kepada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja (Wilson, 2012: 257).

Menurut (Yani M, 2012: 142) indikator kompensasi nonfinansial dibagi menjadi 2 macam:

### 1. Pekerjaan

Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan contohnya yaitu kebijakan perusahaan yang sehat (tidak merugikan pihak manapun), pekerjaan yang

sesuai (menarik, menantang) peluang untuk dipromosikan (naik jabatan) dan mendapat jabatan sesuai simbol status.

## 2. Lingkungan kerja

Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja misalnya seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif (mendukung), fasilitas kerja yang baik dan layak agar terciptanya kenyamanan kerja.

### 3.2.2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel Dependen (terikat) merupakan variabel yang telah dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas). Variabel terikat akan lebih dalam dibahas dari pada variabel bebasnya karena merupakan implikasi dari penelitian (Sujarweni, 2015: 75)

#### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan kesediaan individu atau kelompok untuk melakukan suatu pekerjaan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal perusahaan perlu menetapkan standar yang jelas yang dapat menjadi acuan bagi seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta apabila karyawan itu sendiri dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik (Sinambela, 2017: 483).

Menurut (Kasmir, 2016: 208) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja, yaitu :

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses penyelesaian suatu pekerjaan mendekati titik sempurna.

2. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan yang dapat ditunjukkan dalam bentuk angka. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai.

3. Waktu (Jangka waktu)

Untuk jenis waktu tertentu, diberikan batas waktu untuk menyelesaikannya. Dalam arti luas ketepatan waktu merupakan hal penting dalam menyelesaikan pekerjaan ini.

4. Penekanan biaya

Setiap perusahaan sudah menganggarkan setiap rincian biaya untuk kegiatan operasionalnya. Artinya hal ini menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk menggunakannya seefektif mungkin.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan membutuhkan pengawasan dari atasan agar tidak melenceng dari standar yang telah ditetapkan.

## 6. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar individu karyawan akan menciptakan suasana nyaman dalam bekerja.

### 3.3. Populasi dan sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan obyek penelitian dan memenuhi kriteria-kriteria yang berkaitan dengan masalah penelitian (Sujarweni, 2015: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Infineon Technologies Batam area EOL sebanyak 264 orang.

#### 3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara tertentu dan memiliki karakteristik tertentu, jelas dan bisa mewakili populasi Sampel dalam penelitian kuantitatif dinamakan dengan responden. Sampel dalam penelitian kuantitatif biasanya juga disebut sampel statistik (Eko, 2015: 53).

Teknik yang digunakan probability sampling yaitu *Simple Random Sampling* yaitu cara pemilihan sampel dimana anggota dari populasi dipilih secara acak satu persatu (Kountur, 2009: 148). Pemilihan sampel ditujukan kepada karyawan yang bekerja di PT Infineon Technologies Batam area End Of Line 2 dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

**Rumus 3.1** Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

**Sumber :** (Sanusi, 2012:101)

Keterangan:

$n$  = Ukuran sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$\alpha$  = Toleransi Ketidakteelitian (dalam persen)

Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah sebanyak 264 orang karyawan PT Infineon Technologies Batam Department EOL dengan tingkat kesalahan pengambilan sebanyak 5%, maka perhitungan jumlah sampel yang diteliti sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + \alpha^2}$$

$$n = \frac{264}{1 + (264(0,05)^2)}$$

$$n = \frac{264}{1,66}$$

$$n = 156,03$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diambil untuk penelitian ini adalah sebanyak 156,03 atau dibulatkan menjadi 156 orang.

### **3.4. Teknik dan Pengumpulan Data**

#### **3.4.1. Teknik Pengumpulan Data Penelitian**

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan informasi kuantitatif dari responden sesuai ruang lingkup penelitiannya. Informasi kuantitatif berarti informasi yang berisikan angka, simbol atau bilangan berupa kesimpulan yang berlaku umum didalam suatu parameter (Sujarweni, 2015: 93).

Menurut (Kasmadi, 2013: 69) teknik pengumpulan data terdiri dari :

1. Tes

Test merupakan pengukuran kemampuan melalui rangkaian pertanyaan yang memerlukan jawaban yang mempunyai peranan sebagai alat ukur pengetahuan, kecerdasan yang dimiliki individu atau kelompok

2. Kuisisioner

Kuisisioner yaitu daftar pertanyaan tertulis yang memerlukan tanggapan responden

3. Wawancara

Wawancara merupakan kumpulan beberapa pertanyaan yang harus dijawab secara lisan oleh responden.

#### **3.4.2. Jenis dan Sumber Data**

Menurut (Sujarweni, 2015: 88) jenis dan sumber data dapat dibedakan berdasarkan sumbernya, cara memperolehnya, dan waktu pengumpulannya.

1. Menurut sifatnya

- Data kualitatif yaitu data yang bukan berupa angka tetapi diangkakan



- Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka
2. Menurut sumbernya
    - Data internal yaitu data yang berasal dari dalam perusahaan yang menggambarkan suatu perusahaan tersebut
    - Data eksternal yaitu data yang berasal dari luar perusahaan yang memungkinkan akan mempengaruhi hasil kerja perusahaan.
  3. Menurut cara memperolehnya
    - Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuisisioner, wawancara, dll
    - Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari buku, catatan, maupun laporan hasil peneliti terdahulu.
  4. Menurut waktu pengumpulannya
    - Data *cross section* yaitu data yang terdiri dari satu / lebih variabel dalam waktu yang sama
    - Data berkala yaitu data rangkaian nilai yang diambil dari waktu yang berbeda dan dikumpulkan secara berkala
    - *Pooled data* yaitu kombinasi antara data *time series* dan *cross section*
    - Data panel yaitu bentuk khusus dari *pooled data*

### **3.4.3. Alat Pengumpulan Data**

Pada penelitian kali ini alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa daftar pernyataan yang disebar kepada responden. Sedangkan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut (Sugiyono, 2017: 107)

skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat individu atau kelompok tentang suatu fenomena sosial.

**Tabel 3.1** Skala *Likert*

No	Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber :** (Sugiyono, 2017: 108)

### 3.5. Metode Analisis Data

Setelah semua data terkumpul, maka langkah selanjutnya dalam penelitian kuantitatif adalah melakukan analisis data. Analisis data ini merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian ilmiah karena dengan analisis maka rumusan masalah dapat dipecahkan. Menurut (Sugiyono, 2017: 169) analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

#### 3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk menggiring kesimpulan yang berlaku untuk umum

(Sugiyono, 2017: 169). Analisis deskriptif pada penelitian ini menggunakan rumus rentang skala sebagai berikut :

**Rumus 3.2** Rumus Rentang Skala

$$RS = \frac{N(M-1)}{m}$$

**Sumber:** (Umar, 2009:164)

Keterangan :

N = Jumlah Sampel

M = Jumlah Alternatif

Untuk mencari rentang skala, tentukan skor terendah dan tertinggi terlebih dahulu. Sampel terdiri dari 156 responden dan rentang skalanya berisikan (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju). Dengan rumus diatas, maka didapat rentang skala terendah adalah 156 dan rentang skala tertinggi adalah 780.

$$RS = \frac{156(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{156(4)}{5}$$

RS = 124,8 atau dibulatkan menjadi 125.

**Tabel 3.2** Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	156 - 281	STS (Sangat Tidak Setuju)
2	281,1 - 406	TS (Tidak Setuju)
3	406,1 - 531	N (Netral)
4	531,1 - 656	S (Setuju)
5	656,1 - 780	SS (Sangat Setuju)

**Sumber :** Data Primer (2019)

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini biasanya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Sebaiknya pada setiap butir pertanyaan dilakukan uji validitasnya. Hasil  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel dimana  $df=n-2$  dengan sig 5%. Jika  $r$  tabel  $<$   $r$  hitung maka dikatakan valid (Sujarweni, 2015b: 160). Uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

#### Rumus 3.3 Rumus Korelasi *Product Moment*

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

**Sumber :** (Sujarweni, 2015b: 161)

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi

$i$  = Skor item

$x$  = Skor total dari  $x$

$n$  = Jumlah banyaknya subjek

#### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu konsistensi dan kestabilan responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk – konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisisioner. Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap

seluruh butir pertanyaan, jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel (Sujarweni, 2015b: 172). Rumus yang digunakan yaitu :

**Rumus 3.4** Rumus *CronbachAlfa*

$$r \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

**Sumber :** (Sujarweni, 2015b:172)

Keterangan :

r = koefisien reliability instrument (cronbachalfa)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = total varian butir

$\sigma_t^2$  = total varian

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi digunakan untuk memberikan uji awal terhadap suatu instrument atau perangkat yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi atau sehingga prinsi BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) terpenuhi (Wibowo, 2012: 61).

#### 3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data berguna untuk tahap awal dalam metode pemilihan analisis data. Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal. Jika data normal, maka gunakan statistic parametric, dan jika data tidak normal, gunakan

statistic nonparametrik atau dengan dilakukan *treatment* agar data kembali normal (Erlina, 2011: 101). Data yang berdistribusi normal artinya data yang mempunyai sebaran normal, dan dapat mewakili populasi. Sedangkan uji normalitas data adalah membandingkan data yang kita miliki dengan dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita (Sujarweni, 2015a: 120) Rumus yang digunakan yaitu menggunakan Chi Kuadrat ( $X^2$ ) :

**Rumus 3.5** Rumus Chi Kuadrat ( $X^2$ )

$$x^2 = \frac{(f_i - f_h)^2}{f_h}$$

**Sumber :** (Sujarweni, 2015a: 120)

### 3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana dua atau lebih variabel independen berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi dikatakan baik apabila tidak adanya masalah multikolinearitas didalamnya. Untuk mendeteksi itu, maka biasanya dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF pada hasil regresi linier (Priyatno, 2016: 129). VIF (*variance inflation factor*) adalah suatu estimasi berapa besar multikolinearitas meningkatkan varian pada suatu koefisien estimasi sebuah variabel independen / penjelas. VIF yang tinggi menunjukkan bahwa multikolinearitas telah menaikkan sedikit varian pada koefisien estimasi yang mengakibatkan menurunnya nilai t. Semakin tinggi nilai VIF maka semakin berat dampak dari multikolinearitas (Erlina, 2011: 103).

### 3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi bisa dikatakan baik apabila tidak ada masalah heteroskedastisitas didalamnya. Beberapa metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan cara uji Spearman's rho, uji glejser, uji park dan melihat pola titik titik pada scatterplots regresi. Pada umumnya heteroskedastisitas sering terjadi pada model yang menggunakan data *cross section* (silang waktu) dari pada data *time series* (runtut waktu) (Erlina, 2011: 105).

### 3.5.4. Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Wibowo, 2012: 126) analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama analisis regresi linier sederhana. Perbedaannya terletak pada variabel independen yang lebih dari satu. Variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu inilah yang kemudian akan dianalisis sebagai variabel yang memiliki pengaruh, hubungan, dengan dan terhadap variabel dependen. Rumus regresi linier berganda yaitu :

#### **Rumus 3.6** Rumus Regresi Linier Berganda

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n$$

**Sumber :** (Wibowo, 2012: 127)

Keterangan :

$Y'$  = variabel dependen

$a$  = nilai konstanta

$b$  = nilai koefisien regresi

$x_1$  = variabel independen pertama

$x_2$  = variabel independen kedua

$x_3$  = variabel independen ketiga

$x_n$  = variabel independen ke –  $n$

#### 3.5.4.2. Analisis Determinasi $R^2$

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui jumlah atau persentase pengaruhnya variabel bebas dalam model regresi yang saling berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya (Wibowo, 2012:135).

##### **Rumus 3.7** Rumus Koefisien Determinasi $R^2$

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

**Sumber :** (Wibowo, 2012:136)

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$ryx_1$  = korelasi variabel  $x_1$  dengan  $y$

$ryx_2$  = korelasi variabel  $x_2$  dengan  $y$

$rx_1x_2$  = korelasi variabel  $x_1$  dengan variabel  $x_2$

#### 3.5.5. Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis sama halnya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian



(Sanusi, 2012: 144) . Penelitian ini menggunakan 2 hipotesis yaitu hipotesis nul (H0) dan hipotesis alternative (Ha) :

1. H0 (Hipotesis Nul) adalah variabel variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan
2. Ha (Hipotesis Alternatif) adalah variabel variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan

#### 3.5.5.1. Uji T (Parsial)

Uji T atau yang disebut juga dengan uji signifikansi koefisien korelasi digunakan untuk menguji apakah hubungan yang terjadi bisa berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi) atau tidak (Priyatno, 2010:19)

#### Rumus 3.8 Rumus t hitung

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

**Sumber :** (Priyatno, 2010:20)

Keterangan :

r = koefisien korelasi sederhana

n = jumlah data atau kasus

#### 3.5.5.2. Uji F (Simultan)

Untuk menentukan apakah koefisien korelasi berganda signifikan atau tidak dikonsultasikan dengan f tabel sehingga perlu ditentukan nilai f hitung berdasarkan nilai koefisien korelasi berganda (Sanusi, 2012: 243)

