

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON  
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT CITRA MARITIME DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**Suwati  
160910449**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON  
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT CITRA MARITIME DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh**

**Suwati  
160910449**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Suwati  
NPM : 160910449  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA MARITIME DI KOTA BATAM**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 24 Juli 2020



**Suwati**  
160910449

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON  
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT CITRA MARITIME DI KOTA BATAM**

**Skripsi**

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

**oleh :  
Suwati  
(160910449)**

**Telah di setujui pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini:**

**Batam, 01 September 2020**

**Raymond, SE.,M.sc  
Pembimbing**



---

**Universitas Putera Batam**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Maritime serta mencari variabel mana yang berpengaruh. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 22 menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Maritime. Dari penjelasan diatas penulis menyarankan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawan sebaiknya sesuai dan tepat pada waktunya supaya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawan sebaiknya lebih di dorong lagi dan memberikan arahan arahan yang positif kepada karyawan, dalam hal pemberian penghargaan, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan hukuman yang diperlakukan secara adil pada setiap karyawannya. Sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial antara karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terpuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan meningkat.

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

## **ABSTRACT**

*Human resources be the most important part in survival of a company. The company must be more capable in using the available resources very optimally. Working not only good relations are needed but also mutually beneficial relationships need to be built between the company and employees in order to encourage employee morale and work motivation. PT Citra Maritime has tried to provide financial compensations and non-financial compensations in order to improve employee performances. Fundamental problem faced by many service companies is how to mobilize employees to give a good service to customers. To meet customer needs, of course, companies must have employees who have good performance. Employee performance must also be supported by the environment of the work's employees in order to produce performance same with the wishes of the entity. This study has an aim to discover the impact of financial compensation variables affecting the performance of PT Citra Maritime - Batam ship crews, to know the impact of non-financial compensation variables affecting the performance of PT Citra Maritime - Batam ship crews, and to discover the impact of financial compensation and compensation variables non-financial effects simultaneously on the performance of PT Citra Maritime - Batam ship crews. A quantitative study applied to this research with a sample of 173 respondents taken using the probability sampling technique with the Slovin formula in decide the sample. Result of this research told that financial compensation variable (X1), non-financial compensation variable (X2) got a positive significant impact on Employee Performance (Y) at PT Citra Maritime, and both of that variable got a positive significant effect simultaneously on Employee Performance (Y) at PT Citra Maritime.*

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

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim,*

Segala Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih 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 Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli, S.Kom.,M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam
4. Raymond, SE.,M.Sc selaku pembimbing skripsi penulis
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
6. Kedua orang tua, suami, adik dan keluarga besar yang turut memberikan motivasi, doa dan pengorbanannya kepada penulis.
7. Kepada Deby Yolanda, Saparudin yang telah membantu saya menyelesaikan skripsi ini.
8. Kerabat-kerabat terdekat dan seperjuangan di Universitas Putera Batam.
9. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak. Semoga Allah swt membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 24 Juli 2020

Suwati

(160910449)







---

**Universitas Putera Batam**

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PENGESAHAN PENELITIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR RUMUS .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
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 Manfaat Teoritis .....	7
1.6.2 Manfaat Praktis .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Teori Dasar .....	8
2.1.1 Kompensasi.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi .....	8
2.1.1.2 Tujuan Kompensasi.....	9
2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	10
2.1.2 Kompensasi Finansial.....	12
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial .....	12
2.1.2.2 Indikator Kompensasi Finansial.....	13
2.1.3 Kompensasi Non Finansial .....	13
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi Nonfinansial .....	13
2.1.3.2 Indikator Kompensasi Non Finansial .....	14
2.1.4 Kinerja .....	15
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	15
2.1.4.2 Tujuan Kinerja .....	15

2.1.4.3	Teori Kinerja.....	16
2.1.4.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	17
2.1.4.5	Indikator Kinerja .....	17
2.2	Penelitian terdahulu .....	18
2.3	Kerangka Berfikir.....	20
2.4	Hipotesis .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN Desain Penelitian.....</b>		<b>22</b>
3.1	Desain Penelitian.....	22
3.2	Operasional Variabel.....	23
3.2.1	Variabel Bebas (Independence Variabel) .....	23
3.2.2	Variabel Terikat (Dependent Variable) .....	23
3.3	Populasi dan Sampel .....	24
3.3.1	Populasi .....	24
3.3.2	Sampel Penelitian.....	25
3.4	Sumber Data Penelitian .....	26
3.5	Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....	27
3.6	Metode Analisis Data .....	28
3.6.1	Analisis Deskriptif.....	28
3.6.2	Uji Kualitas Data.....	28
3.6.2.1	Uji Validitas .....	28
3.6.2.2	Uji Reliabilitas Data .....	29
3.6.3	Uji Asumsi Klasik .....	30
3.6.3.1	Uji Normalitas.....	31
3.6.3.2	Uji Kolmogorov-Smirnov.....	31
3.6.3.3	Uji Multikolinearitas .....	32
3.6.3.4	Uji Heteroskedastisitas .....	32
3.6.4	Uji Pengaruh .....	32
3.6.4.1	Uji Regresi Linear Berganda .....	32
3.6.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	33
3.6.5	Uji Hipotesis .....	33
3.6.5.1	Uji Korelasi Parsial (Uji Statistik t) .....	33
3.6.5.2	Uji Korelasi Simultan (Uji Statistik F).....	34
3.7	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	35
3.7.1	Lokasi Penelitian.....	35

3.7.2	Jadwal Penelitian.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Hasil Penelitian.....</b>		<b>37</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	37
4.1.1	Profil Responden.....	37
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....	38
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	39
4.1.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	39
4.1.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
4.2	Hasil Penelitian .....	41
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	41
4.2.1.1	Deskriptif Variabel Kompensasi ( X1 ).....	41
4.2.1.2	Deskriptif Variabel Kompensasi Non Finansial ( X2 ) .....	43
4.2.1.3	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan ( Y ) .....	44
4.2.2	Uji Kualitas Data.....	45
4.2.2.1	Uji validitas.....	45
4.2.2.2	Uji Reliabilitas .....	47
4.3	Uji Asumsi Klasik .....	47
4.3.1	Uji Normalitas.....	47
4.3.2	Uji Multikolinearitas .....	49
4.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	50
4.4	Uji Pengaruh .....	51
4.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
4.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	52
4.4.3	Pengujian Hipotesis .....	53
4.4.3.1	Uji Parsial ( Uji t ).....	53
4.4.3.2	Uji F (Simultan) .....	54
4.5	Pembahasan .....	55
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>58</b>
5.1	Kesimpulan .....	58
5.2	Saran.....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Berfikir.....	20
<b>Gambar 4.1</b> Hasil Uji Normalitas (Histogram).....	48
<b>Gambar 4.2</b> Normalitas (P-P Plot) .....	48

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Standart Kecepatan Kapal PT. Citra Maritime.....	4
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu .....	19
<b>Tabel 3.1</b> Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	24
<b>Tabel 3.2</b> Skala Likert .....	27
<b>Tabel 3.3</b> Jadwal Penelitian .....	36
<b>Tabel 4.1</b> Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
<b>Tabel 4.2</b> Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	38
<b>Tabel 4.3</b> Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	39
<b>Tabel 4.4</b> Data Responden Menurut Status .....	39
<b>Tabel 4.5</b> Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	40
<b>Tabel 4.6</b> Kriteria Analisis Deskriptif .....	41
<b>Tabel 4.7</b> Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial (x1) .....	42
<b>Tabel 4.8</b> Deskriptif Variabel Kompensasi Non Finansial (x2) .....	43
<b>Tabel 4.9</b> Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	44
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (x1) .....	45
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Validitas Kompensasi Non Finansial (x2) .....	46
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	46
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Reabilitas .....	47
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	49
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	49
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	50
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	51
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji Koefisien Determinanisasi ( $R^2$ ).....	52
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji t .....	53
<b>Tabel 4.20</b> Hasil Uji f .....	54

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Rumus Slovin .....	25
<b>Rumus 3.2</b> <i>Pearson Product Moment</i> .....	29
<b>Rumus 3.3</b> <i>Conbrach Alpha</i> .....	30
<b>Rumus 3.4</b> Regresi Linear Berganda .....	33
<b>Rumus 3.5</b> T hitung.....	34
<b>Rumus 3.6</b> F Hitung .....	34





---

**Universitas Putera Batam**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan harus mempergunakan sumber daya mereka secara optimal. Salah satu sumber daya milik perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), yang dalam hal ini berperan guna mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, SDM memiliki peran penting dalam keberlangsungan aktivitas bisnis sebuah perusahaan. Sumber daya manusia dapat menjadi pondasi dan investasi paling berharga bagi sebuah perusahaan, selain itu SDM juga dapat menjadi pembeda bagi perusahaan satu dengan yang lainnya karena masing-masing perusahaan memiliki karakteristik, keunikan, kemampuan, dan kualitas SDM yang juga berbeda. Sumber daya manusia harus dipandang oleh perusahaan lebih dari sekedar asset dan perusahaan perlu menjadikan SDM sebagai mitranya. Maka sering kali kompensasi diberikan oleh perusahaan sebagai wujud kontribusinya guna meningkatkan kinerja karyawan mereka. Dalam bekerja bukan hanya hubungan baik yang diperlukan tetapi juga hubungan yang saling menguntungkan perlu dibangun antar perusahaan dan karyawannya agar lebih memotivasi karyawan. Dengan begitu karyawan akan memberi kinerja yang baik guna memajukan bisnis perusahaan, dan perusahaan dapat memberi kompensasi pada karyawannya sesuai kinerja yang karyawan berikan pada perusahaan (Danang sunyoto, 2013).

Kompensasi ialah pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang didapat karyawan atas jasa yang mereka beri pada perusahaan. Salah satu tolak ukur kinerja antar karyawan ialah kompensasi, karena itu kompensasi dianggap penting bagi mereka. Perusahaan sebaiknya memberi kompensasi yang layak bagi karyawannya. Kompensasi yang dimaksud disini bisa berupa tunjangan, bonus, gaji, insentif, lingkungan kerja yang aman dan promosi jabatan (Nugraha & Tjahjawati, 2018).

Terdapat dua jenis kompensasi, ada kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial umumnya berupa upah, gaji, bonus insentif, dan lain-lain, sedangkan kompensasi non finansial umumnya berupa lingkungan kerja yang aman, promosi jabatan, fasilitas yang memadai. Terpenuhiya kebutuhan karyawan berupa kompensasi finansial dan nonfinansial diharapkan bisa berdampak kepada kinerja mereka. Banyak sekali topik-topik yang dibahas yang berhubungan dengan kompensasi seperti kinerja. Hubungannya ialah jika kompensasi dari perusahaan sudah sesuai, maka kinerja karyawan mereka akan lebih baik. Kinerja merupakan pencapaian kerja seorang atau sekelompok orang di sebuah perusahaan menurut tugas dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan hokum dan aturan yang berlaku (Mulyani & Luturlean, 2018).

PT Citra Maritime merupakan salah satu bagian dari perusahaan Citra Grup (CSS) dimana pusat perusahaan dari Citra Grup adalah PT. Citra Shipyard yang berfokus pada pembuatan kapal dan perbaikan kapal. PT. Citra Maritime merupakan salah satu perusahaan pelayaran yang berlokasi di Komplek Century

Park Blok A No 6 – Batam Center. PT. Citra Maritime berdiri pada tanggal 13 Juli 2013. Sekarang ini PT. Citra Maritime memiliki sekitar 340 karyawan. 35 karyawan untuk staff kantor 305 untuk karyawan yang bekerja dikapal. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa pengangkutan barang menggunakan tug boat dan tongkang.

Semua perusahaan pasti mengharapkan kinerja karyawan mereka selalu baik, begitu juga dengan PT. Citra Maritime. PT Citra Maritime sendiri telah berusaha memberikan kompensasi finansial maupun nonfinansial guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan yang bekerja dikapal PT Citra Maritime yaitu berupa gaji, uang makan dan uang premi. Untuk gaji diberikan sesuai dengan jabatan dan *job desk* yang diberikan oleh perusahaan dan perusahaan juga akan memberikan kenaikan gaji sesuai dengan kinerja karyawan walaupun kenaikan gaji tidak diberikan setiap tahunnya tetapi akan disesuaikan. Untuk tunjangan premi di berikan sesuai dengan berapa jarak yang ditempuh oleh kapal dan sesuai dengan jumlah trip. Terlebih lagi PT Citra Maritime turut memberi kompensasi nonfinansial seperti promosi jabatan bagi karyawan yang dinilai berkinerja baik.

Dari hasil laporan dan pemantauan, kinerja karyawan yang bekerja dikapal PT Citra Maritime cenderung baik tetapi belum stabil. Ini terjadi karena berbagai faktor, seperti kemampuan nakhoda dalam mengemudikan armadanya sehingga sangat mempengaruhi target yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, hubungan kerja sesama karyawan yang bekerja diatas kapal masih belum stabil. Hal ini juga

sangat mempengaruhi kegiatan operasional selama berlayar. Karyawan kapal dituntut untuk mampu bekerja sama tidak hanya dalam perjalanan saja tetapi saat ketibaan maupun keberangkatan kapal setiap karyawan kapal harus mampu menjalankan *job desk* masing-masing agar pekerjaan tidak tumpang tindih untuk itu diperlukan kerjasama dan hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan di atas kapal. PT Citra Maritime memiliki beberapa standar maupun tolak ukur salah satunya adalah *standart kecepatan kapal (SKK)*.

**Tabel 1. 1 Standart Kecepatan Kapal PT. Citra Maritime Januari 2019 – Desember 2019**

Nama Kapal	Jumlah karyawan	Standar Kecepatan Kapal (SKK)					
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
TB. CITRA 05	10	3.2	3.0	4.0	4.0	2.6	5.0
SPOB CITRA S4002	15	2.8	2.8	2.6	4.5	3.5	2.9
TB. CITRA 78	10	3.1	3.3	3.5	5.3	2.7	3.2
TB. PANCARAN 711	10	3.0	4.3	2.7	5.0	3.0	4.0
TB. CITRA 60	10	2.9	5.0	3.0	5.0	3.0	2.6
TB. CITRA 20	10	3.0	2.9	3.0	3.3	2.8	3.5
TB. CITRA 55	10	3.0	3.2	2.8	3.0	3.3	2.7
TB. CITRA 58	10	2.8	4.0	3.3	4.3	3.5	3.0
TB. CITRA 39	10	3.3	2.6	3.5	5.2	3.2	2.8
TB. CITRA 07	10	3.5	3.5	3.2	5.1	4.5	3.3
TB. CITRA 03	10	3.2	2.7	4.5	3.7	4.5	3.5
TB. CITRA 57	10	4.0	5.3	4.5	4.0	2.8	2.6
TB. CITRA 09	10	2.6	3.7	4.0	2.8	3.3	3.5
Rata – rata		2.5	2.9	2.8	3.5	2.7	2.7

**Sumber :** Departemen Operasional PT Citra Maritime

Masalah dasar yang dihadapi oleh banyak perusahaan di sektor jasa ialah cara mengerahkan karyawan supaya memberikan pelayanan yang baik kepada customer. Untuk memenuhi kebutuhan customer tentunya mereka harus memiliki karyawan berkinerja baik. Kinerja karyawan dalam hal dapat di dukung dengan memberikan kompensasi kepada karyawan agar karyawan dapat memberikan

kinerja yang baik untuk perusahaan dan agar keinginan perusahaan terkait kinerja karyawannya dapat tercapai. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti topik tersebut dan memberinya judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Maritime Di Kota Batam”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasar pada latar belakang yang telah dikemukakan, identifikasi masalah penelitian ini ialah:

1. Kinerja crew kapal belum stabil.
2. Belum adanya hubungan kerja yang baik antar sesama crew kapal
3. Ketibaan kapal masih belum sesuai dengan target.

### **1.3 Batasan Masalah**

Adapula batasan masalah yang dibuat dalam penelitian ini diantaranya:

1. Objek PT Citra Maritime
2. Populasi penelitian adalah Karyawan yang bekerja dikawal PT Citra Maritime
3. Jadwal Penelitian dari bulan Maret – Juli 2020
4. Metode penelitian menggunakan *Probability Sampling* yaitu *Simple Random Sampling*.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasar pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah pokok yang akan diteliti antara lain:

1. Apakah variable kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja crew kapal PT Citra Maritime – Batam ?
2. Apakah variable kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja crew kapal PT Citra Maritime – Batam ?
3. Apakah variable kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja crew kapal PT Citra Maritime - Batam ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasar pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti menyampaikan tujuan yang diharapkan atas penelitian ini, diantaranya ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh variable kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja crew kapal PT Citra Maritime – Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh variable kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja crew kapal PT Citra Maritime – Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh variable kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja crew kapal PT Citra Maritime – Batam

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

- a. Secara teoritis, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberi tambahan pengetahuan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan referensi terkait kajian masalah seperti dalam penelitian ini bagi penelitian berikutnya.
- b. Menambah pengetahuan tentang kinerja karyawan dan dapat dijadikan referensi.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

- a. Secara praktis, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberi sumbangan pemikiran khususnya bagi pihak manajemen PT. Citra Maritime guna memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawannya.
- b. Memberikan gambaran lebih kepada PT Citra Maritime bagaimana pengaruh kompensasi finansial serta nonfinansial terhadap kinerja karyawan.







---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Kompensasi**

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

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan (Danang sunyoto, 2013). Kompensasi ialah pembayaran secara langsung ataupun tidak langsung yang sangat bermanfaat diberikan kepada karyawan dalam bentuk insentif dengan adanya pemberian insentif karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dengan begitu karyawan akan bekerja sebaik mungkin (bekerja keras) untuk mencapai produktivitas yang diharapkan sebuah perusahaan. Kompensasi membantu perusahaan untuk memperoleh pencapaian dan tujuan serta memelihara karyawan dengan baik. Sebaliknya bila kompensasi tidak memadai, maka karyawan tidak puas dalam menerima kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan tidak peduli kepada pekerjaannya. Banyak yang mengeluh akan meningkatkan penyebabnya mogok kerja, dan tidak akan mementingkan tugasnya dalam perusahaan seperti malas untuk hadir dan tidak bekerja, sehingga pemberian kompensasi sangat bermanfaat untuk menumbuhkan semangat dan rasa kepedulian serta tanggung jawab karyawan atas pekerjaan mereka.

Kompensasi merupakan imbalan financial dan nonfinancial bagi tenaga kerja, yang mereka terima sebagai hasil hubungan ketenaga kerjaan antara mereka dengan pemberi kerja (Wirawan, 2015). Terdapat berbagai wujud dari imbalan tersebut, imbalan financial seperti gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan –

tunjangan istri dan anak, tunjangan jabatan – jabatan, serta lupsum perjalanan dinas. Sedangkan imbalan nonfinancial seperti perumahan, jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi kematian, serta asuransi pensiunan.

#### **2.1.1.2 Tujuan Kompensasi**

Terdapat tiga tujuan pemberian kompensasi bagi emiten menurut (Hasibuan, 2012). Tujuan pertama ialah untuk seefisien mungkin mengalokasikan SDM, hal tersebut akan menunjukkan bahwa kompensasi yang diberi emiten kepada karyawan berprestasi bisa memotivasi mereka dalam memberi kinerja yang lebih baik. Tujuan kedua ialah untuk menggunakan SDM secara lebih efisien dan efektif, karena pemberian kompensasi ini mengimplikasikan bahwa perusahaan akan mempergunakan SDM seefisien dan seefektif mungkin. Tujuan ketiga ialah untuk mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi, di mana sistem pemberian kompensasi ini bisa memberi bantuan kepada perusahaan guna mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh. Selain itu, pemberian kompensasi didalam suatu perusahaan juga memiliki tujuan sebagai berikut:

- a) Ikatan kerja sama. Kerjasama yang terbentuk berupa kerjasama formal antar karyawan dengan pimpinan, di mana karyawan perlu melakukan pekerjaan dengan baik, dan pimpinan atau pemilik usaha perlu membayar kompensasi sesuai perjanjian yang telah dibuat.
- b) Kepuasan kerja. Adanya balas jada dari perusahaan kepada karyawan, maka mereka bisa memenuhi berbagai kebutuhan seperti kebutuhan fisik, status

sosial, dan egoistiknya, sehingga karyawan mendapat kepuasan dari posisi mereka dalam perusahaan.

- c) Pengadaan *effective*. Penetapan program kompensasi yang cukup besar akan berdampak pada lebih mudahnya pengadaan karyawan yang *qualified*.
- d) Motivasi. Besarnya balas jasa yang diberi manajer bisa dengan mudah menambah motivasi karyawannya.
- e) Stabilitas karyawan. Program kompensasi yang didasari oleh prinsip keadilan, dan kelayakan, serta adanya eksternal konsistensi yang kompetitif, akan lebih memberi jaminan stabilitas karyawan karena relatif kecilnya *turnover*.
- f) Disiplin. Besarnya jasa karyawan bagi perusahaan akan meningkatkan kedisiplinan mereka, dan mereka juga akan menyadari serta menaati kebijakan-kebijakan perusahaan.
- g) Pengaruh serikat buruh. Program kompensasi yang terencana dengan baik bisa membantu perusahaan menghindari pengaruh serikat buruh, karyawan juga akan lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h) Pengaruh pemerintah. Program kompensasi yang telah dilakukan sesuai UU perburuhan, misalnya mengenai batas upah minimal, akan membantu perusahaan menghindari intervensi pemerintah

### **2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Berbagai faktor yang berpengaruh pada pemberian kompensasi menurut (Hasibuan, 2012) ialah :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja. Jika jumlah pencari kerja lebih tinggi dari lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif lebih rendah, dan sebaliknya.
2. Kemampuan dan kesedian perusahaan. Jika kemauan dan kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi semakin meningkat, maka kompensasi yang diberi perusahaan akan lebih tinggi, dan sebaliknya.
3. Serikat buruh. Semakin kuat dan berpengaruhnya serikat buruh dalam suatu perusahaan, maka pemberian kompensasinya relatif tinggi, dan sebaliknya.
4. Produktifitas kerja karyawan. Semakin tingginya produktifitas kerja karyawan, maka semakin tinggi pula pemberian kompensasinya, dan sebaliknya.
5. Penetapan undang-undang dan kepres. Pemerintah menetapkan batas minimum besaran upah atau balas jasa bagi karyawan, hal ini dilakukan guna menghindari tindakan sewenang-wenang yang dilakukan perusahaan dalam menetapkan pemberian kompensasi bagi karyawannya.
6. Biaya hidup. Semakin tingginya biaya hidup suatu daerah, maka semakin besar pula kompensasi yang emiten berikan, dan sebaliknya.
7. Posisi jabatan karyawan. Semakin tingginya jabatan seorang karyawan, maka kompensasi yang mereka terima juga lebih besar, dan sebaliknya. Hal tersebut dikarenakan wewenang dan tanggungjawab karyawan dengan jabatan tinggi yang juga semakin banyak.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja. Semakin tingginya pendidikan dan semakin banyaknya pengalaman kerja karyawan, maka semakin besar pula

kompensasi yang perusahaan berikan, dan sebaliknya Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan kecakapan dan keterampilan setiap karyawan.

9. Kondisi perekonomian nasional. Lebih atau sedang majunya kondisi ekonomi di suatu daerah dapat meningkatkan pemberian kompensasi bagi karyawan, dan sebaliknya. Hal tersebut dikarenakan kondisi ekonomi yang sedang maju membuat perusahaan yang merasakan dampaknya bisa merekrut lebih banyak karyawan.
10. Jenis dan sifat pekerjaan. Semakin sulit dan beresikonya jenis dan sifat suatu pekerjaan, maka tingkat upah atau kompensasinya juga menjadi semakin tinggi, dan sebaliknya. Hal tersebut dikarenakan pekerjaan yang sulit dan beresiko lebih membutuhkan karyawan yang cakap dan ahli dibidangnya.

## **2.1.2 Kompensasi Finansial**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial ialah kompensasi yang dibayarkan dengan jumlah dan dalam mata uang tertentu kepada karyawan suatu perusahaan (Arif Yusuf Hamali, 2018). Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung ialah imbalan atas jasa karyawan yang dibayarkan secara tetap berdasar pada batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Upah, gaji, bonus, atau komisi merupakan contoh dari kompensasi langsung. Sedangkan kompensasi tidak langsung ialah imbalan atas jasa karyawan

diluar imbalan tetap. Liburan, asuransi, kepedulian keagamaan, jasa seperti perawatan, anak dan lainnya merupakan contoh dari kompensasi tidak langsung. Menurut (Hinaya, 2019) kompensasi finansial baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung diberi perusahaan kepada karyawan supaya produktivitas kerja karyawannya semakin baik.

### **2.1.2.2 Indikator Kompensasi Finansial**

Indikator-indikator dari variable kompensasi finansial menurut (Heryenzus & Laia, 2018) dalam Hasibuan (2012) ialah gaji, insentif, dan tunjangan. Gaji ialah imbalan atas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk uang sebagai wujud konsekuensi dari kedudukannya yang telah memberikan tenaga hingga pemikiran-pemikiran mereka guna mencapai tujuan perusahaan. Insentif ialah imbalan yang diberi atau dibayarkan perusahaan kepada karyawan karena kinerja karyawan mereka lebih dari standar atau waktu yang berlaku di perusahaan tersebut. Tunjangan ialah sejumlah uang yang diberi perusahaan kepada karyawan secara rutin karena suatu tujuan tertentu, contohnya tunjangan pensiun, tunjangan jabatan, dan lainnya.

### **2.1.3 Kompensasi Non Finansial**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi non finansial ialah imbalan berbentuk kepuasan yang didapat dari suatu kerjaan atau lingkungan entah itu secara fisik ataupun psikologis di tempat kerja karyawan. Kompensasi non finansial memiliki ciri seperti rasa puas atau nyaman ketika karyawan melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi non



finansial dari aspek karir dapat meliputi rasa aman saat menempati suatu jabatan, promosi jabatan, apresiasi dari pimpinan, temuan baru, prestasi, sedangkan dari aspek lingkungan dapat meliputi pujian, persahabatan, kenyamanan, dan lingkungan yang kondusif (Margo Priyatono, 2019).

Menurut (Alum Kusumah, 2017) kompensasi non finansial biasa dikatakan sebagai pelengkap dari kompensasi finansil. Kompensasi non finansial diberi perusahaan kepada karyawan guna mempertahankan karyawannya dalam Jangka panjang untuk membuat kondisi lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan menyenangkan. Dengan demikian perusahaan perlu memberikan kedua jenis kompensasi tersebut, dan tidak hanya memberikan salah satunya saja. Hal tersebut tidak lepas dari sifat manusia, karena apabila seseorang telah merasa cukup secara finansial, mereka akan menginginkan kebutuhan lain dan bukan lagi kebutuhan finansial melainkan kebutuhan non finansial. Pemberian kompensasi non finansial ini juga dipergunakan oleh perusahaan sebagai cara mestimulus karyawan guna menjaga loyalitas karyawan mereka. Sehingga diharapkan dengan memberi kompensasi tersebut, perusahaan dapat mengharapkan produktifitas dan inovasi yang lebih baik, serta menjaga karyawan supaya tidak meninggalkan .

### **2.1.3.2 Indikator Kompensasi Non Finansial**

Ada pula penghargaan yang merupakan indikator kompensasi non finansial yang dikembangkan oleh (Margo Priyatono, 2019). Penghargaan bisa dibedakan berdasarkan ekstrinsik dan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik ialah penghargaan bersifat eksternal, yang mencakup penghargaan finansial dan penghargaan interpersonal misalnya apresiasi dan promosi. Penghargaan intrinsik merupakan

bagian dari kerjaan itu sendiri, misalnya rasa tanggungjawab, tantangan, dan umpan balik dari pekerjaan.

## **2.1.4 Kinerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja berasal dari kata “kerja” yang dapat didefinisikan sebagai aktivitas yang dilakukan individu, kelompok ataupun organisasi saat menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu perbuatan, prestasi, ataupun ketrampilan (Whitmore, 2018:179). Dengan kata lain, kinerja ialah hasil dari usaha individu, kelompok ataupun organisasi yang diraih berkat kemampuan dan perbuatannya pada situasi tertentu. Menurut (Mangkunegara, 2017:67) kinerja ialah hasil pekerjaan yang dapat terlihat dari kualitas dan kuantitas yang diselesaikan oleh karyawan yang telah melaksanakan kerjanya sesuai tanggungjawab yang diberi emiten padanya. Kinerja karyawan dapat dimaknai sebagai kemampuan karyawan untuk tampil serta kesempatan dan kemauan mereka untuk mengerjakan pekerjaannya. Kemauan mengerjakan pekerjaan memiliki arti bahwa adanya usaha karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

### **2.1.4.2 Tujuan Kinerja**

Ada berbagai tujuan penilaian kinerja dari pernyataan yang didukung oleh (Bangun, 2016:122):

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi.

Evaluasi kinerja bermanfaat untuk menentukan jenis dan besaran kompensasi yang merupakan hak bagi tiap karyawan didalam emiten.

## 2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi.

Ketika telah melakukan penilaian kinerja dan mendapatkan hasilnya, tiap karyawan masih berkinerja buruk perlu melakukan diberi pendidikan maupun pelatihan guna mengembangkan kemampuan mereka.

## 3. Pemeliharaan Sistem.

Seperti yang telah kita ketahui bersama bahwa terdapat berbagai system didalam emiten, dan terdapat keterkaitan antar tiap subsistemnya. Sehingga apabila ada subsistem yang tidak berjalan dengan baik bisa mengacaukan jalannya subsistem lain. Oleh karenanya, system didalam emiten perlu terpelihara dengan baik.

## 4. Dokumentasi

Dokumentasi bermanfaat bagi emiten untuk mengetahui layak atau tidaknya karyawan untuk melanjutkan tugas atau mengemban jabatannya pada emiten tersebut di masa mendatang. Manfaat dokumentasi dalam hal ini berkaitan dengan keputusan manajemen SDM.

### **2.1.4.3 Teori Kinerja**

Teori kinerja dibagi menjadi dua, dari pernyataan yang didukung oleh (Hanafi, 2017:98), diantaranya ialah:

#### 1. *Path Goal theory.*

Teori ini dikemukakan oleh Locke yang didasarkan dari *teori Lewi's Ott* (2003) yang menganggap bahwa perbuatan manusia umumnya dilakukan untuk meraih tujuan tertentu. Teori lainnya yaitu *path goal theory* dikemukakan oleh Georgopoulos yang menyatakan bahwa kinerja ialah

peran dari *facilitating and inhibiting process*. Yang menjadi prinsip dasar teori tersebut ialah apabila seorang melihat kinerja yang tinggi, hal tersebut merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan kebutuhan (*goal*) tertentu, sehingga perbuatannya akan mengikuti jalur tersebut sebagai peran dari *lever off needs* yang bersangkutan.

## 2. *Expectancy Theory*.

*Expectancy Theory* dirumuskan sebagai berikut:  $P = M \times A$ , di mana P ialah *Performance*, M ialah *Motivation*, serta A ialah *Ability*. Pendekatan tersebut sangat populer dikalangan para ahli seperti Maier, Lawler, Porter dan Vroom. Berdasar pada pendekatan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja ialah hasil dari interaksi antar kemampuan dasar dengan motivasi.

### **2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Ada beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan, pernyataan ini didukung oleh (Suwatno, 2011:117):

1. Kebersihan pelaksanaan
2. Pangakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Pengembangan

### **2.1.4.5 Indikator Kinerja**

Indikator kriteria primer yang bisa dipakai guna melakukan pengukuran kinerja, dari pernyataan yang didukung oleh (Nugraha, 2015:13).yaitu:

1. *Quality*, ialah tingkatan sejauh mana proses ataupun hasil dari suatu kegiatan dinilai hampir sempurna atau hampir dekat dengan tujuan yang individu atau emiten harapkan.
2. *Quantity*, berkaitan dengan jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
3. *Timeliness*, ialah tingkatan sejauh mana individu atau emiten menyelesaikan suatu kegiatan pada waktu yang disepakati dengan mengkoordinasi keluaran lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost – effectiveness*, ialah tingkatan sejauh mana emiten dalam memaksimalkan sumber dayanya guna mencapai hasil terbaik serta mengurangi poyensi rugi pada tiap unit penggunaan sumber daya tersebut.

## **2.2 Penelitian terdahulu**

Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dan pertimbangan dalam penelitian ini ialah:

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

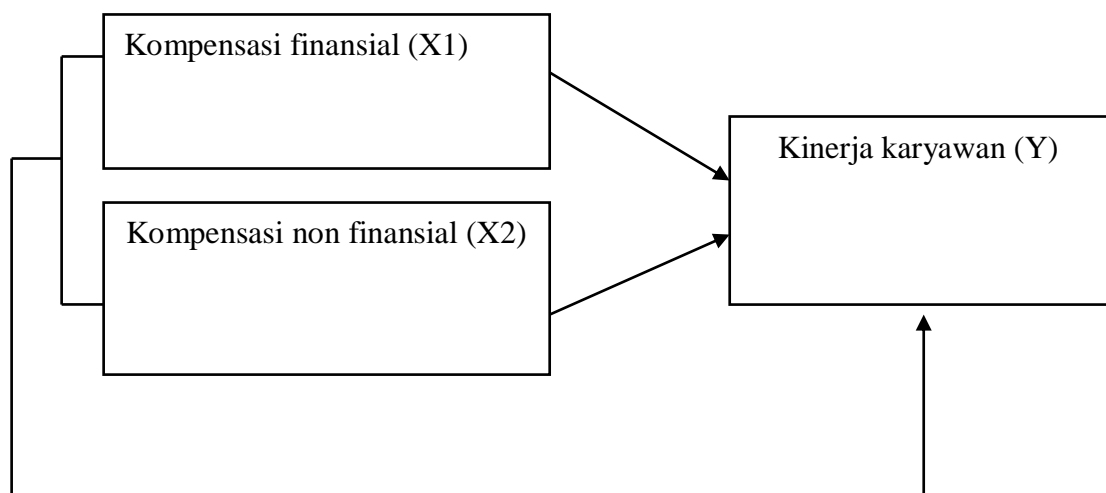
<b>No</b>	<b>Peneliti &amp; Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>
1	(Wulan permata sari, leli kusuma dewi, & eka mahadewi, 2016)	Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial Terhadap kinerja karyawan pada pt. Angkasa Purai (persero) bandar udara internasional Ngurah rai bali	Kompensasi finansial menunjukkan pengaruh positif dan signifikannya pada kinerja karyawan.
2	(Hinaya, 2019)	Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (bpbd) kota palopo effect	Kompensasi non finansial menunjukkan pengaruh positif dan signifikannya pada kinerja karyawan.
3	(Setyo, 2019)	Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada pt kalimaru jaya di tanjung redeb	Kompensasi finansial dan non finansial menunjukkan pengaruhnya pada kinerja karyawan.
4	(Margo Priyatono, 2019)	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan mesastila hotels dan resorts	Kompensasi finansial dan non finansial menunjukkan pengaruh signifikannya pada kinerja karyawan.
5	(Sapria ningsih, 2019)	Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perbankan di tembilahan	Secara simultan kompensasi finansial dan non finansial yang menunjukkan pengaruh signifikannya pada kinerja karyawan.

6	(Alum Kusumah, 2017)	Pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kondisi fisik lingkungan terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap pencapaian target produksi	Kompensasi finansial dan non finansial menunjukkan pengaruh signifikannya pada kinerja karyawan.
7	(Heryenzus & laia, 2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam	Kompensasi menunjukkan pengaruh positifnya pada kinerja karyawan

Sumber: jurnal ISSN

### 2.3 Kerangka Berfikir

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir



### 2.4 Hipotesis

Berdasar pada landasan teoritis serta rerangka pikir yang telah dikemukakan sebelumnya, hipotesa penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

- H1: Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Citra Maritime.
- H2: Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Maritime.
- H3: Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Citra Maritime.





---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Perencanaan diperlukan dalam membuat sebuah penelitian, hal ini dilakukan agar penelitian berjalan secara sistematis. Suatu penelitian yang bersifat *explanatory* umumnya bertujuan untuk memberi kejelasan mengenai kedudukan tiap variable serta pengaruh antar variable yang satu dengan lainnya, pernyataan ini didukung oleh (Sumarsono, 2018:89).

Jenis data yang dipergunakan didalam penelitian ini ialah data kuantitatif, di mana data kuantitatif ialah data yang umumnya berupa angka, dan dapat dianalisis dengan mempergunakan prosedur statistik guna menguji hipotesis penelitian. Berdasar pada penelitian ini diperoleh sebuah kajian teoritis yang berguna untuk memberi penjelasan, peramalan, prediksi dan kontrol sebuah gejala. Penelitian ini mempergunakan dua jenis variable yang meliputi *Independent variable* yaitu kompensasi finansial ( $X_1$ ), dan kompensasi non finansial, ( $X_2$ ), serta *Dependent variable* yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 3.2 Operasional Variabel

Menurut (Sugiono, 2012 : 38) variable penelitian diartikan sebagai seluruh hal yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti sehingga peneliti memperoleh informasi dan menarik kesimpulan mengenai hal tersebut. Akan diberikan operasional untuk masing-masing variable penelitian yang meliputi: Kompensasi finansial, dan non finansial, serta Kinerja karyawan.

### 3.2.1 Variabel Bebas (*Independence Variable*)

*Independence variable* umumnya dikatakan sebagai variable *stimulus*, *predictor*, atau *antecedent* (Sugiono, 2012 : 39). *Independence variable* ialah variable yang berpengaruh atau menjadi penyebab muncul atau berubahnya *dependence variable*. *Independence variable* didalam penelitian ini meliputi:

1. Kompensasi finansial (X1)
2. Kompensasi non finansial (X2)

### 3.2.2 Variabel Terikat (*Dependence Variable*)

*Dependence variable* umumnya dikatakan sebagai variable *output*, *criteria*, *consequent*. *Dependence variable* ialah variable yang dipengaruhi, karena adanya variabel bebas, pernyataan ini didukung oleh (Sugiono, 2012:89). *Dependence variable* didalam penelitian ini ialah Kinerja Karyawan (Y).

Lebih rinci, operasional variabel telah didefinisikan dan tercantum di table 3.1 berikut:

**Tabel 3. 1** Definisi Operasional Variabel Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Operasional Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kompensasi finansial (X <sub>1</sub> )	Kompensasi finansial ialah kompensasi yang dibayarkan dengan jumlah dan dalam mata uang tertentu kepada karyawan suatu emiten (Arif Yusuf Hamali, 2018). Terbagi menjadi dua yaitu langsung yang berupa bayaran pokok, prestasi, insentif, dan tertanggung (Heryenzus & Laia, 2018).	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan	Likert
Kompensasi non finansial (X <sub>2</sub> )	Kompensasi non finansial ialah kompensasi berbentuk kerjaan atau penugasan baik yang menarik, menantang, maupun membutuhkan tanggungjawab, yang membuahkan apresiasi, kenyamanan, keamanan, dan kepuasan pekerjaan (Margo Priyatono, 2019).	1. Penghargaan ekstrinsik 2. Penghargaan intrinsik	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja ialah hasil pekerjaan yang dapat terlihat dari kualitas dan kuantitas yang diselesaikan oleh karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya sesuai tanggungjawab yang diberi emiten padanya. (Nugraha, 2015:13)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Keefektifan biaya	Likert

**Sumber:** jurnal ISSN

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi ialah sekelompok objek atau subjek di suatu wilayah yang memiliki kualitas serta karakter tertentu yang ditentukan peneliti guna mempelajari dan menyimpulkannya, pernyataan ini di dukung oleh (Sugiyono,

2012:80). Populasi dipergunakan sebagai penyebut semua anggota suatu wilayah yang menjadikannya sasaran penelitian, atau singkatnya populasi ialah seluruh objek penelitian. Populasi didalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada PT.Citra maritime sejumlah 305 karyawan.

### 3.3.2 Sampel Penelitian

Sample yang dibutuhkan penelitian ini dikumpulkan memakai teknik *probabilitas sampling*. Teknik tersebut ialah teknik mendapatkan sample yang memberi peluang serupa kepada tiap anggota populasi guna menjadikannya sebagai sampel, pernyataan ini didukung oleh (Noor, 2013:151). Dalam hal ini, teknik penarikan sample yang dipergunakan ialah rumus *Slovin*:

Guna mempermudah dalam menentukan besaran sample yang diperlukan, maka ditentukan lebih dahulu metode penarikan sampelnya. Didalam penelitian ini sample diperoleh dengan mempergunakan rumus slovin dengan tingkatan kesalahan sebesar 5%. Besaran sample (total responden) penelitian ini dicari mempergunakan metode slovin (Suhars aputra, 2012 : 119), dan dapat dihitung rumus berikut:

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

#### Rumus 3. 1 Rumus Slovin

Sumber: (Sugiyono, 2013:72).

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Standar eror atau tahap kesalahan (persen)

Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara:

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

$$n = \frac{305}{1 + 305 (0,05)^2}$$

$$= \frac{305}{1,7625}$$

$$= 173.049$$

Berdasar pada hasil di atas, maka besaram sample dibulatkan menjadi 173.

### 3.4 Sumber Data Penelitian

Berkaitan dengan sumber data, sumbernya dibagikan kedalam dua bagian yakni data sekunder dan pimer.

#### 1. Data Primer

Data primer ialah data yang didapat secara langsung melalui tangan pertama (dalam hal ini responden) seperti kuesioner, pernyataan ini didukung oleh (V. W. Sujarweni, 2015: 89).

#### 2. Data sekunder

Data sekunder ialah data yang didapat melalui sumber yang telah ada (dalam hal ini didapat dari perusahaan) yang memiliki hubungan dengan variable penelitian, pernyataan ini didukung oleh (V.W.Sujarweni,2015: 89).

### 3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui berbagai alternatif cara, seperti survey, tes, wawancara, observasi dan analisa dokumen, pernyataan ini didukung oleh (V. W. Sujarweni, 2015: 98). Penelitian ini mempergunakan metode kuesioner atau angket. Metode tersebut merupakan sebuah *list* yang berisi serangkaian pertanyaan terkait suatu masalah ataupun bidang yang ingin diteliti, pernyataan ini didukung oleh (Achmadi, 2016). Kuesioner berisikan pertanyaan terkait data mengenai responden, serta pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT Citra Maritime di Kota Batam.

Data didapat dari responden yang mengisi kuesioner berdasarkan skala *likert*. Skala *likert* ialah skala yang berdasar pada jumlah respon dari responden atas pernyataan yang terkait dengan indikator suatu variabel yang ingin diukur didalam penelitian, pernyataan ini didukung oleh (Sanusi, 2012: 58). Skala *likert* lazimnya mempergunakan lima titik dengan label netral diposisi tengah (ketiga). Untuk analisa kuantitatif, maka jawaban responden nantinya diberi skor seperti berikut:

**Tabel 3. 2** Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

**Sumber:** (Rumengan , 2012: 92)

## **3.6 Metode Analisis Data**

### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisa deskripsi ialah analisa statistik yang dipakai guna menganalisa data melalui deskripsi atau gambaran yang terkumpul tanpa adanya maksud untuk menyimpulkannya. Analisa ini memanfaatkan bantuan komputer dan program statistik yakni program SPSS. Dengan SPSS, berbagai data yang telah terkumpul dianalisa guna memberi gambaran terkait hubungan ataupun pengaruh antar *independence* dan *dependence variable* didalam penelitian ini.

Guna mendeskripsi variable penelitian, diperlukan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor angket yang diperoleh respondens, pernyataan ini didukung oleh (Muhidin & Abdurahman, 2009: 110). Pengumpulan skor tersebut dipergunakan sesuai lima kategori skala likert penelitian yang telah ditetapkan didalam penelitian ini.

### **3.6.2 Uji Kualitas Data**

Pengujian kualitas ditujukan guna menelaah apakah instrument yang dipergunakan telah valid dan reliable (andal). Hal ini dikarenakan ketika mengolah data penelitian, kebenaran yang paling menentukan kualitas dari hasilnya. Pengujian kevalidan dan keandalannya ialah sebagai berikut.

#### **3.6.2.1 Uji Validitas**

Uji kevalidan merupakan pengujian statistik yang dipakai guna mengetahui seberapa validkah item pertanyaan dalam mengukur tiap variable. Instrument penelitian disebut valid bila telah teruji dari pengalaman, pernyataan ini didukung



oleh (Basuki, 2016: 77). Selain itu, ukuran instrument disebut valid jika instrument tersebut bisa melakukan pengukuran secara tepat. Oleh karenanya, instrument bisa disebut valid bila telah dibuktikan melalui pengalaman, yakni melalui uji coba.

Rumus yang digunakan ialah:

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

**Rumus 3. 2** *Pearson Product Moment*

**Sumber:** (Sanusi, 2013: 198)

- r = Angka korelasi
- X = Skor *item*
- Y = Skor total dari x
- N = Jumlah banyaknya subjek (sampel)

Nilai uji dibuktikan melalui pengujian dua sisi pada taraf *significant* 0,05 menggunakan program SPSS. Kriteria diterima atau tidaknya validitas ialah apabila hasil r hitung melampaui hasil r tabel ( $> 0,05$ ), maka item tiap pertanyaan dikatakan menunjukkan korelasi yang signifikan terhadap total skor item tersebut, atau item sudah valid, dan berlaku sebaliknya.

### 3.6.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji keandalan dipakai guna melihat konsistensi atau kestabilan alat ukur, apakah hasilnya konsisten ataukah tidak ketika pengukurannya diulangi (Priyatno, 2016: 154). Pengujian ini terkait dengan masalah kepercayaan (konsistensi) terhadap instrument. Instrument bisa mempunyai tingkat konsistensi tinggi bila

pengujian instrument tersebut hasilnya tetap. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat keterkaitan antara keandalan suatu instrument dengan ketepatan hasil. Suatu alat ukur disebut andal apabila ketika alat tersebut dipergunakan untuk mengukur gejala di waktu yang berbeda, hasilnya tetap sama. Sehingga, alat yang andal ini akan menunjukkan konsistensinya melalui hasil pengukuran yang sama (Nasution, 2016). Kriteria uji keandalan ialah dengan memperbandingkan *cronbach's alphanya*. Variable disebut andal apabila menunjukkan nilai *croanbach's alpha* yang melampaui 0,60. Rumus guna mengetahui keandalan menggunakan *Conbrach Alppha* yakni:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3. 3 Conbrach Alpha}$$

**Sumber:** Wibowo (2012)

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian pada butir

$\sigma_1^2$  = Varian total

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan guna mengetahui apakah tiap variable sudah akurat dan andal. Analisa dilakukan melalui SPSS, dan analisa dilakukan sebelum melakukan analisa dengan metode regresi linier berganda. Uji asumsi kalsik meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas (Wibowo, Djojo, 2012: 87)

### 3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah didalam *regression model*, variable residualnya sudah berdistribusi normal (Dwi & Santoso, 2017: 7). Distribusi normal atau mendekati normal disematkan pada model regresi yang telah dinilai baik. Model regresi yang berdistribusi normal nantinya membentuk suatu garis lurus diagonal. Apabila distribusi data residual telah normal, maka garis yang menggambarkan data aslinya akan mengikuti garis diagonalnya. Normalitas ini dapat terdeteksi dengan mengamati persebaran data berupa titik - titik pada sumbu diagonal didalam grafik histogram. *Regression model* disebut telah normal, apabila didapatkan kesimpulan dari pernyataan berikut: apabila data berupa titik - titik tersebar mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogramnya, maka model sudah menunjukkan pola distribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas, hal ini berlaku sebaliknya.

### 3.6.3.2 Uji Kolmogorov-Smirnov

Untuk lebih yakin bahwa data sudah berdistribusi normal, maka perlu untuk melakukan pengujian lainnya yakni mempergunakan uji numerik, yakni mengambil besaran nilai kuantitatif yang dibandingkan. Pengujian tambahan ini dilakukan guna memberi tambahan keyakinan, karena uji sebelumnya hanya mempergunakan pendekatan grafik. Uji numerik yang dipergunakan ialah uji *Kolmogorov-Smirnov*. *Regression model* dalam penelitian diketahui sudah berdistribusi normal apabila memenuhi syarat berikut: nilai probabilitas signifikansi pada table K-S untuk setiap variable yang melampaui tingkat

signifikansinya ( $> 0,05$ ) sudah dapat dikatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2013: 34), dan berlaku sebaliknya.

### **3.6.3.3 Uji Multikolinearitas**

Pengujian ini diperlukan guna mengetahui apakah didalam *regression model* ditemukan adanya korelasi antar *independence variabelnya* (Lestari, 2018: 102). Pedoman guna mengetahui hal tersebut terlihat pada nilai VIF-nya. Kriteria pengujiannya yakni bila nilai VIF belum melampaui angka 10, berarti suatu model *tidak memiliki gejala multikolinearitas, atau tidak adanya korelasi antar antar independence variabelnya*.

### **3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini diperlukan guna mengetahui apakah didalam *regression model* ditemukan ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Dwi & Santoso, 2017: 7). Homoskedastisitas disematkan apabila *variance* dari residu tiap pengamatan dinilai tetap, sednagkan heteroskedastisias disematkan apabila *variance* dari residu tiap pengamatan dinilai berbeda. Pengujian dilakukan dengan mempergunakan Uji *Park Gleyser*, di mana didapatkan simpulan homoskedastisitas bila nilai signifikansinya melampaui 0,05.

## **3.6.4 Uji Pengaruh**

### **3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda**

Pada dasarnya regresi ini merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, di mana dalam regresi linear berganda jumlah variabel bebasnya bertambah dari

yang tadinya hanya satu menjadi dua atau lebih *independence variable* (V. W. Sujarweni, 2015b: 116). Rumusnya ialah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Rumus 3. 4** Regresi Linear Berganda

Y = Kinerja Karyawan

A = Nilai konstanta

B = Nilai koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Kompensasi finansial

X<sub>2</sub> = kompensasi nonfinansial

E = Variabel pengganggu

#### 3.6.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dengan melakukan pengujian R<sup>2</sup> nantinya akan diketahui bahwa sebesar apa *independence variable* dalam memberi informasi terhadap *dependence variable*. Nilai R<sup>2</sup> berada antara 0 hingga 1. Semakin kecil R<sup>2</sup> menandakan bahwa kemampuan *independence variable* dalam memprediksi *dependence variabelnya* sangat terbatas. Sebaliknya, semakin nilai R<sup>2</sup> mendekati 1 menandakan bahwa *independence variable* telah memberi hampir semua info yang diperlukan guna memprediksi *dependence variabelnya* (Priyatno, 2016: 53).

### 3.6.5 Uji Hipotesis

#### 3.6.5.1 Uji Korelasi Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian ini dilakukan guna mengetahui secara parsial apakah tiap *independence variable* yakni kompensasi finansial dan non finansial menunjukkan pengaruhnya pada *dependence variable* yakni kinerja karyawan. Uji T

dilaksanakan menggunakan asumsi bahwa variabel lain bernilai 0 (Sanusi 2013: 138).

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

**Rumus 3. 5** t hitung

**Sumber:** Sugiyono (2010)

t =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan ke  $t_{tabel}$

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Rumusan Hipotesis:

Ho: Secara parsial tidak terdapat pengaruh antara *independence variable* dengan *dependence variable*.

Ha: Secara parsial terdapat pengaruh antara *independence variable* dengan *dependence variable*.

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

### 3.6.5.2 Uji Korelasi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian ini dilakukan guna mengetahui apakah *regression model* bisa dipakai untuk memprediksi *dependence variable* (Wibowo, 2012;132-133).

Rumusnya ialah sebagai berikut:

$$F = \frac{(r_{y12})^2}{1 - (r_{y12})^2} \left[ \frac{n - k - 1}{k} \right]$$

**Rumus 3.6** F Hitung

**Sumber:** (Sanusi, 2012)

$R^2$  = koefisien Derteminasi

K = Banyaknya variabeln bebas

n = banyaknya sampel

Apabila nilai pada table F melampaui nilai pada F hitung, maka Ho diterima dan H1 ditolak. Apabila nilai pada table F belum melampaui nilai pada F hitung, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Taraf signifikasinya ialah 5%. Sehingga simpulannya jika nilai probabilitas signifikasinya melampaui 0,05, maka Ho diterima dan H1 ditolak.

### **3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.7.1 Lokasi Penelitian**

Tempat di mana penelitian dilaksanakan guna mendapat data yang dibutuhkan disebut sebagai lokasi penelitian. PT.Citra Maritime ialah lokasi dimana peneliti mendapat data dan melaksanakan penelitian ini.

#### **3.7.2 Jadwal Penelitian**

Ada pula jadwal penelitian yang telah disusun peneliti guna melaksanakan penelitian untuk keperluan penulisan skripsi bisa diperhatikan pada table di bawah.

**Tabel 3.3** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■																		
Pengajuan objek penelitian	■	■																		
Bimbingan Penelitian					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Penyusunan Bab I Pendahuluan		■	■	■	■															
Penyusunan Bab II Tinjauan Pustaka						■	■	■	■											
Penyusunan Bab 3 Metode Penelitian										■	■	■	■							
Penyebaran dan Analisis Hasil Kuesioner														■	■	■				
Penyusunan Bab 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan																	■	■	■	
Penyusunan Bab 5																		■	■	
Penyelesaian Skripsi																	■	■	■	■

**Sumber :** Penulis (2020)





---

**Universitas Putera Batam**