

TUGAS AKHIR

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RUMAH SAKIT PERMATA HUSADA**



DISUSUN OLEH :

YULIANA DESI

18001465

PROGRAM STUDI DIPLOMA TIGA MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU BISNIS KUMALA NUSA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja
Karyawan Rumah Sakit Permata Husada
Nama : Yuliana desi
NIM : 18001465
Program studi : D3 Manajemen

Tugas akhir ini telah disetujui oleh dosen pembimbing tugas akhir
Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 10 Agustus 2021

Mengetahui
Dosen Pembimbing

(Anung Pramudyo, S.E., MM.)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT PERMATA HUSADA

Laporan tugas akhir ini telah di ajukan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan pada Program Studi Manajemen

Disetujui dan diserahkan pada :

Hari :Kamis

Tggal :12 Agustus 2021

Tim Penguji

Ketua

Angota

Dwi Wahyu Pril Ranto, SE, M.M

Indri Hastuti Listyawati, S.H., M.M

NIK.10600102

NIK.11300113

Mengetahui

Ketua STIB Kumala Nusa

Anung Pramudyo, S.E., MM.

NIP.19780204 200501 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuliana desi

NIM : 18001465

Judul Tugas akhir : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja
Karyawan Rumah Sakit Permata Husada

Dengan ini saya menyatakan bahawa Tugas Akhir merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah di terbitkan oleh pihak mana pun kecuali tersebut dalam referensi dan bukan hasil karya orang lain sebagian maupun secara keseluruhan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya. Apabila kemudian hari ada yang mengklaim bahawa karya ini milik orang lain dan di benarkan secara hukum, maka saya bersedia di tuntutan berdasarkan hukum

Yogyakarta,.....

Yang Membuat Pernyataan

(Yuliana Desi)

MOTTO

“Ambilah kebaikan dari apa yang di katakan,
jangan melihat siapa yang mengatakanya”

“jawaban dari sebuah keberhasilan adalah terus belajar dan tak kenal putus asa”

“Selama ada niat dan keyakinan semua akan jadi mungkin”

“Pendidikdn memiliki akar yang pahit tapi buah nya manis”

“Hari ini harus lebih baik dari hari esok adalah harapan”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Sebagai rasa terima kasih dalam menyelesaikan tugas akhir (TA) ini penulis persembahkan kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan karunia Nya penulis mampu menyelesaikan tugas akhir.
2. Kedua orang tuaku yang tercinta yang selalu mendoakan, mendukung serta memberikan cinta dan kasih sayangnya kepada penulis.
3. Teman-teman penulis seangkatan 2018 terutama mahasiswa yang selalu membantu penulis disaat mengalami kesulitan.
4. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (TA). Dengan judul “Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Permata Husada Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Diploma Tiga Manajemen pada konsentrasi Manajemen Administrasi Obat dan Farmasi, Sekolah Tinggi Kumala Nusa Yogyakarta. Penulis menyadari di dalam proses penyusunan tugas akhir ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Anung Pramudyo, S.E., M.M. sebagai Ketua STIB Kumala Nusa dan selaku dosen pembimbing yang senantiasa mengarahkan dan membimbing penulis dengan penuh kesungguhan hati hingga selesai Tugas Akhir ini.
2. Segenap dosen dan karyawan STIB Kumala Nusa Yogyakarta.
3. Untuk kedua orang tua saya yang selalu mendukung dalam penyelesaian tugas akhir.
4. Seluruh teman-teman yang membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini, saya menyadari sepenuhnya bahwa tugas akhir ini jauh dari kata sempurna namun dengan segala kesederhanaan yang saya miliki saya tetap berharap tugas akhir ini bermanfaat bagi pembaca.

Penulis berharap segala kritik dan saran yang bersifat membangun agar penulis dapat memperbaiki apabila ada kesalahan. Akhir kata semoga tugas akhir

ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa STIB Kumala Nusa Yogyakarta khususnya,
dan pembaca umumnya.

Yogyakarta.....

Yang membuat pernyataan

Yuliana Desi

DAFTAR ISI

JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Landasan Teori	6
B. Penelitian Terdahulu	14
C. Kerangka Berpikir	18

D. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Jenis Penelitian	20
B. Populasi dan Sampel	20
C. Teknik Pengambilan Sampel	21
D. Jenis Data	21
E. Teknik Pengumpulan Data.....	22
F. Definisi Operasional	23
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	24
H. Analisis Data	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
A. Hasil Penelitian	29
B. Pembahasan	37
BAB V PENUTUP	39
A. Kesimpulan	39
B. Saran	39

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Table 2.1 Definisi Operasional Variabel.....	23
Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	29
Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
Table 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	30
Table 4.4 karaktersistik berdasarkan status karyawan	31
Table 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja	31
Table 4.6 Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Kompensasi Finansial	32
Table 4.7 Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Kinerja Karyawan	33
Table 4.8 Hasil Uji Reabilitas	34
Table 4.9 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	35
Table 4.10 Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	19
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data Karakteristik Responden
- Lampiran 3 : Tabulasi Data Jawaban Responden
- Lampiran 4 : Output Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden
- Lampiran 5 : Output Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6 : Output Analisa Data (Regresi Linier Sederhana)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Permata Husada. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Permata Husada dengan sampel sejumlah 40 orang karyawan dan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Untuk metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier sederhana. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software* komputer SPSS versi 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan Berdasarkan hasil uji t (parsial) diketahui bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Permata Husada. Berdasarkan hasil uji determinasi (*R square*) variabel independen yaitu kompensasi finansial (X) memiliki kontribusi sebesar 55,7% untuk mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain seperti yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : *Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu hal pokok yang dapat menunjang kemajuan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola dan mengatur kinerja perusahaan, sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan perusahaan, sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan Karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang dengan produktif dan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan Karyawan bekerja secara produktif dan profesional.

Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusia dan sadar bahwa sumber daya manusia lebih dari sekedar aset. Perusahaan harus bisa bersikap profesional dan adil dalam pemberian imbalan kepada Karyawan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut mendorong Karyawan agar lebih termotivasi dalam menjalankan dan mengerjakan tugas-tugasnya demi terwujudnya tujuan perusahaan. Hubungan kerja yang saling menguntungkan tersebut berdampak

positif terutama bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja Karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan memberikan jasanya dengan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan dan perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada Karyawan atas jasanya (Mangkunegara, 2001:1)

Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat salah satunya dapat dilihat dari pemberian kompensasi, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang, dapat berupa gaji, bonus dan insentif, sedangkan kompensasi nonfinansial merupakan kompensasi yang diberikan tidak dalam bentuk uang, dapat berupa pekerjaan dan lingkungan kerja. Apabila perusahaan dapat mengatur kompensasi dengan baik, maka akan memberikan keuntungan yang baik pula bagi perusahaan tersebut.

Hasibuan (2008: 118) membedakan kompensasi menjadi dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung diberikan dalam bentuk gaji, upah dan insentif. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa fasilitas dan kesejahteraan Karyawan. Kompensasi nonfinansial terdiri dari lingkungan kerja dan tugas-tugas. Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi Karyawan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan tolak ukur terhadap prestasi yang dicapai oleh Karyawan. Diharapkan dengan adanya kompensasi, Karyawan menjadi lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Samsuddin (2006: 187-188) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi Karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila Karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja atau kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Penelitian tentang hubungan variabel-variabel kompensasi yang terdiri atas kompensasi finansial dan nonfinansial dengan kinerja Karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Asriyantini Amrullah (2012), Tiara Suciaty dan Siti Rahmawati (2014) serta Rafi Jodi Kuria (2016) bahwa pemberian kompensasi yang tepat merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi Karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam hal pelayanan kesehatan. Rumah sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan dalam melayani konsumen memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja Karyawannya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan yang dalam hal ini rumah sakit adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat

dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi, perusahaan maupun instansi.

Rendahnya kinerja Karyawan menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan karena terdapat tindakan Karyawan yang tidak mendukung efektifitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya, perusahaan harus menerima kerugian material maupun immaterial karena pekerjaan Karyawan yang tidak efektif dan efisien. Melalui penelitian ini diharapkan manajemen rumah sakit dapat mengusahakan penyelesaian masalah yang berhubungan dengan kompensasi baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial agar dapat menjaga kualitas kinerja dan motivasi Karyawan tetap tinggi guna tercapainya tujuan rumah sakit.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Permata Husada”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah : “Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Permata Husada?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Permata Husada.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi STIB Kumala Nusa, hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi jika ada peneliti yang ingin meneliti tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja Karyawan.
2. Bagi peneliti, penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman mengenai pengaruh kompensasi finansial bagi Karyawan
3. Bagi pembaca, penelitian ini sebagai informasi mengenai pengaruh kompensasi finansial bagi kinerja Karyawan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah hak Karyawan yang diberikan sebagai imbalan setelah mereka menjalankan kewajibannya (Hasibuan, 2009:118), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Karyawan sebagai imbalan atau jasa yang di berikan kepada perusahaan. kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada Karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar Karyawan merasa dihargai dalam berkerja.

Griffin (2004) mendefinisikan kompensasi sebagai suatu bagian penting dan kompleks dalam hubungan Karyawan dalam organisasi kompensasi adalah hak-hak Karyawan yang harus diterima sebagai imbalan atau kompensasi setelah mereka menjalankan kewajibannya.

Heidjrachman dan Husnan (2016) mendefinisikan kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada Karyawan atas

pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama waktu tertentu atau selama waktu bekerja sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterima Karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan keKaryawanan yang dikemas dalam suatu sistem imbalan atas kerja atau jasa.

Menurut Martoyo (2006) dalam (Hamdiyah et al., 2016) Kompensasi adalah pengetahuan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun employess baik langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non financial*).

Handoko (2010) pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para Karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para Karyawan sebagai ganti atas kontribusi mereka kepada organisasi yang bisa berupa finansial maupun non finansial”.

Malthis dan Jackson (2000) mendefinisi kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya” kompensasi dipandang sebagai faktor yang turut menyumbangkan andil penting dalam penentuan atau pemilihan tempat kerja bagi seorang Karyawan.

Mulyadi (2001) menggolongkan penghargaan ke dalam dua kelompok, yaitu Penghargaan *intrinsik* berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai target tertentu, misalnya dengan penambahan tanggung jawab, penghargaan pekerjaan dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi yang terbaik. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada Karyawan baik berupa finansial seperti gaji, *honorarium* dan bonus. Penghargaan non finansial berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa dan sekretaris pribadi.

b. Jenis-jenis kompensasi

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada Karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Menurut Rivai (2004:359) “Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi Karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah dan insentif”.

a) Kompensasi langsung

Menurut Hariandja (2002) kompensasi langsung adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan seperti upah atau gaji, dan bonus.

b) Kompensasi tidak langsung

Simamora (2006) menjelaskan bahwa kompensasi “tidak langsung atau tunjangan sebagai pembayaran dan jasa yang melindungi serta melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini”.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada Karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Kompensasi non finansial menurut Simamora (2006) terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan psikologis atau fisik dimana orang itu bekerja. Sedangkan menurut Rivai (2004) kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada Karyawan selain bentuk uang.

c. Indikator Pengukuran Kompensasi

Menurut (Fuad Mas'ud, 2004), adalah :

- 1) Kompensasi yang di berikan layak bagi kemanusiaan, yaitu kompensasi berdasarkan ketentuan perundang-undang, biasanya setiap provinsi atau daerah memiliki upah minimal yang disepakati oleh pengusaha, organisasi buruh dan pemerintah sebagai penengah.
- 2) Pembayaran kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati, artinya perusahaan membayarkan upah sesuai dengan kesepakatan kerja yang telah dilakukan pada awal kontrak yang dilakukan oleh pihak pekerja dengan perusahaan.
- 3) Pembayaran kompensasi sesuai dengan jasa yang diberikan Karyawan kepada perusahaan, artinya pihak perusahaan memberikan kompensasi berdasarkan tanggung jawab dan beban kerja, seperti pemberian tunjangan jabatan untuk Karyawan yang menduduki jabatan tertentu
- 4) Pembayaran kompensasi rutin dilakukan, artinya kompensasi dilakukan minimal 1 bulan sekali dengan tanggal yang telah ditetapkan di awal kontrak kerja, walaupun dilakukan lebih dari satu kali, tanggal pembayaran sudah ditentukan sejak awal.

d. Tujuan diberikannya kompensasi

Menurut Hani Handoko (2010 :156) adalah:

- 1) Memperoleh Personalia yang *Qualified*
- 2) Mempertahankan para Karyawan yang ada sekarang
- 3) Menjamin Keadilan

- 4) Menghargai Perilaku Yang Diinginkan
- 5) Mengendalikan Biaya- Biaya
- 6) Memenuhi Peraturan – Peraturan Legal.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Hersey dan Blanchard dalam Rivai (2005), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Hasibuan dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003) mengemukakan bahwa kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2009) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Gibson (2007) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Kinerja menurut Mangkunegoro (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas, maka kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Optimalisasi kinerja sulit dapat diwujudkan, karena sangat banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja tersebut.

b. Pengukuran Kinerja Karyawan

Dharma (2002:355) menjelaskan bahwa ada tiga cara pengukuran kinerja Karyawan yaitu:

- 1) Kuantitas kerja

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

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan nilai mutu suatu produk yang dihasilkan oleh perusahaan

3) Ketepatan waktu

kerja Ketepatan waktu kerja adalah cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja Karyawan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2009) dalam (Musyafi et al., 2016) menyatakan bahwa Identifikasi terhadap faktor-faktor yang menjadi penyebab meningkatnya kinerja seorang Karyawan merupakan sesuatu yang fundamental bagi pengawasan yang baik serta pembuatan keputusan yang lebih efektif dalam strategi perbaikan kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan berasal dari dalam diri Karyawan yaitu faktor kemampuan dan motivasi, sedangkan dari luar Karyawan adalah teknologi, kualitas material yang digunakan organisasi, kualitas lingkungan fisik, budaya organisasi, kepemimpinan, pengelolaan sumber daya manusia.

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Robin (2009) pengertian penilaian pelaksanaan pekerjaan yang bersifat komprehensif meliputi :

- 1) Kualitas dari hasil pekerjaan
- 2) Jumlah hasil atau produk
- 3) Pengetahuan mengenai pekerjaan dan kreativitas Karyawan dalam berkerja
- 4) Ketergantungan untuk menghasilkan produk yang ditetapkan perusahaan berdasarkan standar kualitas, maupun efisiensi Karyawan dalam berkerja

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Hamdiyah (2016)

Penelitian ini berjudul “peningkatan kinerja Karyawan melalui kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan di ada swalayan Banyumanik Semarang” penelitian ini bertujuan untuk mengukur bagaimana peningkatan kinerja Karyawan melalui kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $5,766 > 1,667$ atau nilai signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kompensasi sebagai pengukur untuk kinerja Karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada responden dan variable yang digunakan dalam penelitian Hamdiyah sampel yang digunakan 75 responden dan minimal Karyawan sudah berkerja selama 1 tahun dan variabel yang digunkan

tidak hanya kompensasi sedangkan penelitian ini menggunakan seluruh Karyawan di rumah sakit Permata Husada tanpa minimal waktu kerja dan variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan kompensasi finansial.

2. Penelitian Dina Primadona (2015)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hero Supermarket Tbk Cabang Mtc Giant Panam Pekanbaru” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja Karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru. Penelitian ini menyatakan bahwa Berdasarkan analisis data yang telah dijelaskan bahwa pengujian pengaruh kompensasi finansial (X) terhadap kinerja Karyawan (Y) yang menghasilkan signifikansi $0,000 < 0,05$. Menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (variabel independen) terhadap variabel kinerja Karyawan (dependen) PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kompensasi finansial untuk mengukur kinerja Karyawan, perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Dina Primadona menggunakan Karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru menjadi responden sedangkan dalam penelitian ini menggunakan Karyawan rumah sakit Permata Husada sebagai responden.

3. Penelitian Angga Putra Samudra (2014)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)”. Penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi finansial (X) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan R sebesar 0,749. Pada tabel hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,746 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X1 (kompensasi finansial langsung). Jadi apabila kompensasi finansial langsung mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,746 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,420 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X2 (kompensasi finansial tidak langsung), Jadi apabila kompensasi finansial tidak langsung mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,420 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kompensasi finansial untuk mengukur kinerja Karyawan, perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Angga Putra Samudra menggunakan Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang menjadi responden sedangkan dalam penelitian ini menggunakan Karyawan rumah sakit Permata Husada sebagai responden.

4. Penelitian Anindita Kusumawardani (2020)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan” penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat. Hal ini menandakan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi finansial yang baik maka kinerja Karyawan akan tetap terjaga karena para Karyawan merasakan sangat dihargai oleh organisasinya.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kompensasi finansial untuk mengukur kinerja Karyawan, perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Nindita Kusumawardani menggunakan Sampel penelitian yang terpilih sebanyak 44 orang yang berasal dari Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau. sedangkan dalam penelitian ini menggunakan Karyawan rumah sakit Permata Husada sebagai responden.

5. Penelitian Mita D. Marlian (2016)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Manado”. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial terhadap kinerja Karyawan. penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan

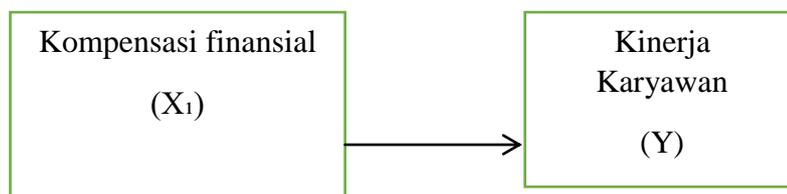
terhadap kinerja Karyawan. secara parsial kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kompensasi finansial untuk mengukur kinerja Karyawan, perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Mita D. Marlian tidak hanya menggunakan kompensasi finansial sebagai pengukur kinerja Karyawan namun juga merincikannya dengan menggunakan kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung dalam penelitian ini menggunakan kompensasi finansial.

C. Kerangka Berpikir

Adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Salah satunya adalah kompensasi finansial yang merupakan imbalan atau balas jasa yang berupa uang seperti: gaji, bonus, dan insentif. Apabila Karyawan mendapat kompensasi finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka Karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila Karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kinerja Karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Kerangka berpikir dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Keterangan:

X1 = Kompensasi Finansial

Y = Kinerja Karyawan

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009: 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan jawaban penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Fungsi utama dari hipotesis adalah membuka kemungkinan untuk menguji kebenaran teori. Hipotesis dalam penelitian ini adalah : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Permata Husada.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menganalisis variabel-variabel independen (kompensasi finansial) yang mempengaruhi variabel dependen (kinerja Karyawan Rumah Sakit Permata Husada).

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter & kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit Permata Husada yang berjumlah 123 orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Oleh karena itu sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah Karyawan dan Karyawan pada Rumah Sakit Permata Husada.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 40 sampel yang berada di Rumah Sakit Permata Husada. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Roscoe (1975) yang dikutip Sekaran (2006) yaitu ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik Purposive Sampling. Sampel yang menggunakan Purposive Sampling ini adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pada penarikan sampel ini, peneliti memilih responden yang dianggap memiliki kriteria yang sesuai dengan penelitian ini yaitu responden yang telah bekerja minimal 1 tahun, Karyawan tetap di rumah sakit dan pernah mendapatkan kompensasi finansial di Rumah Sakit Pemata Husada.

D. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data

(Sugiyono, 2010). Data primer didapatkan melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan obyek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi atau data. Data primer untuk penelitian ini adalah data yang diperoleh dari jawaban responden di Rumah Sakit Permata Husada melalui kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2010) merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder diperoleh dengan membaca jurnal yang terikat dengan penelitian melalui internet, serta data lainnya. Dalam penelitian ini data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber buku, laporan, jurnal dan internet

E. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan Sumber data diatas, penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab kepada pihak yang berhubungan dengan permasalahan.

2. Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bersangkutan dengan permasalahan kepada responden dengan tujuan memperoleh data-data yang mendukung penelitian. Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner dengan skala likert, dimana pada masing-masing jawaban diberikan skor sebagai berikut :

- a. Jawaban sangat tidak setuju 1
- b. Jawaban tidak setuju 2
- c. Jawaban netral 3
- d. Jawaban setuju 4
- e. Jawaban sangat setuju 5

Kuisisioner ini dibagikan kepada Karyawan yang berada di Rumah Sakit Permata Husada.

F. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat Definisi Operasional Variabel dengan pengukuran variabel menggunakan skala likert, dimana pada masing-masing jawaban diberikan skor.

Berikut merupakan Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator
-----------	-----------------	-----------------	------------------

1.	Kompensasi Finansial (X1).	Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada Karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. (Rivai, 2004)	1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Kusriyanto & Mangkunegara (2005), mendefenisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.	1. Kualitas kerja 2. Kwantitas kerja 3. Ketepatan waktu

G. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2005) valid berarti instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu alat ukur disebut valid apabila instrumen yang dimaksud untuk mengukur tersebut memang dapat mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Pengujian validasi dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item skor dengan total skor. Pengujian validasi dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item skor dengan total skor. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi Product Moment

X = Jumlah skor untuk indikator X

Y = Jumlah skor untuk indikator Y

n = Banyak responden (sampel) dari variabel X dan Y

Setelah r hitung ditemukan, r hasil-hasil tersebut kemudian dikonsultasikan dengan tabel untuk mengetahui butir yang valid dan tidak valid. Menggunakan pedoman bila r hitung > r tabel pada signifikansi 5% maka butir dianggap valid, sedangkan bila r hitung < r tabel maka item tersebut dianggap tidak valid. Butir yang digunakan dalam pengumpulan data adalah butir yang valid (Ghozali, 2011:53).

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal-hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Pada penelitian ini digunakan metode pengukuran reliabilitas Cronbach's Alpha. Pengujian reliabilitas dengan teknik *Cronbach's Alpha* ini biasanya dilakukan untuk jenis data interval/essay (Sugiyono, 2005: 282).

$$r = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s^2}{s^2} \right\}$$

Keterangan:

k = mean kuadrat antara subjek

$\sum s^2$ = mean kuadrat kesalahan

s^2 = varians total

Jika koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dapat dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2005: 277).

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

H. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2005: 243). Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis. Langkah-langkah yang digunakan dalam analisis ini adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun persamaan regresi dan membuat garis regresi linear sederhana persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = nilai Y jika X=0 (konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi

X = subyek dalam variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

b. Menguji signifikansi dengan uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2005: 215). Uji t dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

t = t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah

Harga thitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga tabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila t hitung \geq t tabel maka variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Namun apabila thitung $<$ tabel maka variabel tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

c. Mencari koefisien korelasi (r)

Teknik korelasi product moment digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio dan sumber data

dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama (Sugiyono, 2005: 212). Berikut ini dikemukakan rumus yang paling sederhana yang dapat digunakan untuk menghitung koefisien korelasi, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{x^2 y^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

x = Deviasi dari mean untuk nilai variabel X

y = Deviasi dari mean untuk nilai variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara nilai X dan Y

x^2 = Kuadrat dari nilai x

y^2 = Kuadrat dari nilai y

d. Mencari koefisien determinasi (r^2)

Koefisien determinasi sederhana (r^2) dapat dicari menggunakan rumus di bawah ini:

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Keterangan:

r^2 = Koefisien determinasi regresi

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah konsumen di Yogyakarta yang diambil dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling* untuk mewakili responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Adapun karakteristik responden dikelompokkan menjadi 5 kelompok sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dikelompokkan menjadi 5 yaitu <25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun, >40 tahun pada Tabel 4.1 :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
<25 tahun	6	15%
26-30 tahun	11	27,5%
31-35 tahun	13	32,5 %
36-40 tahun	10	25%
> 40 tahun	-	-
Total	40	100%

Sumber: Lampiran 2

b. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan pada Tabel 4.2 :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	20	50%
Perempuan	20	50%
Jumlah	40	100%

Sumber : Lampiran 2

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dikelompokkan menjadi 4 yaitu SD-SLTA, D1-D3, S1, dan S2 pada Tabel 4.3 :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
SD-SLTA	1	2,5%
D1-D3	14	35%
S1	18	45%
S2	7	17,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data yang diolah (2021)

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Karakteristik responden berdasarkan Status Karyawan dikelompokkan menjadi 2 yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak pada Tabel 4.4 :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status karyawan	Frekuensi	Presentase(%)
Karyawan tetap	25	62,5%
Karyawan kontrak	15	37,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Lampiran 2

e. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yaitu pada

Tabel 4.5 :

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
< 5 tahun	14	35%
5-10 ahun	23	57,5%
> 10 tahun	3	7,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Lampiran 2

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji valid atau tidaknya suatu item pernyataan (instrumen) dari variabel Kompensasi Finansial (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini hasil uji validitas variabel :

1) Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial

Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian kompensasi finansial terdiri dari 6 item pernyataan. Hasil uji validitas untuk semua item pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4.6 :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Kompensasi Finansial (X)

Item Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
KF1	0,000	Valid
KF2	0,000	Valid
KF3	0,000	Valid
CF4	0,000	Valid
KF5	0,000	Valid
KF6	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kompensasi finansial dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena berdasarkan uji menggunakan *software* komputer SPSS versi 26 menghasilkan nilai signifikansi 0,000 dimana hasil tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian keputusan pembelian terdiri dari 6 item pernyataan. Hasil uji validitas untuk semua item pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 4.7 :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
KP1	0,000	Valid
KP2	0,000	Valid
KP3	0,000	Valid
KP4	0,000	Valid
KP5	0,000	Valid
KP6	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan keputusan pembelian dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena berdasarkan uji menggunakan *software* komputer SPSS versi 26 menghasilkan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil 0,05 atau 5%.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen bertujuan untuk mengetahui besarnya indeks kepercayaan instrumen dari Kompensasi Finansial (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Setelah dilakukan uji validitas dan diperoleh. Butir pernyataan yang valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Dengan ketentuan reliable apabila koefisien $\alpha > 0,6$. Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.8 :

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha (a)</i>	Kesimpulan	Keterangan
Kompensasi Finansial (X)	0,829	>0,6	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,862	>0,6	Reliable

Sumber : Lampiran 5

Dari hasil uji reliabilitas instrument menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial adalah reliable, karena nilai *Cronbach's. Alpha* menunjukkan lebih besar dari $> 0,6$, artinya semua butir pertanyaan dikatakan reliabele.

3. Hasil Analisis Data

a. Regresi Linier Sederhana

Model regresi linier sederhana untuk variabel independen Kompensasi Finansial dan variabel dependen Kinerja Karyawan mempunyai persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : perhitungan analisis regresi linier sederhana yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26 for windows dapat dilihat hasilnya pada Tabel 4.9 :

Tabel 4.9 Hasil Regresi Linier Sederhana

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig
	B	Std. Error	Betta		
(Constant)	1,875	3,158		6,910	0,000
Kompensasi Finansial (X)	0,767	0,111	0,746		

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai konstanta (*Constant*) sebesar sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar. Dengan demikian persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 1,875 + 0,767X$$

diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi finansial bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pemata Husada.

b. Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji kuat tidaknya hubungan positif 40 sampel serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif.

Hasil uji R dalam Tabel ini dapat dilihat pada Tabel 4.10 dibawah ini. Berdasarkan pengujian regresi pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,746 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif. Berikut ini hasil hasil uji R dalam Tabel 4.10 :

Tabel 4.10 Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,746	0,557	0,545

Sumber : lampiran 6

c. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Pengujian ini merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menunjukkan persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel (Y). hasil pengujian ini menjelaskan besarnya kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi *R Square* dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Berdasarkan pengujian regresi pada Tabel 4.10 sebelumnya dapat diketahui nilai koefisien determinasi *R Square* adalah sebesar 0,557 atau 55,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 55,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan sedangkan sisanya sebesar 44,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

Hasil uji t digunakan untuk menunjukkan adanya pengaruh dari variabel kompensasi finansial secara parsial atau masing-masing terhadap keputusan pembelian. Perhitungan uji t (secara parsial) dapat dilihat pada Tabel 4.9. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi linier sederhana yang disajikan pada Tabel 4.9 sebelumnya diketahui nilai signifikan variabel kompensasi finansial (X) kurang dari 0,05 atau 5% yaitu sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Permata Husada dapat diterima.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas, baik pernyataan untuk variabel independen berupa kompensasi finansial (X) dan variable dependen yaitu kinerja karyawan (Y), semua item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk instrumen atau alat ukur penelitian karena nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $<0,05$ atau 5%. Dalam uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha (a)* lebih dari 0,06 dengan demikian semua item dinyatakan reliabel. Diketahui hasil uji regresi linier sederhana diketahui bahwa koefisien regresi variabel independen yaitu kompensasi finansial (X) memiliki nilai positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Maka, artinya

kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Permata Husada.

Berdasarkan hasil uji determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,557% atau 55,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 55,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diketahui nilai signifikan variabel kompensasi finansial (X) kurang dari 0,05 atau 5% yaitu sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Permata Husada dapat diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa adanya kesamaan hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hamdiyah (2016), Dina Primadona (2015), Angga Putra Samudra (2014), Anindita Kusumawardani (2020), dan Mita D. Marlian (2016) yang menunjukkan adanya kesamaan yaitu adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Pada umumnya kompensasi finansial menjadi salah satu faktor peningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Permata Husada, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan :

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) diketahui bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Permata Husada.
2. Berdasarkan hasil uji determinasi (*R square*) variabel independen yaitu kompensasi finansial (X) memiliki kontribusi sebesar 55,7% untuk mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain seperti yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini maka peneliti memiliki saran pada Rumah Sakit Permata Husada adalah, untuk lebih memperhatikan kompensasi finansial yang di tawarkan, karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Permata Husada.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamdan, E. R. S. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Samudera Buana Persada. *Agora*, 2(1), 608–612.
- Kusdi, R., Djudi, M. M., & Putra, S. A. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Jatim Cabang Malang) Angga. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(2), 1–9.
- Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adianto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1), 19. <https://doi.org/10.31258/Jkp.11.1.P.19-24>
- Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, H. N. U. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Marliani, M., Parengkuan, T., & Lengkong, V. (2016). *Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Manado*. 4(4), 1108–1117.
- Musyafi, R., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan (Apj) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis(Jab)*, 39(2), 149–157.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/Liabilities.V2i3.3993>
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, A. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/Parameter.V4i2.41>
- Primadona, D., Indrawati, H., Trisnawati, F., Studi, P., Ekonomi, P., & Riau, U. (N.D.). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Hero Supermarket Tbk Cabang Mtc Giant Panam Pekanbaru Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Hero Supermarket Tbk Cabang Mtc Giant Panam Pekanbaru*. 1–10.

- Samudra, A. Kusdi Rahardjo, M. D. M. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 7(2), 78757.
- Supardi, S. (1993). Populasi Dan Sampel Penelitian. *Unisia*, 13(17), 100–108. <https://doi.org/10.20885/unisia.vol13.iss17.art13>
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, E. T. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78. <http://perwiraindonesia.com/ejournal/index.php/perwira/article/view/13>

LAMPIRAN 1

Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

TUGAS AKHIR

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah

Sakit Permata Husada



DI SUSUN OLEH :

YULIANA DESI

18001465

PROGRAM DIPLOMA TIGA MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU BISNIS KUMALA NUSA

YOGYAKARTA

2021

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT PERMATA HUSADA”

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Saudari Karyawan RS Permata Husada
di tempat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yuliana Desi

Nim : 18001465

Asal : Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa

Program Studi : D3 Manajemen

Dengan Hormat,

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir, bersama ini peneliti menyampaikan kuesioner penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja Karyawan di RS Permata Husada.

Peneliti memahami waktu saudara/i sangatlah terbatas dan berharga, namun peneliti juga berharap kesediaan saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir.

Atas waktu dan kerja sama yang diberikan saudara/i, peneliti mengucapkan terima kasih.

Salam Hormat,

Yuliana Desi

18001465

I. Identitas Responden

Petunjuk : pilihlah jawaban yang sesuai dengan kondisi bapak/ibu dengan cara memberi tanda silang (X) !

Umur :

- a. < 25 tahun
- b. 26-30 tahun
- c. 31-35 tahun
- d. 36-40 tahun
- e. > 40 tahun

Jenis Kelamin :

- a. Laki-Laki
- b. Perempuan

Pendidikan Terakhir :

- a. SD – SLTA
- b. D1 – D3
- c. S1
- d. S2

Lama Bekerja :

- a. < 5 Tahun
- b. 5 – 10 Tahun
- c. > 10 Tahun

Status Karyawan :

- a. Karyawan Tetap
- b. Karyawan Kontrak

II. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda Check list (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat saudara kriteria penelitian:

STS:Sangat Tidak Setuju=1

TS :Tidak Setuju=2

N :Netral=3

S :Setuju=4

SS :Sangat Setuju=5

Daftar Pernyataan Variabel Kompensasi Finansial (X)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
KF1	Rumah Sakit tempat saya bekerja dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan					
KF2	Rumah Sakit tempat saya bekerja dalam memberikan gaji setiap bulan kepada Karyawan telah disesuaikan dengan porsi pekerjaannya					
KF3	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima					
KF4	Bonus yang diberikan Rumah Sakit tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
KF5	Rumah Sakit tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada Karyawan					
KF6	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan					

Daftar Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
KK1	Saya memiliki keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan kerja					
KK2	Saya mempunyai komitmen yang kuat terhadap pekerjaan saya					
KP3	Saya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan					
KK4	Saya selalu dapat menyelesaikan target pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
KK5	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					

LAMPIRAN 2

**Tabulasi Data Karakteristik
Responden**

Karakteristik Responden					
No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Status Karyawan
1	< 25 tahun	Perempuan	D1 – D3	< 5 Tahun	Karyawan Kontrak
2	< 25 tahun	Perempuan	SD – SLTA	< 5 Tahun	Karyawan Tetap
3	26-30 tahun	Laki - laki	D1 – D3	5 – 10 Tahun	Karyawan Tetap
4	31-35 tahun	Perempuan	S1	5 – 10 Tahun	Karyawan Tetap
5	36-40 tahun	Perempuan	S2	5 – 10 Tahun	Karyawan Tetap
6	< 25 tahun	Perempuan	D1 – D3	< 5 Tahun	Karyawan Kontrak
7	31-35 tahun	Perempuan	S1	< 5 Tahun	Karyawan Kontrak
8	26-30 tahun	Laki - laki	S1	5 – 10 Tahun	Karyawan Tetap
9	26-30 tahun	Laki - laki	S1	5 – 10 Tahun	Karyawan Kontrak
10	< 25 tahun	Perempuan	D1 – D3	< 5 Tahun	Karyawan Kontrak
11	31-35 tahun	Perempuan	S1	< 5 Tahun	Karyawan Tetap
12	31-35 tahun	Laki - laki	D1 – D3	< 5 Tahun	Karyawan Kontrak
13	26-30 tahun	Laki - laki	D1 – D3	< 5 Tahun	Karyawan Tetap
14	26-30 tahun	Perempuan	S1	5 – 10 Tahun	Karyawan Kontrak
15	31-35 tahun	Laki - laki	D1 – D3	5 – 10 Tahun	Karyawan Kontrak
16	< 25 tahun	Perempuan	S1	< 5 Tahun	Karyawan Tetap
17	26-30 tahun	Laki - laki	S2	5 – 10 Tahun	Karyawan Tetap
18	31-35 tahun	Laki - laki	S2	5 – 10 Tahun	Karyawan Tetap
19	26-30 tahun	Perempuan	S2	< 5 Tahun	Karyawan Tetap
20	26-30 tahun	Laki - laki	D1 – D3	5 – 10 Tahun	Karyawan Tetap

Karakteristi Responden					
No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Status Karyawan
21	26-30 tahun	Laki - laki	S1	< 5 Tahun	Karyawan Kontrak
22	31-35 tahun	Laki - laki	S1	5 – 10 Tahun	Karyawan Tetap
23	36-40 tahun	Laki - laki	S2	> 10 Tahun	Karyawan Tetap
24	31-35 tahun	Perempuan	D1 – D3	5 – 10 Tahun	Karyawan Kontrak
25	36-40 tahun	Laki - laki	S1	5 – 10 Tahun	Karyawan Tetap
26	31-35 tahun	Perempuan	S1	5 – 10 Tahun	Karyawan Kontrak
27	26-30 tahun	Perempuan	D1 – D3	5 – 10 Tahun	Karyawan Tetap
28	36-40 tahun	Perempuan	S1	5 – 10 Tahun	Karyawan Tetap
29	36-40 tahun	Perempuan	S1	5 – 10 Tahun	Karyawan Tetap
30	31-35 tahun	Laki - laki	S1	5 – 10 Tahun	Karyawan Tetap
31	36-40 tahun	Laki - laki	D1 – D3	5 – 10 Tahun	Karyawan Kontrak
32	36-40 tahun	Laki - laki	S1	5 – 10 Tahun	Karyawan Tetap
33	26-30 tahun	Perempuan	S1	5 – 10 Tahun	Karyawan Tetap
34	36-40 tahun	Perempuan	S2	> 10 Tahun	Karyawan Tetap
35	36-40 tahun	Laki - laki	S2	> 10 Tahun	Karyawan Tetap
36	36-40 tahun	Perempuan	D1 – D3	5 – 10 Tahun	Karyawan Kontrak
37	< 25 tahun	Laki - laki	D1 – D3	< 5 Tahun	Karyawan Tetap
38	31-35 tahun	Laki - laki	D1 – D3	< 5 Tahun	Karyawan Kontrak
39	31-35 tahun	Laki - laki	S1	5 – 10 Tahun	Karyawan Tetap
40	31-35 tahun	Perempuan	S1	< 5 Tahun	Karyawan Kontrak

LAMPIRAN 3

**Tabulasi Data Karakteristik
Jawaban Responden**

A. Kompensasi Finansial (X)

Tingkat Persetujuan Responden							
No	KF 1	KF 2	KF 3	KF 4	KF 5	KF 6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	3	4	3	4	4	22
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	4	4	4	5	2	24
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	4	4	5	5	4	27
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	3	4	4	3	24
20	5	4	4	5	4	3	25
21	5	4	3	5	5	5	27
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	4	4	4	5	4	26
29	5	4	4	4	5	4	26
30	5	5	5	4	4	4	27
31	5	5	5	5	4	4	28
32	5	4	4	5	5	5	28
33	5	5	4	4	4	4	26
34	5	5	5	5	5	5	30
35	4	4	4	5	5	5	27
36	5	5	5	5	4	5	29
37	4	4	3	3	4	4	22
38	4	4	5	5	5	5	28
39	5	5	5	5	4	5	29
40	5	5	5	5	5	5	30

B. Kinerja Karyawan

Tingkat Persetujuan Responden						
No	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	3	3	4	3	4	17
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	4	5	4	23
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	4	5	4	23
9	5	5	5	5	5	25
10	3	3	5	3	2	16
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	3	3	4	5	4	19
20	4	3	5	4	5	21
21	5	5	3	5	4	22
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	4	4	23
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	4	5	24
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	5	4	4	5	4	22
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	4	4	5	23
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	5	4	5	5	4	23
37	4	4	3	3	3	17
38	5	5	5	4	4	23
39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	5	4	24

LAMPIRAN 4

**Output Distribusi Frekuensi
Karakteristik Responden**

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	<25 tahun	6	15%	15
	26-30 tahun	11	27,5%	27,5
	31-35 tahun	13	32,5 %	32,5
	36-40 tahun	10	25%	25
	> 40 tahun	-	-	-
	Total	40	100%	100

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Laki-laki	20	50%	50
	Perempuan	20	50%	50
	Jumlah	40	100%	100

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	SD-SLTA	1	2,5%	2,5
	D1-D3	14	35%	35
	S1	18	45%	45
	S2	7	17,5%	17,5
	Jumlah	40	100%	100

STATUS KARYAWAN

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Karyawan tetap	25	62,5%	62,5
	Karyawan kontrak	15	37,5%	37,5
	Jumlah	40	100%	100

LAMA BEKERJA

	N	Minimal	Maksimal	Mean
Masa kerja	40	<5 tahun	>10 tahun	5-10 tahun

LAMPIRAN 5

**Uji Validitas dan Reliabilitas
Responden**

A. Uji Validitas Dan Reliabilitas kompensasi finansial(X)

1. Uji Validitas kompensasi finansial (X)

		Correlations						
		KF1	KF2	KF3	KF4	KF5	KF6	Total
KF1	Pearson Correlation	1	621**	336*	466**	0.220	0.060	518**
	Sig. (1-tailed)		0.000	0.034	0.002	0.174	0.714	0.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
KF2	Pearson Correlation	,621**	1	672**	549**	0.153	458**	768**
	Sig. (1-tailed)	0,000		0.000	0.000	0.347	0.003	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
KF3	Pearson Correlation	,336*	672**	1	620**	350*	601**	841**
	Sig. (1-tailed)	0,034	0.000		0.000	0.027	0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
KF4	Pearson Correlation	,466**	589**	620**	1	530**	620**	855**
	Sig. (1-tailed)	0,002	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
KF5	Pearson Correlation	0,220	0.153	350*	530**	1	484**	600**
	Sig. (1-tailed)	0,174	0.347	0.027	0.000		0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
KF6	Pearson Correlation	0,060	458**	601**	602**	484**	1	795**
	Sig. (1-tailed)	0,714	0.003	0.000	0.000	0.002		0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	,518**	768**	841**	855**	600**	795**	1
	Sig. (1-tailed)	0,001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

2. Uji Reliabilitas kompensasi finansial (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	40	100,0

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,829	0,830	6

Inter-Item Correlation Matrix						
	KF1	KF2	KF3	KF4	KF5	KF6
KF1	1.000	0.621	0.336	0.466	0.220	0.060
KF2	0.621	1.000	0.672	0.549	0.153	0.458
KF3	0.336	0.672	1.000	0.620	0.350	0.601
KF4	0.466	0.549	0.620	1.000	0.530	0.620
KF5	0.220	0.153	0.350	0.530	1.000	0.484
KF6	0.060	0.458	0.601	0.620	0.484	1.000

Inter-Item Covariance Matrix						
	KF1	KF2	KF3	KF4	KF5	KF6
KF1	0.092	0.097	0.064	0.077	0.028	0.013
KF2	0.097	0.267	0.218	0.154	0.033	0.167
KF3	0.064	0.218	0.394	0.212	0.093	0.266
KF4	0.077	0.154	0.212	0.295	0.122	0.237
KF5	0.028	0.033	0.093	0.122	0.179	0.144
KF6	0.013	0.167	0.266	0.237	0.144	0.497

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KF1	23.4750	4.922	0.415	0.585	0.836
KF2	23.6750	3.969	0.651	0.696	0.791
KF3	23.7500	3.474	0.728	0.596	0.772
KF4	23.6250	3.676	0.770	0.625	0.764
KF5	23.6000	4.554	0.466	0.407	0.826
KF6	23.7500	3.423	0.634	0.617	0.802

B. Uji Validitas Dan Reliabel kinerja karyawan (Y)

1. Uji Validitas kinerja karyawan (Y)

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	Total
KK1	Pearson Correlation	1	909**	335*	668*	613**	881**
	Sig. (1-tailed)		0.000	0.035	0.000	0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40
KK2	Pearson Correlation	909**	1	314*	601**	593**	857**
	Sig. (1-tailed)	0.000		0.049	0.000	0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40
KFK F3	Pearson Correlation	335*	314*	1	335*	513**	608**
	Sig. (1-tailed)	0.035	0.049		0.034	0.001	0.000
	N	40	40	40	40	40	40
KK4	Pearson Correlation	668**	601**	335*	1	634**	810**
	Sig. (1-tailed)	0.000	0.000	0.034		0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40
KK5	Pearson Correlation	613**	539**	513**	634**	1	845**
	Sig. (1-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000		0.000
	N	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	881**	857**	608**	810**	845**	1
	Sig. (1-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40

2. Uji Reliabilitas kinerja karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	40	100,0

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,862	0,866	5

Inter-Item Correlation Matrix					
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
KK1	1.000	0.909	0.335	0.668	0.613
KK2	0.909	1.000	0.134	0.601	0.593
KK3	0.335	0.314	1.000	0.335	0.513
KK4	0.668	0.601	0.335	1.000	0.614
KK5	0.013	0.593	0.153	0.634	1.000

Inter-Item Covariance Matrix					
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
KK1	0.318	0.328	0.103	0.226	0.231
KK2	0.328	0.410	0.109	0.230	0.253
KK3	0.103	0.109	0.295	0.109	0.186
KK4	0.226	0.230	0.109	0.358	0.253
KK5	0.231	0.253	0.186	0.253	0.446

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	18.8250	3.789	0.808	0.851	0.803
KK2	18.9000	3.631	0.755	0.830	0.413
KK3	18.4750	4.574	0.436	0.264	0.887
KK4	18.9000	3.887	0.693	0.529	0.830
KK5	19.0000	3.590	0.730	0.553	0.820

LAMPIRAN 6

**Output Analisis Data
(Regresi Linier Sederhana)**

A. Uji Analisis Data Regresi Linear Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 ^a	0,557	0,545	1,63555

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.723	1	127.723	47.746	,000 ^b
	Residual	101.652	38	2.675		
	Total	229.375	39			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.875	3.158		0.594	0.556
	Kompensasi finansial	0.767	0.111	0.746	6.910	0.000