

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah hal terpenting yang harus dikembangkan untuk berlangsungnya kemajuan perusahaan. Karyawan merupakan kunci utama sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan wajib mementingkan karyawan yang ada dengan dilakukannya manajemen sumber daya manusia. Perusahaan harus mengembangkan dan mengarahkan seluruh karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, perusahaan wajib memberikan imbalan atas kerja keras karyawannya dengan memberikan kompensasi. Karyawan akan memberikan kinerja yang terbaik apabila imbalan yang diterima setimpal dengan jasa yang telah karyawan berikan. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Jakarta-Cikampek khususnya pada Departemen "*Human Resources and General Affair*". Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di unit *Human Resources and General Affair*. Sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 31 responden yang merupakan karyawan tetap di unit *Human Resources and General Affair* kecuali untuk karyawan yang menempati jabatan *Deputy General Manager Human Resources and General Affair, Human Resources Manager, Logistic Manager, General Affair Manager, dan Community Development Program Manager*. Data dikumpulkan dengan cara pengumpulan data primer dengan metode kuesioner. Tiga puluh satu kuesioner dibagikan untuk diisi oleh responden berdasarkan sampel yang peneliti ajukan, dengan tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100%. Data kemudian dianalisis dengan uji t (parsial), dan uji f (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lalu kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Human resources are the most important things that must be developed for the progress of the company. Employees are the main key human resources in the company. Therefore every company must prioritize existing employees by carrying out human resource management. Companies must develop and direct all employees so that the company's goals can be achieved. Therefore, companies must provide compensation for the hard work of their employees by providing compensation. Employees will give the best performance if the rewards received are worth the services that the employee has provided. Thus, this study was conducted to determine the effect of financial compensation and non-financial compensation on the performance of employees at PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Jakarta-Cikampek Branch especially in the Department of Human Resources and General Affairs. The population studied were all permanent employees who worked in the Human Resources and General Affairs unit. While the samples taken in this study were 31 respondents who were permanent employees in the Human Resources and General Affairs unit except for employees who held positions as Deputy General Managers of Human Resources and General Affairs, Human Resources Managers, Logistic Managers, General Affairs Managers, and Community Development Program Manager. Data collected by means of primary data collection using the questionnaire method. Thirty-one questionnaires were distributed to be filled out by respondents based on the samples the researchers submitted, with a questionnaire return rate of 100%. Data is then analyzed by t test (partial), and f test (simultaneous). The results showed that financial compensation partially affects employee performance, then non-financial compensation partially influences employee performance, and financial compensation and non-financial compensation simultaneously influence employee performance.

Keywords: *Financial Compensation, Non-Financial Compensation, and Employee Performance.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.1.1 Kompensasi Finansial.....	4
1.1.2 Kompensasi Non Finansial.....	6
1.1.3 Ukuran Kinerja Karyawan.....	12
1.2 Rumusan Masalah.....	16
1.3 Tujuan Penelitian.....	17
1.4 Manfaat Penelitian.....	17
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	19
2.1 Kajian Pustaka	19
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	20
2.1.2 Kompensasi	22
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	22
2.1.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	23
2.1.2.3 Tujuan Kompensasi.....	25
2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	28
2.1.2.5 Sistem Pemberian Kompensasi	29
2.1.2.6 Karakteristik Kompensasi	31
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	33
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	33
2.1.3.2 Pengertian Penilaian Kinerja.....	33
2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	34
2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	36
2.1.3.5 Riset Empiris	38
2.1.3.6 Rerangka Teori.....	49
2.2 Rerangka Pemikiran.....	50
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	51
BAB III METODE PENELITIAN.....	54

3.1 Jenis Penelitian	54
3.2 Populasi dan Sampel.....	54
3.3 Definisi Operasionalisasi Variabel (DOV)	56
3.4 Teknik Pengumpulan Data	61
3.5 Teknik Analisis Data	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
4.1 Hasil Penelitian.....	67
4.1.1 Gambaran Objek Penelitian.....	67
4.1.2 Gambaran Identitas Responden	70
4.1.2.1 Gambaran Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
4.1.2.2 Gambaran Identitas Responden Berdasarkan Umur	71
4.1.2.3 Gambaran Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	73
4.1.2.4 Gambaran Identitas Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja	74
4.1.2.5 Gambaran Identitas Responden Berdasarkan Jabatan.....	75
4.1.3 Ukuran Kinerja Karyawan antara Target dan Realisasi.....	76
4.2 Analisis Penelitian.....	80
4.2.1 Hasil Uji Instrumen.....	80
4.2.1.1 Uji Validitas.....	80
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	82
4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	83
4.2.2.1 Uji Normalitas	83
4.2.2.2 Uji Multikolinearitas.....	85
4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas	86
4.2.3 Uji Hipotesis	87
4.2.3.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	87
4.2.3.2 Uji T (Parsial).....	89
4.2.3.2.1 Uji T (Parsial) untuk Hipotesis 1: Pengaruh dari Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan	89
4.2.3.2.2 Uji T (Parsial) untuk Hipotesis 2: Pengaruh dari Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan	91
4.2.3.3 Uji F (Simultan)	92
4.2.3.4 Uji Koefisien Determinasi.....	94
4.3 Pembahasan	95
BAB V PENUTUP.....	99
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	103
DAFTAR ISTILAH	106
LAMPIRAN	108
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS	121

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Departemen “ <i>Human Resources and General Affair</i> ” di PT Jasa Marga (Persero) Tbk.Cabang Jakarta-Cikampek	.67
Gambar 4.2	Grafik <i>Normal Probability Plot</i>84
Gambar 4.3	Grafik <i>Scatterplot</i>86



DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Nama Jabatan dan Tugas yang Dikerjakan	9
Tabel 1.2	Perhitungan Ukuran Kinerja SKK (Sistem Kinerja dan Kompetensi)	13
Tabel 1.3	Ukuran Pencapaian Kerja dan Kompensasi yang Diterima	15
Tabel 2.1	Riset Empiris.....	40
Tabel 2.2	Model Penelitian	49
Tabel 2.3	Kerangka Pemikiran.....	50
Tabel 3.1	Definisi Operasionalisasi Variabel.....	56
Tabel 3.2	<i>Skala Likert</i>	62
Tabel 3.3	Tingkat Reliabilitas Metode <i>Alpha Cronbach</i>	63
Tabel 4.1	Sampel di Bagian <i>Human Resources Manager</i>	68
Tabel 4.2	Sampel di Bagian <i>Logistic Manager</i>	68
Tabel 4.3	Sampel di Bagian <i>General Affair Manager</i>	69
Tabel 4.4	Sampel di Bagian <i>Community Development Program Manager</i>	70
Tabel 4.5	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.6	Gambaran Responden Berdasarkan Umur.....	72
Tabel 4.7	Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	73
Tabel 4.8	Gambaran Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja	74
Tabel 4.9	Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan	75
Tabel 4.10	Ukuran Kinerja antara Target, Realisasi 2018, dan Realisasi 2019.....	77
Tabel 4.11	Perhitungan Gaji Karyawan	80
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas.....	81
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas	83

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas	85
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	87
Tabel 4.17 Hasil Uji T Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan	90
Tabel 4.18 Hasil Uji <i>R Square</i> Kompensasi Finansial	90
Tabel 4.19 Hasil Uji T Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan.....	91
Tabel 4.20 Hasil Uji <i>R Square</i> Kompensasi Non Finansial	92
Tabel 4.21 Hasil Uji F.....	93
Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi	94



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	114
Lampiran 2	Uji Validitas	118
Lampiran 3	Uji Reliabilitas.....	119
Lampiran 4	Uji Normalitas	119
Lampiran 5	Uji Multikolinieritas	120
Lampiran 6	Uji Heteroskedasitas.....	120
Lampiran 7	Uji Regresi Linier Berganda.....	121
Lampiran 8	Uji T Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan.....	121
Lampiran 9	Uji <i>R Square</i> Kompensasi Finansial.....	121
Lampiran 10	Uji T Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan	122
Lampiran 11	Uji <i>R Square</i> Kompensasi Non Finansial	122
Lampiran 12	Uji F (Simultan).....	122
Lampiran 13	Uji Koefisien Determinasi.....	123
Lampiran 14	Statistik Deskriptif.....	123