

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.POWERLINK INTERNUSA
PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH :

WARSINO

(175210010)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, skripsi ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, dan penilaiannya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya yang dapat ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku diperguruan ini.

Pekanbaru, 09 Desember 2021

Saya yang membuat

Warsino

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru

Oleh :

WARSINO

Penelitian ini dilakukan pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru. Kemudian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru yang berjumlah 41 orang dan di jadikan sebagai responden, dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana menggunakan program SPSS Versi.22.

Dari hasil Uji Regresi Linier Sederhana di peroleh persamaan $Y = 10,401 + 0,589X$. Dan hasil pengujian korelasi (r) besarnya nilai koefisien korelasi sebesar 0,838 atau 83,8%. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel kompensasi finansial dan kinerja karyawan pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Nilai R^2 0,703 yang artinya 70,3% dari kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru sedangkan sisanya 29,7% di pengaruhi oleh sebab-sebab yang lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kinerja

ABSTRACT

The Effect Of Financial Compensation On Employee Performance At PT.Powerlink Internusa Pekanbaru

By : WARSINO

This research was conducted at PT.Powerlink Internusa Pekanbaru, while the purpose of this study was to determine the effect of financial compensation on employee performance at PT.Powerlink Internusa Pekanbaru. Then the sample in this study were all 41 employees of PT. Powerlink Internusa Pekanbaru and were used as respondents in this study using a simple linier regression analysis method using the SPSS Version 22 program.

From the result of a simple linier regression test, the equation $Y = 10,401 + 0,589X$. And the results of the correlations test (r) the value of the correlation coefficient is 0,838 or 83,8%. This value indicates a strong relationship between financial compensation variables and employee performance at PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

The value of R^2 0,703 which means 70,3% from financial compensation effects the performance of employees at PT.Powerlink Internusa Pekanbaru while the rest 29,7% is influenced by other reasons that are not discussed in this study.

Keyword : Financial Compensation, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru”. Adapun tujuan penelitian skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Universitas Islam Riau.

Sadar bahwa isi dan cara penyajian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna maka peneliti memohon maaf jika terdapat kesalahan dalam penelitian skripsi ini. Peneliti juga menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini banyak melibatkan pihak baik secara langsung maupun tidak langsung dan moril maupun materil, oleh karenanya peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Allah SWT atas segala yang telah diberikan kepada hamba baik itu rezeki, kesehatan, kekuatan, kemudahan serta kesabaran yang tiada hentinya diberikan kepada hamba, sehingga hamba dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Eonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan banyak ilmu serta arahan kepada saya dalam penyusunan

skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Terimakasih banyak pak atas ilmu serta bimbingan bapak, saya tidak dapat membalas kebaikan bapak secara langsung tetapi saya selalu mendoakan supaya bapak dan keluarga selalu di berikan kesehatan serta di murahkan rezekinya. Aamiin.

5. Ibu Dr. Raja Ria Yusnita, SE., ME selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan masukan dan semangat kepada saya selama menjadi mahasiswa Manajemen. Doa saya semoga ibu di berikan kesehatan selalu serta di murahkan rezekinya.
6. Dosen-dosen Manajemen yang telah memberikan saya berbagai macam ilmu yang sangat bermanfaat. Semoga bapak dan ibu dosen sekalian di berikan kesehatan serta kesuksesan.
7. Ibu Linda Tan selaku pemilik perusahaan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru. Terimakasih banyak bu atas izin penelitian di perusahaan ibu serta sudah membantu saya dalam menyebar kuesioner sehingga melancarkan penelitian yang saya lakukan. Sukses dan jaya selalu untuk PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.
8. Keluargaku, ayah Jumari dan Ibu Sarfiah serta kedua adik ku yaitu Bayu Safrizal dan Fahri Setiawan, terimakasih atas doa serta dukungan dari kalian sehingga saya bisa kuat serta sabar dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kekasih ku Sri Widi Astuti, SH. terimakasih sudah selalu ada serta menjadi teman curhat sekaligus teman bertukar pikiran di kala saya stress mengerjakan skripsi ini.

10. Sahabatku Tim Woyo-woyo, Elson Asrofi, Ade Imam Syahputra, Adi Sucipto, M. Rizal Rifa'i, Budi Herianto, Ahmad Hafizulamri, Tomi Krisnanda, Wahyu Anggiri, Wahyu Saputra, dan Dewi Hayani. Terimakasih atas dukungan dan kebersamaan kita selama lebih dari tiga tahun ini. Semoga kita kedepannya sukses semua dan menjadi orang yang bermanfaat bagi banyak orang.
11. Teman-teman lokal H jurusan Manajemen yang tak bisa aku sebutkan satu persatu. Maaf jika selama saya menjadi ketua belum bisa menjadi pemimpin yang baik, tetapi terimakasih untuk kalian semua, semoga kita semua menjadi orang-orang yang sukses di luar sana.
12. Almamaterku tercinta, Universitas Islam Riau

Peneliti berdoa semoga Allah SWT dapat membalas kebaikan serta bantuan yang telah di berikan. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dan Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, Juli 2021

Peneliti

Warsino

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SK PENUNJUKKAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Sistematika Penelitian	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
2.1. Kompensasi Finansial	11
2.1.1. Pengertian Kompensasi Finansial	11
2.1.2. Bentuk-Bentuk Kompensasi Finansial	12
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial	27
2.2. Kinerja	29
2.2.1. Penegertian Kinerja	29
2.2.2. Manajemen Kinerja	29

2.2.3. Tujuan Manajemen Kinerja	30
2.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	32
2.2.5. Penilaian Kinerja Karyawan	33
2.2.6. Faktor Yang Di Nilai Dalam Penilaian Kinerja Karyawan	34
2.3. Landasan Teori	35
2.4. Penelitian Terdahulu	38
2.5. Struktur Penelitian Dan Hipotesis	41
2.5.1. Struktur Penelitian	41
2.5.2. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian	42
3.1.1. Lokasi Penelitian	42
3.1.2. Waktu Penelitian	42
3.2. Operasional Variabel	42
3.3. Populasi Dan Sampel	44
3.3.1. Populasi	44
3.3.2. Sampel	44
3.4. Jenis Dan Sumber Data	45
3.4.1. Jenis Data	45
3.4.2. Sumber Data	45
3.5. Teknik Pengumpulan Data	45
3.6. Teknik Analisis Data	47
3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	47
3.6.2. Analisis Regresi Linier Sederhana	48
3.6.3. Koefisien Korelasi (r)	49
3.6.4. Koefisien Determinasi (R ²)	49
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	50

4.1. Sejarah Singkat PT. Powerlink Internusa Pekanbaru	50
4.2. Visi Dan Misi Perusahaan	50
4.3. Produk Dari Perusahaan	51
4.4. Struktur Organisasi Perusahaan	51
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
5.1. Identitas Responden	55
5.2. Uji Validitas Dan Reliabilitas	59
5.2.1. Uji Validitas	59
5.2.2. Uji Reliabilitas	61
5.3. Analisis Deskriptif	62
5.3.1. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial	62
5.3.2. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	76
5.4. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	86
5.4.1. Analisis Regresi Linier Sederhana	86
5.4.2. Uji Koefisien Korelasi	88
5.4.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	88
5.5. Pembahasan Hasil Penelitian	89
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT.Powerlink Internusa	4
Tabel 2. Jumlah Kompensasi Berdasarkan Bidang Kerja	6
Tabel 3. Penelitian Terdahulu	38
Tabel 4. Operasional Variabel	42
Tabel 5.1. Identitas Responden Berdasarkan Umur	56
Tabel 5.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 5.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 5.4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 5.5. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi Finansial	60
Tabel 5.6. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan	61
Tabel 5.7. Hasil Pengujian Reliabilitas	62
Tabel 5.8. Hasil Tanggapan Responden Tentang Gaji Dari Perusahaan	62
Tabel 5.9. Hasil Tanggapan Responden Tentang Kendala Pemberian Gaji ...	63
Tabel 5.10. Hasil Tanggapan Responden Tentang Gaji Yang Sesuai.....	64
Tabel 5.11. Hasil Tanggapan Responden Tentang insentif	65
Tabel 5.12. Hasil Tanggapan Responden Tentang Penerimaan Insentif/Bulan	66
Tabel 5.13. Hasil Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tunjangan	67
Tabel 5.14. Hasil Tanggapan Responden Tentang Pemberian Bonus	68
Tabel 5.15. Hasil Tanggapan Responden Tentang Jumlah Bonus	69
Tabel 5.16. Hasil Tanggapan Responden Tentang Pemberian THR Lebaran .	70
Tabel 5.17. Hasil Tanggapan Responden Tentang Jumlah THR Lebaran.....	71

Tabel 5.18. Hasil Tanggapan Responden Tentang Pemberian BPJS	72
Tabel 5.19. Hasil Tanggapan Responden Tentang Manfaat BPJS	73
Tabel 5.20. Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi Finansial	74
Tabel 5.21. Kategori Kriteria Penilaian	75
Tabel 5.22. Hasil Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Karyawan ...	76
Tabel 5.23. Hasil Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja	77
Tabel 5.24. Hasil Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Tugas	78
Tabel 5.25. Hasil Tanggapan Responden Tentang Mengikuti Agenda Kerja .	79
Tabel 5.26. Hasil Tanggapan Responden Tentang Serius Dalam Bekerja	80
Tabel 5.27. Hasil Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tugas	81
Tabel 5.28. Hasil Tanggapan Responden Tentang Pemberian Kepercayaan ...	82
Tabel 5.29. Hasil Tanggapan Responden Tentang Pemberian Sanksi	83
Tabel 5.30. Hasil Tanggapan Responden Tentang Loyalitas	83
Tabel 5.31. Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan	84
Tabel 5.32. Kategori Kriteria Penilaian	86
Tabel 5.33. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	87
Tabel 5.34. Hasil Uji Korelasi (r)	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Penelitian	41
Gambar 2. Struktur Organisasi PT.Powerlink Internusa Pekanbaru	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, yang memiliki kemampuan dan terus berkembang, akan tetapi dalam perkembangannya perlu dukungan dari perusahaan. Dukungan ini di perlukan untuk menjalankan aktivitasnya sebagai karyawan. Perusahaan akan selalu membutuhkan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan inovasi-inovasi terbaru demi kemajuan perusahaan.

Inovasi-inovasi yang di lakukan oleh karyawan memiliki peran yang aktif dan dominan dalam kemajuan perusahaan. Sebaik apapun program yang telah di rencanakan oleh perusahaan bila sumber daya manusianya tidak dapat di jalankan secara efektif dan efisien, maka program tersebut akan sulit untuk terlaksana. Hal tersebut membuktikan bahwa pentingnya peran karyawan sebagai sumber daya manusia.

Begitu pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan, maka perusahaan wajib memperhatikan para karyawan nya sebagai suatu aset yang harus dijaga agar perusahaan mampu terus berkembang dan bersaing dengan para kompetitor nya. Perusahaan wajib memiliki kemampuan dalam menjaga produktivitas para karyawannya supaya tujuan perusahaan dapat di capai, salah satu cara untuk menjaga produktivitas karyawan idalah melalui kompensasi.

Menurut Priyono (2016:223) dalam bukunya berpendapat bahwa “Kompensasi merupakan semua pendapatan pekerja yang berbentuk uang atau barang, langsung ataupun tidak langsung yang diterima pekerja sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan”. Kompensasi itu terbagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Kompensasi finansial dalam hal ini adalah imbalan yang diperoleh karyawan/pekerja sebagai balas jasa dari kinerjanya pada suatu perusahaan. Kompensasi wajib diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja para karyawan di perusahaan.

Hal yang harus diperhatikan dalam mengatur karyawan adalah keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasinya. Dengan diberikannya kompensasi yang layak dan adil perusahaan berharap para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Besarnya kompensasi finansial itu di tentukan dari hasil kinerja para karyawan. Kinerja adalah hasil tugas yang telah diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerja juga merupakan alat ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan dan produktivitas karyawannya. Penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan terarah meruapakan langkah perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu di butuhkan kebijakana perusahaan yang dapat menggerakkan karyawan agar mau bekerja sehingga produktivitas karyawan meningkat.

Hasil kerja karyawan juga di gunakan sebagai dasar penilaian bagi perusahaan dalam menentukan upah atau kompensasi, sehingga perlu upaya atau usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan bisa maju dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Teknologi pada masa sekarang ini sudah sangat berkembang pesat, salah satunya adalah teknologi dalam bidang komputer. Sekarang ini hampir disemua bidang kerja membutuhkan komputer sebagai alat bantu, karena komputer memiliki kelebihan yaitu cepat dan teliti. Dimana saat ini juga berkembang teknologi jaringan komputer, orang bisa berkomunikasi dengan mudah hanya menggunakan komputer, yang tidak terbatas dalam satu ruangan, tetapi juga bisa antar negara, yaitu hanya dengan menggunakan jaringan internet. Jadi komputer saat ini telah menjadi bagian dari kehidupan kita.

Saat ini PT.Powerlink Internusa merupakan salah satu distributor/pemasok peralatan komputer, jaringan, dan pusat layanan komputer di Pekanbaru. Sejak berdiri pada tahun 2008, kemudian pada tahun 2010 PT.Powerlink Internusa memperluas layanannya ke produk jaringan LOCAL AREA NETWORK (LAN), WIDE AREA NETWORK (WAN) dan LOCAL AREA NETWORK NIRKABEL (LAN Nirkabel) serta produk sistem kabel terstruktur, pusat data, sistem keamanan, kehadiran waktu, dan manajemen kontrol akses. Setelah melewati industri komputer yang berkembang pesat, beberapa merk komputer seperti ACER dan HP menjadikan PT.Powerlink Internusa sebagai mitra bisnis resmi mereka sejak tahun 2011 sampai saat ini.

Dari awal berdirinya sampai saat ini PT.Powerlink Internusa menunjukkan pertumbuhan yang signifikan, ini di buktikan dengan terus bertambahnya jumlah karyawan yang bekerja di PT.Powerlink Internusa pada bagian teknisi yang awalnya pada tahun 2015 karyawannya berjumlah 11 orang hingga tahun 2020 menjadi 41 orang karyawan. Berikut adalah data jumlah karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru pada bagian teknisi per tahun 2020.

Tabel 1
 Jumlah karyawan PT. Powerlink Internusa Pekanbaru pada bagian teknisi tahun 2020

No	Bidang Kerja	Jumlah Karyawan
1	Project Leader	1
2	Service Leader	1
3	Engineer	13
4	Technician	16
5	Helper	10
Total Jumlah Karyawan		41

Sumber : PT.Powerlink Internusa Pekanbaru

Berikut ini penjelasan tentang tabel diatas: Project leader (Pemimpin Proyek) merupakan pimpinan dari engineer yang bekerja sebagai mekanik komputer yang di bantu oleh helper dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan service leader (pemimpin layanan) merupakan pimpinan dari technician (teknisi) yang bekerja sebagai teknisi dan di bantu oleh helper dalam pemasangan sistem keamanan, jaringan dan manajemen kontrol akses.

Di samping itu komitmen pemilik perusahaan terhadap pengembangan perusahaan semakin tinggi dan kesadaran akan produk yang berkualitas juga ikut meningkat. Hal tersebut tentunya didukung dengan adanya karyawan berkualitas tinggi. Karyawan yang saat ini bekerja di PT.Powerlink Internusa memiliki kedisiplinan yang tinggi di buktikan dengan adanya pemberian sanksi jika karyawan terlambat datang ke perusahaan, juga memiliki kejujuran, dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan, itu semua didukung dengan pemberian kompensasi yang mencukupi dari perusahaan. Kinerja karyawan akan baik jika pihak perusahaan mampu memberikan kompensasi yang layak bagi para karyawannya. Itu semua dibuktikan dengan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya serta kemampuan karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya dalam hal menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja lebih efektif dan efisien di tunjukkan dengan perkembangan PT.Powerlink Internusa yang semakin pesat.

Dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan kegiatan penjualannya, perusahaan juga harus memperhatikan keseimbangan antara kinerja dengan kompensasi yang di berikan kepada karyawannya. Bila karyawan merasa cukup dengan kompensasi yang di terimanya maka hal ini akan berdampak positif pada perusahaan untuk jangka panjang.

Berikut ini adalah data jumlah kompensasi berdasarkan bidang pekerjaan yang ada pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru per tahun 2020.

Tabel 2

Jumlah kompensasi berdasarkan bidang pekerjaan pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru per tahun 2020

NO	Bidang Kerja	Jenis Kompensasi				Total Gaji
		Gaji	Insentif	Tunjangan	Bonus	
1	Ketua Tim	Rp5.100.000	Rp1.000.000	Rp500.000	Rp2.000.000	Rp8.600.000
2	Administrasi	Rp4.600.000	Rp700.000	Rp500.000	Rp1.000.000	Rp6.800.000
3	Service	Rp3.500.000	Rp400.000	Rp500.000	Rp650.000	Rp5.050.000
4	Teknisi	Rp3.000.000	Rp400.000	Rp500.000	Rp650.000	Rp4.550.000

Sumber : PT.Powerlink Internusa Pekanbaru

Tabel di atas menjelaskan jika besaran insentif dan juga bonus yang di terima karyawan bisa saja semakin besar tergantung banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan itu sendiri dan juga tergantung pada profit perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan pada PT.Powerlink Internusa di lakukan oleh ketua tim dari masing-masing tim kerja yaitu dengan melakukan evaluasi dan masukan setiap awal bulannya dan evaluasi tahunan satu tahun sekali di setiap akhir tahun. Yang dinilai dari evaluasi tahunan kinerja karyawan PT.Powerlink adalah terdiri dari 2 aspek, yaitu aspek softskill dan aspek hardskill. Aspek softskill adalah penilaian mengenai disiplin karyawan, kinerja, kualitas kerja karyawan, kreatifitas dalam bekerja, dan kemampuan kerjasama dalam tim. Aspek hardskill adalah hasil kerja karyawan terhadap tugas yang diberikan.

Setelah Peneliti melakukan penelitian di perusahaan tersebut pada karyawan yang bekerja di bagian teknisi, diketahui bahwa kinerja karyawan bagian teknisi

pada PT.Powerlink Internusa tersebut bersifat tidak stabil. Ketidakstabilan kinerja karyawan PT.Powerlink Internusa ini disebabkan oleh beberapa faktor internal perusahaan, antara lain : hasil penjualan besar tetapi bonus yang di terima para karyawan tidak sesuai. Sistem pembayaran, karena sistem pembayaran gaji karyawan tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah ditetapkan yaitu setiap awal bulan. Selain itu ketidakadilan dalam pemberian kompensasi yang tidak membedakan karyawan yang sudah bekerja lama di perusahaan dan karyawan yang baru masuk di perusahaan.

Permasalahan tersebutlah yang membuat semangat kerja karyawan menurun. Dalam fenomena ini kompensasi finansial sangat erat kaitannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena jika pemberian kompensasi finansial terhadap karyawan lancar akan membangkitkan semangat kerja karyawan.

Setelah melihat fenomena dan kejadian tersebut peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena di atas, maka di buat rumusan masalah sebagai berikut:

- Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Powerlink Internusa di Pekanbaru ?

- Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT.Powerlink Internusa di Pekanbaru ?

1.3. Tujuan Peneleitian

- Untuk mengetahui dan menganalisis tentang kompensasi finansial dan kinerja pada PT. Powerlink Internusa di Pekanbaru.
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pada PT. Powerlink Internusa di Pekanbaru.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah di dapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan Kompensasi Finansial dan Kinerja serta bidang ilmu MSDM secara umum.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan pada Kompensasi Finansial dan Kinerja sehingga permasalahan dapat di selesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.

1.5. Sistematika Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini terdiri dari 6 bab yang mana dari masing-masing bab akan dibagi lagi menjadi beberapa sub bab. Adapun ke 6 bab tersebut adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini Peneliti akan menjelaskan tentang latar belakang dari masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis dan sistematika Penelitian.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Menjelaskan tentang segala aspek teori yang berhubungan dengan kompensasi finansial dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini Peneliti menjelaskan tentang lokasi penelitian, waktu penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan yang terakhir teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini Peneliti akan memuat sejarah singkat tentang perusahaan yang di jadikan objek dalam penelitian ini yaitu PT.Powerlink Internusa.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dilakukan analisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT.Powerlink Internusa.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan akan diberikan beberapa saran untuk dijadikan masukan bagi PT.Powerlink Internusa.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kompensasi Finansial

2.1.1. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu (Setyaningrum dan Mukzam, 2018) di kutip dari Business Management Journal.

Menurut Mondy di kutip dari ejournal Ilmu Administrasi Bisnis (2014) berpendapat bahwa kompensasi finansial dapat diberikan secara langsung terdiri atas bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung yang merupakan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung.

Sedangkan Kompensasi finansial menurut Dessler di kutip dari jurnal EMBA (2018) Pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

Menurut Bangun di kutip dari jurnal Penelitian Manajemen Terapan /PENATARAN (2017) berpendapat bahwa “Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan kepada perusahaan”.

Dari pendapat para ahli diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa kompensasi finansial adalah sejumlah bayaran yang di terima langsung oleh karyawan dari perusahaan yang berbentuk gaji, upah, insentif, tunjangan dan bonus.

Menurut Hasibuan di kutip dari buku Kadarisman (2014:19) membedakan kompensasi finansial menjadi dua kelompok yaitu :

- Kompensasi finansial langsung. Kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan insentif.
- Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa fasilitas dan kesejahteraan karyawan.

2.1.2. Bentuk-Bentuk Kompensasi Finansial

Sebuah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau pihak-pihak yang terkait dalam proses usaha, bisa berbentuk tunjangan yang sifatnya materi. Bentuk-bentuk kompensasi finansial ini terbagi ke dalam 4 hal sebagai berikut:

1) Upah / Gaji

Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003, upah adalah hak pekerja atau buruh yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang di

tetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah di lakukan. Dan dengan demikian yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan.

Menurut Abdul Hakim (2014:113) dalam bukunya berpendapat bahwa “Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan”.

Menurut Jhon Stuart Mills, di kutip dari buku Arfida (2010:150) bahwa tingkat upah juga tidak akan beranjak dari tingkatnya semula, namun dengan alasan berbeda.

Dan menurut Hasibuan di kutip dari buku Kadarisman (2014:122) berpendapat bahwa “Upah adalah balas jasa yang di bayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang di sepakati membayarnya”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa upah di sini di maksudkan sebagai balas jasa yang adil dan layak di berikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang di berikan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang di hasilkan, atau banyaknya pelayanan yang di berikan.

a. Jenis Upah Karyawan

1) Upah Minimum

Upah minimum di atur dalam peraturan menteri tenaga kerja nomor : PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum dan keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor: KEP-726/MEN/2000 tentang perubahan pasal 1, pasal 3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20, dan pasal 21 peraturan menteri tenaga kerja nomor: PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum terdiri atas:

- a. Upah minimum Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk semua Kabupaten/Kota di suatu Provinsi.
- b. Upah minimum Kabupaten/Kota, yaitu upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota.
- c. Upah minimum sektoral Provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
- d. Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota.

2) Upah Lembur

Waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di atur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor : KEP-102/MEN/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004.

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja melebihi 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja seminggu atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat seminggu atau pada hari libur resmi yang di tetapkan pemerintah.

Kerja lembur hanya dapat di lakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari kerja dan 14 jam dalam 1 minggu. Ketentuan ini tidak berlaku bagi kerja lembur pada hari istirahat mingguan atau pada hari libur resmi.

3) Upah tidak Masuk Kerja Karena Berhalangan

Ketika seorang pekerja tidak masuk karena berhalangan saat hari bekerja, perusahaan wajib membayarkan upahnya pada hari itu, jika pekerja:

- Sakit sehingga tak dapat bekerja.
- Perempuan sakit pada hari pertama dan kedua masa haid sehingga tak dapat bekerja.
- Absen bekerja karena menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anak, isteri melahirkan atau keguguran, suami/istri/anak/orangtua/mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
- Tak dapat bekerja karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
- Tak dapat bekerja karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- Bersedia melakukan pekerjaan yang dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya.
- Menggunakan hak istirahat.

- Melakukan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha.
- Dalam tugas pendidikan dari perusahaan.

Hal ini juga telah diatur di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pasal 93 ayat 2.

- 4) Upah tidak Masuk Kerja karena Melakukan Kegiatan Lain di luar Pekerjaannya.

Dalam hal ini telah dijelaskan, upah karyawan harus dibayarkan jika karyawan tidak dapat hadir berkenaan dengan:

- Menikah, karyawan yang menikah mendapatkan cuti selama 3 hari.
Menikahkan anaknya, karyawan yang menikahkan anaknya mendapatkan waktu tidak bekerja selama 2 hari.
- Mengkhitankan anaknya, karyawan yang mengkhitankan anaknya mendapatkan cuti selama 2 hari.
- Membaptiskan anaknya, karyawan yang membaptiskan anaknya mendapatkan cuti selama 2 hari.
- Istri melahirkan/keguguran, karyawan yang istrinya melahirkan ataupun keguguran mendapatkan waktu untuk menemani istri selama 2 hari.
- Keluarga meninggal, keluarga yang maksud adalah dalam kategori suami/istri, orang tua/mertua, anak/menantu yang mana karyawan diberikan cuti selama 2 hari.
- Kerabat meninggal, kerabat yang dimaksud adalah apabila tinggal di dalam satu rumah maka karyawan diberikan cuti selama 1 hari.

5) Upah karena Menjalankan Hak Waktu Istirahat Kerjanya

Menurut UU Ketenagakerjaan pasal 79 ayat 2 tentang Jam Kerja karyawan, seorang karyawan berhak mendapatkan waktu istirahat :

- Antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- Mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

b. Berbagai macam sistem upah

Menurut menetapkan upah terdapat berbagai macam sistem upah antara lain :

1. Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem upah ini, upah di tentukan berdasarkan jangka waktu buruh melakukan pekerjaan:

- a. Untuk tiap jam di berikan upah per jam
- b. Untuk bekerja di berikan upah harian
- c. Untuk seminggu bekerja di beri upah mingguan
- d. Untuk sebulan bekerja di beri upah bulanan

2. Sistem upah potongan (*Payment by Result*)

Sistem ini biasanya di gunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan atau tidak memenuhi target yang di sepakati maka upahnya di potong. Oleh

karena itu sistem ini hanya dapat di terapkan bilamana hasil kerja dapat di ukur menurut ukuran tertentu.

3. Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah semacam ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pembuatan rumah, bongkar muat serta pengangkutan barang, tetapi upah itu tidak di berikan kepada perorangan buruh melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama mengerjakan pekerjaan itu. Biasanya upah semacam ini ini di bicarakan terlebih dahulu antara sekumpulan buruh dengan majikan, dan majikan hanya membayar sejumlah uang yang di mufakati bersama.

4. Sistem Skala Upah Berubah (*Sliding Scale*)

Pada sistem semacam ini terdapat hubungan antara upah dan harga penjualan hasil perusahaan. Cara semacam ini dapat di lakukan oleh perusahaan yang harga barang dari hasil perusahaannya untuk bagian terbesar atau seluruhnya tergantung pada harga pasar di luar negeri. Upah akan naik atau turun tergantung pada naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan di luar negeri.

5. Upah Indeks

Pada sistem ini upah banyak tergantung pada naik/turunnya indeks biaya penghidupan.

6. Sistem Pembagian Keuntungan

Di samping upah yang di terima pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bilamana ternyata majikan mendapat keuntungan yang cukup besar, kepada buruh di berikan sebagian dari keuntungan (bonus).

7. Sistem *Co-Partnership*

Sistem dimana buruh dengan jalan menabung di beri kesempatan menjadi persero dalam perusahaan. Di samping menerima upah sebagai buruh, ia akan menerima pembagian keuntungan sebagai persero perusahaan.

2) Insentif

Menurut Abdul Hakim (2014:113) dalam bukunya berpendapat bahwa “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan”.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala di kutip dari Business Management Journal berpendapat bahwa “Insentif merupakan balas jasa untuk tenaga kerja tertentu yang bekerja di atas standar perusahaan”.

Dan menurut Nasution di kutip dari buku Kadarisman (2014:193) berpendapat bahwa “Uang kompensasi insentif ini adalah di luar uang/upah yang di terima karyawan. Karena pada dasarnya upah karyawan yang sama kedudukannya adalah sama, tetapi imbalan yang di terima karyawan setiap

bulannya bisa berbeda. Penyebabnya adalah kompensasi insentif inilah yang menyebabkan perbedaan yang di terima karyawan tersebut”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa insentif merupakan tambahan-tambahan gaji di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya tergantung dengan kebijakan perusahaan.

a. Jenis-jenis insentif

Dari penjelasan di atas bahwa terdapat dua jenis insentif, yaitu insentif individu yang di terima kepada pegawai sebagai individu dan insentif kelompok yang di berikan kepada kelompok pegawai.

1. Insentif individu atau insentif yang di terimakan kepada pegawai sebagai individu, secara umum terdapat tiga macam yaitu:
 - a) *Piecework*, adalah insentif yang di berikan sebagai imbalan pada setiap unit produk yang mampu di hasilkan oleh pegawai secara perorangan.
 - b) *Production bonus*, adalah insentif yang di berikan oleh perusahaan bila tingkat produksi yang di hasilkan pegawai telah melebihi standar produksi yang di tetapkan.
 - c) *Pay of knowledge compensation*, tujuan insentif jenis ini adalah untuk lebih merangsang pegawai agar terpacu untuk belajar demi meningkatkan kualifikasi dirinya.

2. Insentif kelompok, atau insentif yang di berikan kepada pegawai sebagai kelompok. Pemberian insentif kelompok memungkinkan manajemen balas jasa untuk juga dapat memberikan insentif kepada unit kerja yang secara tidak langsung menentukan tingkatan jumlah dan mutu produksi perusahaan.

Secara umum dikenal adanya empat jenis insentif kelompok, yaitu :

- a) *Production sharing plan*, kelompok pegawai pada suatu unit kerja mendapat insentif bila jumlah dan mutu produksi unit tersebut melampaui standar atau target jumlah dan mutu produksi yang telah di tentukan.
- b) *Profit sharing plan*, insentif untuk kelompok pegawai di tentukan berdasarkan keuntungan yang di peroleh perusahaan, yaitu sebagian keuntungan tersebut di bagikan kepada pegawai.
- c) *Cost reduction plan*, pola insentif jenis ini mendasarkan diri pada perhitungan jumlah cost atau biaya yang berhasil di hemat atau di kurangi.
- d) *Insentif bagi eksekutif*, dalam menentukan insentif bagi manajer atau kelompok eksekutif perlu menimbang keseimbangan antara tujuan jangka pendek dan prestasi jangka panjang.

b. Tujuan insentif

Pada dasarnya tujuan pokok dari semua program insentif adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan yang

kompetitif. Program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis di hasilkannya. Atau tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, yaitu produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

3) Tunjangan

Simamora di kutip dari Kadarisman (2014:229) mengemukakan “Tunjangan karyawan (employee benefit) adalah pembayaran-pembayaran (payments) dan jasa-jasa (services) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini”.

Sedangkan menurut Wungu dan Brotoharsojo di kutip dari Kadarisman (2014:229) mengatakan “Tunjangan atau *fringe and benefit* adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan *indirect compensation*”.

Dengan demikian tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang di berikan perusahaan kepada para karyawannya. Tunjangan tersebut dapat terdiri dari bermacam-macam sebutan, ada tunjangan jabatan, tunjangan transportasi, tunjangan keluarga, tunjangan pembangunan, dan sebagainya. Semuanya ini dapat menambah penghasilan karyawannya. Pembayaran tunjangan tersebut biasanya di satukan dalam daftar pembayaran gaji setiap bulan yang di terima oleh setiap

karyawan. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan/organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawannya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada karyawan serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para karyawannya.

Tunjangan terbagi menjadi dua yaitu tunjangan langsung dan tidak langsung:

a). Tunjangan langsung adalah semua komponen tunjangan yang diterima secara langsung oleh pegawai, baik secara periodik atau setiap selesai melaksanakan pekerjaan. Komponen kompensasi yang masuk dalam kelompok “langsung” adalah:

- Gaji/Upah Dasar (seringkali disebut Gaji Pokok).
- Tunjangan Tunai yang diberikan sebagai “suplemen” untuk upah/gaji pokok, diberikan secara rutin, yang besarnya tetap (fixed) ataupun tidak tetap.
- Tunjangan Hari Raya Keagamaan.
- Insentif yang dikaitkan dengan “output” atau hasil kerja organisasi.
- Bonus yang diberikan setiap tahun atau tiap 6 (enam) bulan yang dikaitkan dengan kinerja individu atau/dan kinerja perusahaan.
- Pemberian catu, seperti makan, fasilitas rumah, transport, dan sebagainya yang dinikmati terus menerus/rutin/periodik.

b). Tunjangan Tidak langsung adalah semua pengeluaran perusahaan untuk pekerja yang tidak secara langsung diterima atau dinikmati pekerja. Pegawai

hanya menerima manfaat dari biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan bila kondisi (syarat) yang ditetapkan terjadi, misalnya jatuh sakit, mendapat kecelakaan atau meninggal. Dapat juga terjadi bahwa pengeluaran atau kenikmatan tersebut akan diterima pekerja setelah pensiun atau mengundurkan diri, bila pegawai menjalani cuti, pegawai atau anggota keluarganya meninggal dunia, dan sebagainya. Komponen tunjangan tidak langsung yang biasa dibayarkan oleh perusahaan di Indonesia antara lain adalah:

- Upah/Gaji yang tetap diberikan selama pegawai menjalani cuti, libur nasional dan izin yang resmi (ditetapkan dalam UU/PP).
- Pemeliharaan kesehatan sendiri dan keluarga.
- Bantuan dan santunan untuk musibah.
- Premi Jamsostek yang dibayar perusahaan.
- Iuran dana pensiun yang dibayar perusahaan.
- Bantuan untuk biaya pendidikan cuma-cuma, dan lain-lain.

Salah satu bentuk tunjangan dalam perusahaan biasanya juga meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian. Salah satunya adalah jaminan sosial tenaga kerja atau (Jamsostek).

c). Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1 UU No.13/2003), yang diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan (Pasal 100 Ayat 1 UU No. 13/2003). Penyediaan kesejahteraan tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.

Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Adapun ruang lingkup Jamsostek adalah sebagai berikut :

- a. Jaminan kecelakaan kerja
- b. Jaminan kematian
- c. Jaminan hari tua
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan

4) Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

Jika karyawan baik dan menguntungkan perusahaan pastinya karyawan akan mendapatkan kompensasi lebih yang diberikan oleh pihak perusahaan. Selain itu terdapat bonus-bonus lainnya yang ditawarkan.

a. Macam-macam Bonus

Bonus yang diberikan kepada karyawan beragam. Berikut jenis bonus yang diberikan perusahaan kepada kamu.

- Bonus Tahunan

Bonus tahunan ini diberikan kepada karyawan swasta setiap akhir tahun ketika perusahaan mengalami keuntungan lumayan. Tetapi, tidak semua perusahaan akan memberikan kamu bonus setiap tahunnya oleh karena itu, kamu harus lihat di perjanjian kerja yang sudah ditawarkan

- THR

THR juga masuk ke dalam bonus dari perusahaan yang dipersiapkan untuk karyawan. THR termasuk cara menghormati dari pihak perusahaan terhadap agama yang karyawan anut.

- Bonus Retensi

Bonus retensi biasanya diajukan perusahaan agar karyawan tidak meninggalkan perusahaan seandainya. Perusahaan biasanya membicarakan hal ini terlebih dahulu dengan karyawan jika mereka membutuhkan karyawan tersebut. Bonus ini biasanya ditawarkan di akhir kontrak yang sudah dijanjikan oleh perusahaan.

2.1.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Dalam pemberian kompensasi finansial tersebut terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, menurut Kadarisman dalam bukunya (2014:15) dikemukakan bahwa pertimbangan pemberian kompensasi finansial kepada karyawan sangat di pengaruhi oleh faktor-faktor atau kondisi yang ada pada perusahaan dan faktor dari luar perusahaan. Faktor-faktor yang di pengaruhi dari dalam perusahaan adalah :

- Berat ringannya suatu pekerjaan. Untuk pekerjaan yang memiliki resiko tinggi pemberian kompensasi akan lebih tinggi daripada pekerjaan yang tidak memiliki resiko tinggi.
- Kemampuan kerja dari karyawan. Kemampuan seseorang harus di hargai perusahaan dengan memberikan kompensasi yang memadai dengan kemampuan karyawan.
- Jabatan atau pangkat. Salah satu hal yang menjadi pertimbangan bahwa makin tinggi jabatan seseorang dalam perusahaan, maka semakin besar kompensasi yang di terima.
- Pendidikan. Dalam memberikan kompensasi tentu pendidikan menjadi hal yang dipertimbangkan, pemberian kompensasi harus sesuai dengan pendidikan karyawan yang bersangkutan untuk meningkatkan prestasi kerja.
- Lama bekerja. Karyawan yang bekerja sudah lama tentu akan mengharapkan kompensasi balas jasa yang meningkat sesuai lamanya karyawan bekerja.

- Kemampuan perusahaan. Pemberian kompensasi juga sangat di pengaruhi oleh kemampuan keuangan perusahaan. Perusahaan besar akan memberikan kompensasi pada karyawan relatif besar di bandingkan dengan perusahaan menengah atau kecil.

Selain itu pemberian kompensasi finansial ini juga di pengaruhi oleh faktor dari luar perusahaan, yaitu:

- Peraturan pemerintah. Dalam pemberian kompensasi untuk pekerja di bidang pengolahan maupun jasa peraturan pemerintah dapat mempengaruhi dan memaksakan suatu peraturan untuk menetapkan upah minimum bagi karyawan.
- Biaya hidup. Besaran kompensasi sangat di pengaruhi oleh biaya hidup sehari-hari, karena kompensasi harus mampu memenuhi biaya hidup karyawan.
- Tawar menawar serikat pekerja. Tawar menawar dengan kelompok serikat pekerja akan sangat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi pada perusahaan, manajer mengusahakan pemberian kompensasi yang di samakan atau melampaui patokan kompensasi yang telah di tetapkan serikat kerja.
- Letak geografis. Hal ini sangat berpengaruh terhadap besaran kompensasi yang di terima karyawan karena karyawan perusahaan yang berada di daerah akan mendapatkan kompensasi yang berbeda dengan perusahaan yang berada di kota besar.

- Pasar tenaga kerja. Besarnya kompensasi sangat di pengaruhi oleh penawaran dan permintaan tenaga kerja di pasar.

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Menurut Rivai dan Basri di kutip dari buku Masram dan Mu'ah (2015:116) berpendapat bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan”.

Sedangkan menurut Kartini kartono di kutip dari buku Sri Indrastuti dan Amries (2012:112) “Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang di tentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang di berikan kepada masing-masing karyawan”.

Dan menurut Hery (2019:32) dalam bukunya berpendapat bahwa”Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat di tarik kesimpulan bahawa kinerja adalah suatu hasil yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya di lihat dari kualitas dan kuantitasnya serta efektifitasnya.

2.2.2. Manajemen Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Dalam hal pencapaian tersebut di

perlu manajemen kinerja yang tepat agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal, di bawah ini terdapat beberapa pendapat para ahli tentang arti manajemen kinerja.

Menurut Costello di kutip dari buku Bintoro dan Daryanto (2017:2) Manajemen kinerja adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya.

Dan menurut Becal di kutip dari buku Hery (2019:1) berpendapat bahwa manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya.

Sedangkan menurut Schwarz di kutip dari buku Bintoro dan Daryanto (2017:3) mendefinisikan manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut pencapaian tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada karyawan dan sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula dengan penilaian kerja.

Dari pendapat para ahli di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa manajemen kinerja merupakan proses komunikasi antara karyawan dan manajer yang mendorong pencapaian tujuan perusahaan sehingga tujuan perusahaan mampu tercapai secara optimal.

2.2.3. Tujuan Manajemen Kinerja

Adapun tujuan dari manajemen kinerja menurut Williams dalam buku Bintoro dan Daryanto (2017:7) adalah :

- Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisasi.
- Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi.
- Membantu penentuan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian organisasi, dan kinerja individual.
- Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan.
- Mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur dengan semangat dan produktif sehingga hasil kerja optimal.

Adapun secara umum manajemen kinerja memiliki 4 tujuan yaitu :

1. Tujuan strategik

Mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan strategi tersebut perlu mendefinisikan hasil yang akan di capai, perilaku, karakteristik pegawai yang di butuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran sistem feedback terhadap kinerja pegawai.

2. Tujuan administratif

Menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan administratif, penggajian, promosi, pemberhentian pegawai dan lain-lain.

3. Tujuan pengembangan

Dapat mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil di bidang kerjanya, pemberian training bagi yang berkinerja yang tidak baik, atau penempatan yang lebih cocok.

4. Tujuan khusus manajemen kinerja

Memperoleh peningkatan kinerja sustainable, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi.

2.2.4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, diantaranya :

a. Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi karyawan, karena hampir 80% karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik.

c. Prioritas kerja

Karyawan akan merasa kebingungan jika atasan memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan karyawan mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline yang sudah ditentukan.

d. Supportive boss

Memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat serta ide-ide baru dalam pencapaian tujuan perusahaan.

e. Kompensasi

Setiap karyawan selalu ingin hasil kerja mereka di hargai oleh perusahaan. Dalam hal ini perusahaan menghargai hasil kerja mereka dengan memberikan kompensasi sesuai hasil kerja mereka, sehingga para karyawan mampu bekerja dengan senang hati dan nyaman.

f. Bonus

Bonus merupakan bentuk apresiasi atau penghargaan terhadap karyawan yang telah berhasil dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

2.2.5. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktifitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya.

Adapun manfaat penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- Perbaikan kinerja
- Penyesuaian kompensasi
- Penempatan karyawan
- Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- Perencanaan dan pengembangan karir
- Mendeteksi kelemahan proses staffing
- Mendeteksi ketidaktepatan informasi
- Mendeteksi kesalahan desain jabatan
- Menjamin kesempatan kerja yang setara
- Mendeteksi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja
- Memberikan umpan balik kepada departemen SDM.

2.2.6. Faktor Yang Di Nilai Dalam Penilaian Kinerja Karyawan

Secara umum terdapat beberapa faktor penilaian kinerja yakni meliputi hal-hal sebagai berikut :

- Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
- Apakah karyawan tersebut mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya
- Apakah karyawan tersebut mengetahui standar mutu pekerjaan yang di syaratkan oleh perusahaan

- Tingkat produktivitas karyawan
- Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.
- Ketergantungan kepada orang lain dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya
- Kemampuan berkomunikasi dari seorang karyawan baik sesama karyawan maupun kepada atasan
- Kemampuan bekerjasama dengan orang lain sangat berperan penting dalam penilaian kinerjanya
- Kehadiran dalam rapat serta kemampuannya dalam menyampaikan gagasan-gagasan kepada orang lain
- Kemampuan mengatur pekerjaan
- Kepemimpinan dalam bekerja
- Minat memperbaiki kemampuan diri sendiri dan menambah pengetahuan tentang pekerjaan yang di kerjakan nya.

2.3. Landasan Teori

Penelitian yang dilakukan oleh **Fitra Armida (2017)** dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Cabang Surakarta”**. Penelitian dilakukan pada 50 karyawan BNI Syariah Cabang Surakarta dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta, ada pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta.

Berdasarkan hasil penelitian uji F_{test} diperoleh hasil ada pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta. Sedangkan kemampuan prediksi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 41,8% yang ditunjukkan dari besarnya R^2 sisanya sebesar 58,2% dijelaskan oleh variabel diluar model penelitian.

Penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta”** oleh **Irham Rif’an Sulhi (2017)**. Penelitian dilakukan kepada 128 karyawan Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta, dimana kesimpulan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta tahun 2017. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,861 dan nilai thitung lebih besar daripada ttabel ($4,892 < 1,660$). Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Kompensasi Nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta tahun 2017. Nilai koefisien regresi kompensasi non finansial sebesar 0,752 dan maka nilai thitung lebih besar daripada ttabel ($3,962 < 1,660$). Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,032 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,005$.

Kompensasi Finansial dan Nonfinansial, bersama dengan karakteristik responden, berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta tahun 2017. Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($13,308 > 3,07$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil daripada nilai signifikansi 5% ($0,000 < 0,050$).

Penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar”**. Oleh **Asriyanti Amrullah (2012)**. Penelitian ini dilakukan kepada 44 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda adalah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.

2.4. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja antara lain dilakukan oleh :

Tabel 3
Penelitian terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Sampel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
FitraArmida (2017)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Cabang Surakarta	Sampel yang diambil sebanyak 50 responden karyawan di BNI Syariah Cabang Surakarta dengan menggunakan sampel jenuh.	Analisis kuantitatif yaitu analisa statistic dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Sollution)	Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BNI SYARIAH cabang Surakarta
Irham Rif'an Sulhi (2017)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta	Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 128 karyawan Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta.	Alat analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Sederhana dan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

				karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta tahun 2017.
Nadaa Nabiila (2017)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Lampung	Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode stratified random sampling, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 responden yang disebar pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan Uji Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability, Average Variance Extracted (AVE), Cronbach Alpha, Koefisien determinasi (R ²).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
Asriyanti Amrullah	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan	Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44	Metode analisis data yang	Hasil dari penelitian ini kompensasi

(2012)	Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar	responden yang disebar kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.	digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji perbedaan rata-rata.	finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar
Saiful Ramadhan (2012)	Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru	Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru yang berjumlah 100 orang yang dijadikan sebagai responden	Analisis data dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan data tersebut dianalisis menggunakan program SPSS17.	Nilai Adjusted Rsquare 0,549 yang artinya 54.9% dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa

2.5. Struktur Penelitian Dan Hipotesis

2.5.1. Struktur Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka struktur penelitian dapat di buat sebagai berikut :



Gambar 1

Struktur Penelitian

Keterangan :

Dari gambar di atas dapat di jelaskan bahwa kompensasi finansial sebagai variabel independen (X) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

2.5.2. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut: Diduga “Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.1.1. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian dalam analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Powerlink Internusa adalah di jalan Arifin Ahmad No.108, Pekanbaru. Tepatnya di samping ABEGE Cafe di jalan Arifin Ahmad, Pekanbaru.

3.1.2. Waktu Penelitian

Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini adalah dalam rentang waktu bulan Juni sampai bulan November 2020.

3.2. Operasional Variabel

Berikut ini merupakan operasional variabel dari kompensasi finansial sebagai variabel (x) dan kinerja karyawan sebagai variabel (y).

Tabel 4

Operasional Variabel

Variabel / Definisi	Dimensi	Indikator	Pengukuran
Kompensasi finansial adalah	Gaji	Penerimaan gaji	Ordinal
		Proses Pemberian gaji	

kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu (Setyaningrum dan Mukzam, 2018)	Insentif	Jumlah gaji	
		Jumlah insentif	
	Tunjangan	Rentang waktu pemberian insentif	
		Pemberian tunjangan	
	Bonus	Pemberian bonus	
		Jumlah bonus	
	THR Lebaran	Pemberian THR lebaran	
		Jumlah THR lebaran	
	Jamsostek	Pengadaan BPJS	
		Penggunaan BPJS kesehatan	
Kinerja Karyawan merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja Hery (2019:32)	Kualitas	Kualitas kerja	Ordinal
		Hasil kerja	
	Kuantitas	Jumlah pekerjaan	
		Kemampuan kerja	
	Tugas	Pemberian tugas	
		Kemampuan dalam menyelesaikan tugas	

		Jumlah tugas yang di berikan	
		Tanggung jawab terhadap pekerjaan	
	Tanggung jawab	Sanksi dalam pekerjaan	
		Loyalitas terhadap atasan	

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:90).

Dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT.Powerlink Internusa dan jumlah karyawannya sebanyak 41 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh (Sampling Sensus) adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu 41 orang karyawan PT.Powerlink Internusa.

3.4. Jenis Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

3.4.2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

- Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
- Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data, seperti survey, observasi, wawancara, dokumentasi dan lain sebagainya. Pada penelitian ini terdapat 2 teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung. Kuesioner atau angket secara umum dapat berbentuk pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijawab sesuai bentuk angket. Dalam penelitian ini peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan perusahaan PT.Powerlink Internusa sebagai salah satu bentuk pengumpulan data yang valid. Butir pertanyaan yang diberikan harus jelas dan tidak rancu sehingga akan memudahkan karyawan untuk menjawab berbagai pertanyaan. Untuk melakukan pengukuran terhadap persepsi responden maka terdapat 5 tingkatan jawaban, dan untuk setiap jawaban diberikan bobot penilaian sebagai berikut:

- Sangat Sesuai diberikan bobot nilai 5
- Sesuai diberikan bobot nilai 4
- Kurang Sesuai diberikan bobot nilai 3
- Tidak Sesuai diberikan bobot nilai 2
- Sangat Tidak Sesuai diberikan bobot nilai 1

b. Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab antara dua pihak yaitu pewawancara dan narasumber untuk memperoleh data, keterangan atau pendapat tentang suatu hal. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara langsung kepada pemilik PT.Powerlink Internusa Pekanbaru dan karyawan perusahaan untuk mendapatkan data yang real dan lebih valid.

3.6. Teknik Analisis Data

Setelah data-data yang Peneliti perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang Peneliti gunakan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, dimana metode ini akan memaparkan hasil data yang diperoleh peneliti dilapangan secara apa adanya dengan rincian rata-rata tanggapan responden yang dituangkan kedalam tabel dan uraian penjelasan. Sebelum analisis data dilakukan maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kualitas data yang diperoleh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

3.6.1. Uji validitas dan uji reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan kuesioner (angket) dalam mengumpulkan data. Uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi bivariate person dengan alat bantu program SPSS versi 22. Kuesioner (angket) dalam uji validitas dikatakan valid jika $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya item kuesioner (angket) dikatakan tidak valid jika $r_{Hitung} < r_{Tabel}$ pada nilai signifikansi 5%.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah instrumen pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan keakuratan, kestabilan, atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilaksanakan dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika memiliki koefisien keandalan reliabilitas yang tergolong kuat dengan uji statistic cronbach's alpha, sebesar $> 0,6$. Menurut Ghozali (2007) suatu variable dapat dikatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha (α) $> 0,6$

3.6.2. Analisis regresi linear sederhana

Tujuan analisis ini ialah untuk mengetahui sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (Kompensasi Finansial) terhadap variabel akibatnya (Kinerja karyawan). Adapun persamaan yang digunakan pada analisis regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + Bx$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X = Variabel Kompensasi Finansial

a = Konstanta

b = Koefisien regresi, besaran response yang ditimbulkan oleh prediktor.

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut :

$$a = \frac{(\sum y) (\sum x^2) - (\sum x) (\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

3.6.3. Koefisien korelasi (r)

Manfaat korelasi adalah mengukur kekuatan hubungan antara variabel dengan skala tertentu dengan jarak 0 hingga 1. Dimana koefisien korelasi positif = 1 dan negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan dua atau lebih variabel mempunyai koefisien korelasi = 1 atau -1, maka hubungan tersebut sempurna.

3.6.4. Koefisien determinasi (R²)

Koefisien Determinasi dipakai untuk melihat seberapa jauh kemampuan suatu model untuk menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai dari koefisien determinasi adalah antara nol dan 1, jika nilai R² kecil kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan memprediksi variasi variabel terikat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat PT.Powerlink Internusa Pekanbaru

PT.Powerlink Internusa berdiri pada tahun 2008 sebagai pemasok peralatan komputer, jaringan, dan pusat layanan komputer di Pekanbaru, yang didirikan oleh bapak Agus Tan bersama istrinya yaitu Ong Lindawati sebagai pemilik dan juga direktur utama perusahaan.

Setelah berjalan 2 tahun tepatnya pada tahun 2010 PT.Powerlink Internusa mulai memperluas layanannya ke produk jaringan Local Area Network (LAN), Wide Area Network (WAN) dan Local Area Network Nirkabel (LAN Nirkabel) serta produk sistem kabel terstruktur, pusat data, sistem keamanan, kehadiran waktu, dan manajemen kontrol akses.

Setelah melewati industri komputer yang berkembang pesat, beberapa merk komputer seperti HP dan ACER memilih PT.Powerlink Internusa sebagai mitra bisnis resmi mereka yaitu di mulai pada tahun 2011 hingga saat ini.

4.2. Visi Dan Misi Perusahaan

Berikut ini merupakan Visi dan Misi dari PT.Powerlink Internusa Pekanbaru :

- **Visi PT.Powerlink Internusa**

Untuk menjadi perusahaan paling terkemuka dalam memberikan solusi IT ujung ke ujung untuk teknologi yang cepat dan tepat.

- **Misi PT.Powerlink Internusa**

Memberikan solusi yang tepat kepada pelanggan berdasarkan teknologi terkini dan inovatif untuk memenuhi kebutuhan pengguna.

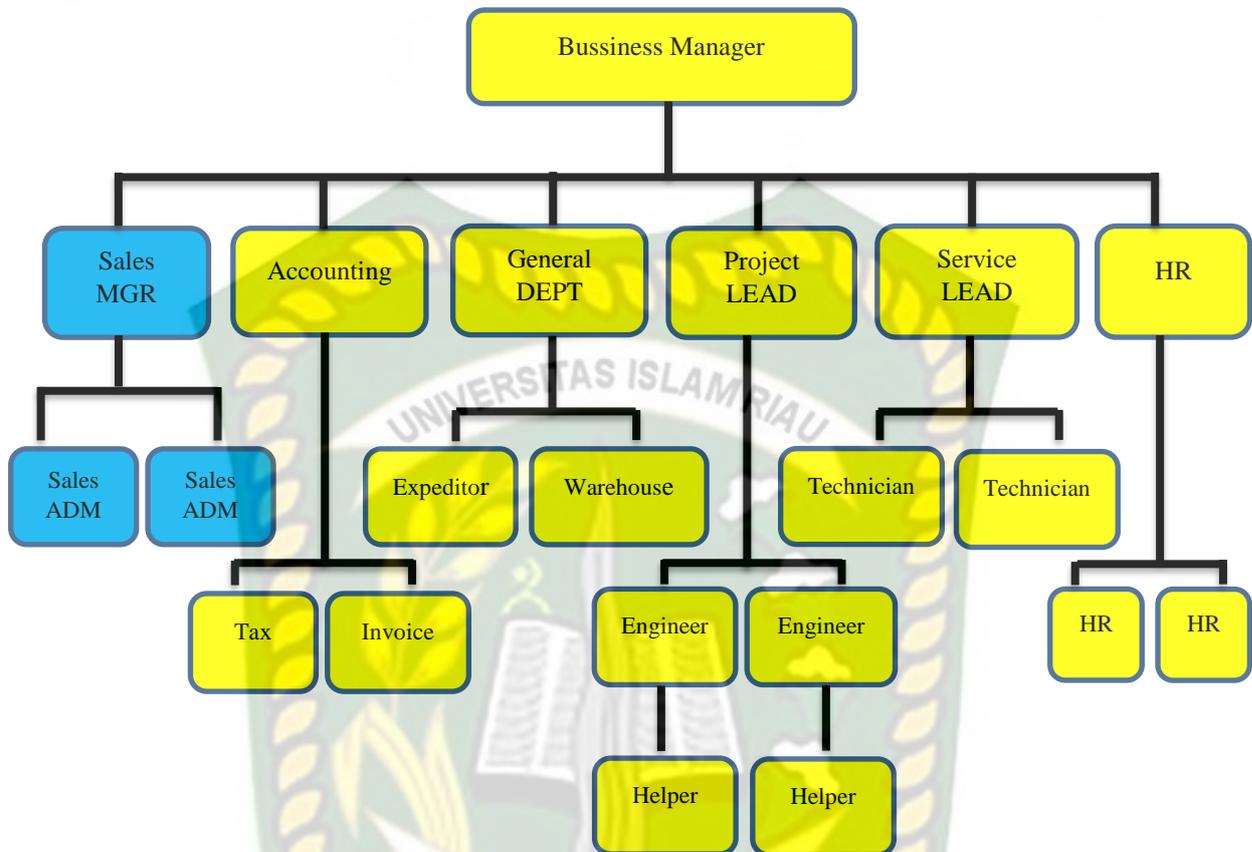
4.3. Produk Dari Perusahaan

Berikut ini adalah beberapa produk yang di pasarkan oleh PT.Powerlink Internusa Pekanbaru :

- Sistem Pengkabelan Struktur
- Pusat Data
- Sistem keamanan
- Dukungan dan pemeliharaan PC dan Server
- Perangkat keras dan perangkat lunak komputer

4.4. Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut ini adalah Struktur Organisasi PT.Powerlink Internusa Pekanbaru :



Gambar 2

Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber : PT.Powerlink Internusa Pekanbaru

Struktur organisasi PT.Powerlink Internusa Pekanbaru disusun berdasarkan tugas fungsi dan tanggung jawab masing-masing jabatan yang dirincikan sebagai berikut :

- **Bussiness Manager**

Mengelola (Merencanakan, Melaksanakan dan Mengontrol) semua ketentuan dan strategi yang telah ditetapkan perusahaan.

- **Sales Manager**

Bertanggung jawab dalam hal memimpin dan mengarahkan tim sales sehingga dapat bekerja dengan baik serta menangani keluhan konsumen.

Di dalam posisi sales manager terdapat posisi :

- **Sales administrasi** yang bertugas memastikan proses administrasi dalam penjualan produk berjalan lancar.

- **Accounting**

Membuat pembukuan keuangan perusahaan, membuat laporan keuangan perusahaan, serta memeriksa dan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan.

Di dalam posisi accounting terdapat posisi :

- **Tax officer (Staff Pajak)** melakukan semua pencatatan, pelaporan, serta pembayaran dan pengawasan administrasi terkait pajak perusahaan.
- **Invoice** bertugas membuat faktur pajak, dan bertanggung jawab atas laporan pemindahan barang.

- **General Departement**

Bertanggung jawab terhadap semua kegiatan perizinan perusahaan, baik pembuatan, perpanjangan, dan dokumentasinya serta menangani pemeliharaan gedung dan fasilitas penunjangnya.

Di dalam posisi general departement terdapat posisi :

- **Expedito**r sebagai ekspedisi dalam hal pengiriman barang.

- **Warehouse (Gudang)** menjaga serta mengawasi barang yang masuk dan keluar dari gudang.

- **Project Leader**

Melaksanakan dan mengontrol operasional proyek sehingga operasi proyek dapat berjalan sesuai dengan rencana

Di dalam posisi project leader terdapat posisi :

- **Engineer** yang bertugas melaksanakan pengawasan teknis serta menjaga kelancaran proses produksi perusahaan yang di bantu oleh helper.

- **Service Leader**

Memonitor dan memantau progres pekerjaan yang dilakukan teknisi serta mengkoordinir seluruh aktifitas teknisi dalam mengelola seluruh kegiatan baik dilapangan maupun di kantor.

Di dalam posisi service leader terdapat posisi :

- **Tecnician (Teknisi)** yang bertugas melakukan pemasangan produk yang telah di beli konsumen.

- **Human Resource**

Merekrut karyawan baru, memotivasi karyawan dan melakukan training demi meningkatkan kualitas kerja karyawan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Seperti yang telah di jelaskan pada bab sebelumnya, bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru”. Sebelum peneliti menjelaskan lebih lanjut tentang hasil penelitian ini terlebih dahulu dijelaskan mengenai gambaran umum atau karakteristik responden. Dan selanjutnya ciri-ciri responden, di harapkan dapat memperjelas serta menambah informasi yang berguna untuk menggambarkan latar belakang responden.

Dalam penelitian ini jumlah responden yaitu 41 orang. Jadi jumlah kuesioner yang dapat di olah yaitu 41 rangkap sesuai dengan jumlah kuesioner yang disebar. Penggambaran karakteristik dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir serta masa kerja responden. Untuk lebih jelasnya peneliti menguraikan beberapa karakteristik responden sebagai berikut :

a. Tingkat Umur

Umur merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh dalam menentukan tingkat produktivitas seorang karyawan. Jika karyawan yang sudah berumur lanjut akan berkurang produktivitasnya dalam bekerja.

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai keadaan tingkat umur karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru, berikut dapat di lihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 5.1

Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur

Umur (Tahun)	Jumlah Orang	Persentase (%)
18 – 25 Tahun	25	60,97
26 – 30 Tahun	10	24,40
31 – 35 Tahun	6	14,63
Jumlah	41	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat umur karyawan pada PT.Powerlink Internusa terdiri dari 25 orang atau 60,97% berumur 18 - 25 tahun, kemudian 10 orang atau 24,40% berumur 26 – 30 tahun dan 6 orang atau 14,63% berumur 31 – 35 tahun.

Dengan demikian karyawan yang berusia 18 – 25 tahun merupakan jumlah karyawan yang paling banyak, jika dilihat dari karakteristik umur maka karyawan di perusahaan ini sebagian besar berusia produktif. Hal ini merupakan suatu keuntungan bagi perusahaan karena karyawan memiliki kemampuan kerja yang lebih baik.

b. Jenis Kelamin

Untuk melihat lebih jauh mengenai jenis kelamin dari karyawan PT.Powerlink Internusa maka dapat di lihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 5.2

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	38	92,69
Perempuan	3	7,31
Jumlah	41	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin karyawan pada PT.Powerlink Internusa di ketahui sebanyak 92,69% atau 38 orang berjenis kelamin Laki-laki dan sebanyak 7,31% atau 3 orang berjenis kelamin Perempuan. Alasan perusahaan lebih banyak merekrut karyawan yang berjenis kelamin laki-laki karena jenis pekerjaannya dianggap lebih sesuai dengan laki-laki yaitu bekerja di lapangan. Laki-laki pada umumnya lebih memiliki fisik yang kuat.

c. Pendidikan Terakhir

Pendidikan sangat memiliki peran yang penting dalam upaya peningkatan semangat serta produktivitas kerja karyawan. Seseorang yang memiliki pendidikan tinggi pada umumnya akan lebih produktif di bandingkan dengan karyawan yang berpendidikan lebih rendah. Berikut ini merupakan pendidikan terakhir para karyawan PT.Powerlink Internusa.

Tabel 5.3

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
S1	4	9,76
DIII	6	14,64
SMA/SMK	31	75,60
Jumlah	41	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 75,60% atau 31 orang kemudian sebanyak 6 orang atau 14,64% berpendidikan Diploma III, dan 4 orang atau 9,76% berpendidikan Strata I (Sarjana). Hal ini dikarenakan PT.Powerlink Internusa dalam menjalankan operasionalnya lebih banyak menggunakan orang-orang yang mengerti dengan teknisi dan bagian mesin yaitu banyak diambil dari sekolah kejuruan (SMK) ataupun SMA.

d. Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu hal penting dalam penelitian, karena untuk mengetahui sudah berapa lama responden bekerja di perusahaan tersebut, semakin lama masa kerja responden maka semakin banyak pula pengalaman yang diperoleh oleh responden di dalam perusahaan tersebut. Berikut ini jumlah responden berdasarkan masa kerja pada PT.Powerlink Internusa.

Tabel 5.4

Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 Tahun	31	75,60
6 – 10 Tahun	8	19,52
11 – 15 Tahun	2	4,88
Jumlah	41	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang memiliki masa kerja yang paling dominan adalah yang lama bekerjanya < 5 tahun dengan frekuensi responden sebanyak 31 orang atau sebesar 75,60%. Masa kerja tersebut akan sangat berpengaruh kepada para karyawan, karena bila semakin lama masa kerjanya maka akan semakin banyak pengalaman yang didapatkannya serta berpengaruh terhadap kemampuan karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya.

5.2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap instrumen penelitian yaitu butir-butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner. Semakin tinggi validitas suatu pertanyaan maka semakin akurat penggunaan kuesioner tersebut. Maka terlebih dahulu ditentukan nilai r_{tabel} dengan menggunakan taraf signifikan 5% menggunakan rumus sebagai berikut :

$$df = n-2$$

$$df = 41 - 2 = 39$$

$$df = 0,3081$$

Hasil pengujian validitas untuk variabel kompensasi finansial sebagai berikut :

Tabel 5.5

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X)

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial (X)	Item.1	0,839	0,3081	Valid
	Item.2	0,886	0,3081	Valid
	Item.3	0,859	0,3081	Valid
	Item.4	0,914	0,3081	Valid
	Item.5	0,855	0,3081	Valid
	Item.6	0,894	0,3081	Valid
	Item.7	0,785	0,3081	Valid
	Item.8	0,797	0,3081	Valid
	Item.9	0,801	0,3081	Valid
	Item.10	0,856	0,3081	Valid
	Item.11	0,876	0,3081	Valid
	Item.12	0,818	0,3081	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.5 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner mengenai variabel kompensasi finansial memiliki r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen penelitian / pertanyaan dalam kuesioner adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 5.6

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Item.1	0,731	0,3081	Valid
	Item.2	0,745	0,3081	Valid
	Item.3	0,785	0,3081	Valid
	Item.4	0,807	0,3081	Valid
	Item.5	0,832	0,3081	Valid
	Item.6	0,772	0,3081	Valid
	Item.7	0,809	0,3081	Valid
	Item.8	0,696	0,3081	Valid
	Item.9	0,825	0,3081	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel 5.6 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner dalam variabel kinerja karyawan memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian / pertanyaan dalam kuesioner adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbachalpha $> 0,60$. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk kedua variabel yang di teliti dan membandingkannya dengan nilai Alpha Kritis :

Tabel 5.7

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Batas Bawah	Keterangan
Kompensasi Finansial (X)	0,779	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,779	0,600	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel 5.7 dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach's* lebih besar daripada 0,600 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) dapat dipercaya atau diandalkan (*reliabel*).

5.3. Analisis Deskriptif

5.3.1. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial

A. Analisis Deskriptif Dimensi Gaji

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang penerimaan gaji** yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.8

Hasil Tanggapan Responden Tentang Gaji Dari Perusahaan Sudah Mencukupi Untuk Memenuhi Kebutuhan Sehari-hari Karyawan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	105	51,22
2	Setuju	15	60	36,58
3	Kurang Setuju	5	15	12,20
4	Tidak Setuju	-	-	-

5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		41	180	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel 5.8 di atas dapat kita lihat bahwa hasil tanggapan responden di PT.Powerlink Internusa Pekanbaru yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 21 orang atau tingkat persentasenya sebesar (51,22%) yang menyatakan Sangat Setuju, sedangkan tanggapan responden dengan jawaban Setuju yaitu sebanyak 15 orang atau (36,58%) dan sebanyak 5 orang menjawab Kurang Setuju dengan persentase sebesar (12,20%). Kesimpulan dari tanggapan responden tersebut adalah gaji yang di berikan perusahaan kepada karyawannya sudah dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari para karyawannya, karena gaji yang di berikan oleh PT.Powerlink Internusa Pekanbaru memang sudah sesuai UMR Provinsi Riau, sehingga sudah lebih dari cukup jika hanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang proses pemberian gaji** yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.9

Hasil Tanggapan Responden Tentang Adanya Kendala Saat Proses Pemberian Gaji

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	26	130	63,41
2	Sesuai	15	60	36,59

3	Kurang Sesuai	-	-	-
4	Tidak Sesuai	-	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Jumlah		41	190	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.9 di atas, dapat dilihat hasil tanggapan responden pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 26 orang atau (63,41%) menyatakan Sangat Sesuai, sedangkan responden yang menjawab Sesuai sebanyak 15 orang atau (36,59%). Kesimpulan dari hasil tanggapan responden tersebut adalah karyawan merasa terdapat kendala saat penerimaan gaji yang di berikan oleh perusahaan kepada mereka. Hal ini lah yang menjadi salah satu dasar peneliti ingin melakukan penelitian di perusahaan ini. Karena dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan disana mereka merasa ada masalah terhadap proses pemberian gaji yang mereka terima dari perusahaan.

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang jumlah gaji** yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.10

Hasil Tanggapan Responden Tentang Pemberian Gaji Yang Sesuai Dengan Penempatan Kerja Karyawan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	25	125	60,98
2	Sesuai	16	64	39,02

3	Kurang Sesuai	-	-	-
4	Tidak Sesuai	-	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Jumlah		41	189	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.10 diatas, dapat dilihat hasil tanggapan responden pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 25 orang atau (60,98%) yang menyatakan Sangat Sesuai dan 16 orang atau (39,02%) menyatakan Sesuai. Kesimpulannya adalah karyawan merasa mendapatkan gaji yang sesuai dengan penempatan kerja mereka di perusahaan. Hal ini di buktikan dengan hasil dari wawancara peneliti dengan beberapa karyawan disana bahwa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan penempatan kerja yang mereka kerjakan di perusahaan tersebut.

B. Analisis Deskriptif Dimensi Insentif

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang jumlah insentif** yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.11

Hasil Tanggapan Responden Tentang Insentif Yang Diberikan Perusahaan Sudah Cukup Besar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	27	135	65,85
2	Sesuai	10	40	24,40
3	Kurang Sesuai	4	12	9,75

4	Tidak Sesuai	-	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Jumlah		41	187	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.11 diatas, dapat dilihat hasil tanggapan responden pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 27 orang atau (65,85%) yang menyatakan Sangat Sesuai kemudian sebanyak 10 orang atau (24,40%) menyatakan Sesuai dan sebanyak 4 orang atau (9,75%) memberikan jawaban Kurang Sesuai. Kesimpulan dari tanggapan responden tersebut adalah karyawan merasa insentif yang mereka terima sudah besar. Dalam hal pemberian insentif oleh PT.Powerlink Internusa Pekanbaru kepada karyawannya memang cukup besar hal ini di akui langsung oleh para karyawan yang bekerja disana.

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang rentang waktu pemberian insentif** yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.12

Hasil Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Menerima Insentif Setiap Bulan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	-	-	-
2	Sesuai	23	92	56,10
3	Kurang Sesuai	18	54	43,90
4	Tidak Sesuai	-	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-	-

Jumlah	41	146	100
---------------	-----------	------------	------------

Sumber: Data Olahan,2021

Berdasarkan tabel 5.12 diatas tentang karyawan selalu menerima insentif setiap bulan dapat dilihat hasil tanggapan responden yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 23 orang atau tingkat persentase sebesar (56,10%) yang menyatakan Sesuai, dan responden yang menyatakan Kurang Sesuai sebanyak 18 orang atau tingkat persentase sebesar (43,90%). Hal ini berarti para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru setiap bulannya selalu mendapatkan insentif dari perusahaan, walaupun ada beberapa yang tidak mendapatkannya setiap bulan, di karenakan hasil pekerjaan mereka sendiri yang belum sesuai dengan standar perusahaan.

C. Analisis Deskriptif Dimensi Tunjangan

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang pemberian tunjangan** yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.13

Hasil Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tunjangan Kepada Karyawan Berdasarkan Jabatan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	26	130	63,41
2	Sesuai	3	12	7,32
3	Kurang Sesuai	9	27	21,95
4	Tidak Sesuai	3	6	7,32
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Jumlah		41	175	100

Sumber: Data Olahan,2021

Dari tabel 5.13 diatas tentang pemberian tunjangan kepada karyawan berdasarkan jabatan maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 26 orang atau (63,41%) yang menyatakan Sangat Sesuai, sedangkan tanggapan responden yang menyatakan Sesuai sebanyak 3 orang atau (7,32%) kemudian sebanyak 9 orang atau (21,95%) menyatakan Kurang Sesuai dan sebanyak 3 orang atau (7,32%) menyatakan Tidak Sesuai. Dari tanggapan tersebut dapat kita lihat kesimpulannya adalah karyawan merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan jabatan yang mereka miliki, sehingga karyawan banyak memilih tanggapan Sangat Sesuai. Walaupun ada beberapa karyawan yang memilih jawaban kurang sesuai dan tidak sesuai, itu di karena kan mereka tidak memiliki jabatan di perusahaan tersebut, sehingga mereka pun tidak mendapatkan tunjangan jabatan dari perusahaan.

D. Analisis Deskriptif Dimensi Bonus

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang pemberian bonus** yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.14

Hasil Tanggapan Responden Tentang Pemberian Bonus Kepada Karyawan Saat Penjualan Meningkat

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	-	-	-
2	Sesuai	-	-	-
3	Kurang Sesuai	31	93	75,61
4	Tidak Sesuai	8	16	19,51
5	Sangat Tidak Sesuai	2	2	4,88
Jumlah		41	111	100

Sumber: Data Olahan,2021

Dari tabel 5.14 diatas dapat kita ketahui bahwa hasil tanggapan responden yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 31 orang atau (75,61%) memilih jawaban Kurang Sesuai, kemudian sebanyak 8 orang atau (19,51%) memilih jawaban Tidak Sesuai, dan sebanyak 2 orang atau (4,88%) memilih jawaban Sangat Tidak Sesuai. Sehingga dapat di simpulkan bahwa perusahaan tidak memberikan bonus kepada karyawannya saat penjualan di perusahaan mengalami peningkatan. Fenomena inilah yang menjadi salah satu dasar penelitian ini dilakukan di PT.Powerlink Internusa Pekanbaru. Karena hal inilah yang dikeluhkan oleh para karyawan disana saat peneliti melakukan wawancara dengan karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang jumlah bonus** yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.15

Hasil Tanggapan Responden Tentang Bonus Yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan Sudah Cukup Besar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	-	-	-
2	Sesuai	8	32	19,52
3	Kurang Sesuai	21	63	51,22
4	Tidak Sesuai	12	24	29,26
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Jumlah		41	119	100

Sumber: Data Olahan,2021

Dari tabel 5.15 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 21 orang atau (51,22%) memilih jawaban Kurang Sesuai kemudian 12 orang atau (29,26%) memilih jawaban Tidak Sesuai dan sebanyak 8 orang atau (19,52%) memilih jawaban Sesuai. Kesimpulan dari tanggapan responden tersebut adalah karyawan merasa bonus dari perusahaan tidak terlalu besar. Hal ini di buktikan bila penjualan di perusahaan mengalami peningkatan maka karyawan tidak selalu menerima bonus dari perusahaan, oleh karena itu karyawan merasa perusahaan tidak mau memberika apresiasi atas hasil kerja yang mereka lakukan, di balik penjualan yang meningkat pasti ada kaitannya dengan hasil kinerja karyawan yang bagus sehingga di sukai oleh konsumen.

E. Analisis Deskriptif Dimensi THR Lebaran

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang pemberian THR lebaran** yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.16

Hasil Tanggapan Responden Tentang Pemberian THR Lebaran Sesuai Dengan Aturan Kepada Karyawan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	25	125	60,98
2	Sesuai	16	64	39,02
3	Kurang Sesuai	-	-	-
4	Tidak Sesuai	-	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Jumlah		41	189	100

Sumber: Data Olahan,2021

Dari tabel 5.16 diatas dapat dilihat hasil tanggapan responden dengan frekuensi terbanyak yaitu 25 orang atau (60,98%) memilih jawaban Sangat

Sesuai, dan sebanyak 16 orang atau (39,02%) memilih jawaban Sesuai. Kesimpulan dari tanggapan responden di atas adalah karyawan merasa setuju bahwa THR lebaran yang mereka terima sesuai dengan aturan dari perusahaan. Karena PT.Powerlink Internusa Pekanbaru sudah memberikan THR Lebaran sesuai dengan perjanjian kerja karyawan saat awal masuk dan sudah sesuai dengan aturan yang diberikan oleh pemerintah.

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang jumlah THR lebaran** yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.17
 Hasil Tanggapan Responden Tentang THR Yang Diterima Karyawan Sudah Cukup Besar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	135	65,85
2	Setuju	14	56	34,15
3	Kurang Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		41	191	100

Sumber: Data Olahan,2021

Berdasarkan tabel 5.17 diatas maka dapat dilihat hasil tanggapan responden yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 27 orang atau (65,85%) menyatakan Sangat Setuju, dan sebanyak 14 orang atau (34,15%) menyatakan Setuju. Kesimpulan dari tanggapan responden diatas adalah karyawan merasa THR lebaran yang di berikan perusahaan kepada karyawan sudah cukup besar bagi mereka. Hal ini dikarenakan saat lebaran tiba kebutuhan para karyawan

pun ikut mengalami peningkatan, sehingga THR yang mereka terima mampu mencukupi kebutuhan mereka.

F. Analisis Deskriptif Dimensi Jamsostek

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang pengadaan BPJS** yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.18

Hasil Tanggapan Responden Tentang Pemberian Jaminan Kesehatan Oleh Perusahaan Bagi Para Karyawan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	24	120	58,53
2	Sesuai	17	68	41,47
3	Kurang Sesuai	-	-	-
4	Tidak Sesuai	-	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Jumlah		41	188	100

Sumber: Data Olahan,2021

Berdasarkan tabel 5.18 diatas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 24 orang atau (58,53%) menyatakan Sangat Sesuai, dan 17 orang atau (41,47%) menyatakan Sesuai. Kesimpulan dari hasil tanggapan responden diatas adalah perusahaan sudah memberikan jaminan kesehatan bagi para karyawannya, sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja di perusahaan. Hal ini di buktikan dengan hasil wawancara dengan para karyawan disana bahwa mereka memang mengikuti iyuran BPJS Ketenagakerjaan, yang setiap bulannya di potong dari gaji yang mereka dapatkan dari perusahaan.

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang penggunaan BPJS kesehatan** yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.19

Tanggapan Responden Tentang BPJS Ketenagakerjaan Sangat Membantu Para Karyawan Saat Sedang Sakit Dan Di Rawat Di Rumah Sakit

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	130	63,42
2	Setuju	15	60	36,58
3	Kurang Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		41	190	100

Sumber: Data Olahan,2021

Berdasarkan tabel 5.19 diatas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 26 orang atau (63,42%) menyatakan Sangat Setuju dan sebanyak 15 orang atau (36,58%) menyatakan Setuju. Jadi kesimpulan dari tanggapan responden diatas adalah semua karyawan setuju bahwa BPJS Ketenagakerjaan sangat membantu mereka jika sedang mengalami sakit ataupun kecelakaan kerja dan dirawat di rumah sakit. Para karyawan merasa dengan adanya jaminan kecelakaan kerja mereka merasa tenang saat bekerja di perusahaan. Dan apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan sudah ada yang menjamin keselamatan kerja mereka.

Tabel 5.20

Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi Finansial

No	Pernyataan Variabel Kompensasi Finansial (Y)	Tanggapan Responden					Total Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Gaji dari perusahaan sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan	21	15	5	0	0	41
	Bobot Skor	105	60	15	0	0	180
2	Adanya kendala yang diterima karyawan saat pemberian gaji	26	15	0	0	0	41
	Bobot Skor	130	60	0	0	0	190
3	Pemberian gaji yang sesuai dengan penempatan kerja karyawan	25	16	0	0	0	41
	Bobot Skor	125	64	0	0	0	189
4	Insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup besar	27	10	4	0	0	41
	Bobot Skor	135	40	12	0	0	187
5	Karyawan selalu menerima insentif setiap bulan	0	23	18	0	0	41
	Bobot Skor	0	92	54	0	0	146
6	Pemberian tunjangan kepada karyawan sesuai dengan jabatan	26	3	9	3	0	41
	Bobot Skor	130	12	27	6	0	175
7	Pemberian bonus kepada karyawan saat penjualan meningkat	0	0	31	8	2	41
	Bobot Skor	0	0	93	16	2	111
8	Bonus yang diberikan perusahaan sudah cukup besar	0	8	21	12	0	41
	Bobot Skor	0	32	63	24	0	119
9	Pemberian THR lebaran kepada karyawan sesuai	25	16	0	0	0	41

	dengan aturan						
	Bobot Skor	125	64	0	0	0	189
10	THR yang diterima karyawan sudah cukup besar	27	14	0	0	0	41
	Bobot Skor	135	56	0	0	0	191
11	Pemberian jaminan kesehatan oleh perusahaan bagi para karyawan	24	17	0	0	0	41
	Bobot Skor	120	68	0	0	0	188
12	BPJS ketenagakerjaan sangat membantu karyawan saat sedang sakit dan dirawat di rumah sakit	26	15	0	0	0	41
	Bobot Skor	130	60	0	0	0	190
Total Skor							2055
Skor Tertinggi 12 x 5 x 41							2460
Skor Terendah 12 x 1 x 41							492
Nilai Interval							394
Kriteria Penilaian							Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.20 diatas dapat dilihat skor perolehan dari jawaban responden mengenai kompensasi finansial di peroleh skor 2055, sehingga kriteria jawaban responden adalah **Baik** yaitu berada pada interval 1672 – 2066. Berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian :

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{2460 - 492}{5} = 394$$

Tabel 5.21

Kategori Kriteria Penilaian

No	Range Nilai	Kriteria Penilaian
1	2066 – 2460	Sangat Baik
2	1672 – 2066	Baik
3	1278 – 1672	Cukup

4	884 – 1278	Tidak Baik
5	492 – 884	Sangat Tidak Baik

Sumber: Data Olahan,2021

Berdasarkan tabel 5.21 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat kategori mengenai variabel kompensasi finansial pada kategori **Baik** karena total skor **2055** berada diantara **1672 – 2066**. Untuk indikator yang mendapatkan skor tertinggi yaitu THR lebaran yang diterima karyawan sudah cukup besar dengan skor **191** dan nilai skor terendah yaitu pada indikator pemberian bonus pada karyawan saat penjualan meningkat dengan skor **111**.

5.3.2. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

A. Analisis Deskriptif Dimensi Kualitas

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang kualitas kerja** yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.22

Hasil Tanggapan Responden Tentang Karyawan Seharusnya Memiliki Keahlian Yang Sesuai Dengan Bidang Kerja Untuk Mendukung Pelaksanaan Tugas Di Perusahaan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	135	65,85
2	Setuju	13	52	31,71
3	Kurang Setuju	1	3	2,44
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		41	190	100

Sumber: Data Olahan,2021

Dari tabel 5.22 diatas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 27 orang atau (65,85%) memilih jawaban Sangat Setuju kemudian sebanyak 13 orang atau (31,71%) memilih jawaban Setuju dan sebanyak 1 orang atau (2,44%) memilih jawaban Kurang Setuju. Kesimpulan dari hasil tanggapan responden diatas adalah karyawan merasa setuju bila karyawan seharusnya memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang kerja mereka sehingga mempermudah pekerjaan di perusahaan. Dan apabila karyawan tidak memiliki keahlian sesuai bidang kerja mereka ini akan berdampak buruk terhadap citra perusahaan, karena jika hasil kinerja karya tidak sesuai dengan standar perusahaan maka konsumen tidak akan mempercayai perusahaan lagi.

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang hasil kerja** yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.23

Hasil Tanggapan Responden Tentang Bangga Akan Hasil Kerja Yang Telah Dicapai Di Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	65	31,71
2	Setuju	12	48	29,26
3	Kurang Setuju	16	48	39,03
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		41	161	100

Sumber: Data Olahan,2021

Berdasarkan tabel 5.23 diatas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 16 orang atau (39,03%) memilih

jawaban Kurang Setuju sedangkan 13 orang atau (31,71%) memilih jawaban Sangat Setuju dan sebanyak 12 orang atau (29,26%) memilih jawaban Setuju. Kesimpulannya adalah karyawan merasa sudah bangga atau merasa puas akan prestasi kerja mereka yang telah dicapai di perusahaan, walaupun ada beberapa karyawan yang merasa belum puas akan hasil kerja mereka dikarenakan faktor-faktor dari dalam diri para karyawan tersebut yang membuatnya merasa belum puas akan kinerjanya sendiri.

B. Analisis Deskriptif Dimensi Kuantitas

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang jumlah pekerjaan** yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.24

Hasil Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Permintaan Pimpinan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	140	68,30
2	Setuju	13	52	31,70
3	Kurang Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		41	192	100

Sumber: Data Olahan,2021

Dari tabel 5.24 diatas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 28 orang atau (68,30%) memilih jawaban Sangat Setuju dan sebanyak 13 orang atau (31,70%) memilih jawaban Setuju. Kesimpulannya adalah karyawan merasa setuju bila harus menyelesaikan tugas sesuai dengan permintaan pimpinan. Karena jika karyawan tidak mampu

mengerjakan pekerjaan sesuai dengan permintaan pimpinan, karyawan akan mendapatkan sanksi dari perusahaan.

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang kemampuan kerja** yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.25

Hasil Tanggapan Responden Tentang Karyawan Harus Mengikuti Agenda Atau Jadwal Kerja Di Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	65	31,70
2	Setuju	14	56	34,15
3	Kurang Setuju	14	42	34,15
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		41	163	100

Sumber: Data Olahan,2021

Dari tabel 5.25 diatas dapat diketahui bahwa hasil tanggapan responden yang memiliki frekuensi tertinggi ada dua yaitu yang pertama sebanyak 14 orang atau (34,15%) menyatakan Setuju dan sebanyak 14 orang atau (34,15%) menyatakan Kurang Setuju dan yang terakhir sebanyak 13 orang atau (31,70%) menyatakan Sangat Setuju. Dapat disimpulkan bahwa banyak karyawan yang setuju tetapi ada juga yang tidak setuju bila karyawan harus mengikuti agenda atau jadwal kerja di perusahaan, bisa jadi mereka yang kurang setuju merasa pekerjaan mereka tidak harus selamanya sesuai dengan agenda karena kenyataannya dilapangan tidak selamanya bisa sejalan dengan agenda perusahaan.

C. Analisis Deskriptif Dimensi Tugas

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang kemampuan dalam menyelesaikan tugas** yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.26

Hasil Tanggapan Responden Tentang Berusaha Dengan Serius Menyelesaikan Pekerjaan Sampai Tuntas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	120	58,53
2	Setuju	17	68	41,47
3	Kurang Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		41	188	100

Sumber: Data Olahan,2021

Berdasarkan tabel 5.26 diatas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 24 orang atau (58,53%) memilih jawaban Sangat Setuju dan sebanyak 17 orang atau (41,47%) memilih jawaban Setuju. Kesimpulan dari tanggapan responden diatas adalah karyawan merasa setuju bila karyawan harus bisa menyelesaikan pekerjaan dengan serius dan sampai tuntas. Hal ini dikarenakan ada sanksi yang diberikan perusahaan jika karyawan ketahuan tidak menyelesaikan pekerjaannya ataupun menunda pekerja dengan alasan yang tidak wajar.

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang pemberian tugas** yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.27

Hasil Tanggapan Responden Tentang Karyawan Diberikan Tugas Oleh Pimpinan Sesuai Dengan Kemampuan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	28	140	68,30
2	Sesuai	13	52	31,70
3	Kurang Sesuai	-	-	-
4	Tidak Sesuai	-	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Jumlah		41	192	100

Sumber: Data Olahan,2021

Dari tabel 5.27 diatas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 28 orang atau (68,30%) menyatakan Sangat Sesuai dan sebanyak 13 orang atau (31,70%) menyatakan Sesuai. Kesimpulan dari tanggapan kuesioner diatas adalah karyawan merasa pimpinan sudah memberikan tugas sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing. Karena pimpinan di PT.Powerlink Internusa Pekanbaru di tuntut harus mampu mengetahui seberapa besar kemampuan para bawahannya sehingga pimpinan tidak memberikan pekerjaan yang melampaui batas kemampuan para karyawan.

D. Analisis Deskriptif Dimensi Tanggung Jawab

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang tanggung jawab terhadap pekerjaan** yang terdapat di

dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.28

Hasil Tanggapan Responden Tentang Pemberian Kepercayaan dari perusahaan Kepada Karyawan Untuk Mempertanggung Jawabkan Tugasnya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	22	110	53,66
2	Sesuai	19	76	46,34
3	Kurang Sesuai	-	-	-
4	Tidak Sesuai	-	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Jumlah		41	186	100

Sumber: Data Olahan,2021

Berdasarkan tabel 5.28 diatas dapat dilihat bahwa hasil dari tanggapan responden yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 22 orang atau (53,66%) menyatakan Sangat Sesuai dan sebanyak 19 orang atau (46,34%) menyatakan Sesuai. Kesimpulannya dari tanggapan responden diatas adalah seluruh karyawan merasa sesuai bahwa perusahaan telah memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk mempertanggung jawabkan pekerjaan mereka masing-masing. Hal ini di benarkan oleh pimpinan di PT.Powerlink Internusa Pekanbaru karena menurutnya pemberian tanggung jawab atas tugas yang mereka terima merupakan hal yang wajib bagi karyawannya yang bekerja di perusahaan tersebut.

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang sanksi dalam pekerjaan** yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.29

Hasil Tanggapan Responden Tentang Pemberian Sanksi Kepada Karyawan Yang Tidak Dapat Menyelesaikan Pekerjaannya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	27	135	65,85
2	Sesuai	14	56	34,15
3	Kurang Sesuai	-	-	-
4	Tidak Sesuai	-	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Jumlah		41	191	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.29 diatas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 27 orang atau (65,85%) menyatakan Sangat Sesuai dan sebanyak 14 orang atau (34,15%) menyatakan Sesuai. Kesimpulan dari tanggapan responden diatas adalah seluruh karyawan menyatakan sangat sesuai dan sesuai karena perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan nya yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya. Karena dalam perjanjian kerja saat awal masuk di perusahaan juga tertera bahwa ada sanksi yang di berikan perusahaan jika karyawan tidak mampu mengerjakan tugas ataupun tidak menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

- Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan **indikator / pertanyaan tentang loyalitas terhadap atasan** yang terdapat di dalam kuesioner yang di isi oleh para karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

Tabel 5.30

Hasil Tanggapan Responden Tentang Loyalitas Terhadap Atasan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	100	48,78
2	Setuju	11	44	26,83
3	Kurang Setuju	10	30	24,39

4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		41	174	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.30 di atas dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden yang mendapatkan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 20 orang atau (48,78%) menyatakan Sangat Setuju kemudian sebanyak 11 orang atau (26,83%) menyatakan Setuju dan sebanyak 10 orang atau (24,39%) menyatakan Kurang setuju. Kesimpulan dari tanggapan responden di atas adalah bahwa karyawan merasa setuju bahwa karyawan harus loyal terhadap atasan mereka. Bagaimanapun seorang karyawan merupakan bawahan sehingga harus patuh dan taat terhadap pekerjaan yang diberikan atasan kepada para karyawan.

Tabel 5.31

Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Tanggapan Responden					Total Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan seharusnya memiliki keahlian yang sesuai bidang kerja untuk mendukung pelaksanaan tugas di perusahaan	27	13	1	0	0	41
	Bobot Skor	135	52	3	0	0	190
2	Bangga akan hasil kerja yang telah dicapai di perusahaan	13	12	16	0	0	41
	Bobot Skor	65	48	48	0	0	161
3	Menyelesaikan tugas sesuai dengan permintaan pimpinan	28	13	0	0	0	41
	Bobot Skor	140	52	0	0	0	192

4	Karyawan harus mengikuti agenda atau jadwal kerja di perusahaan	13	14	14	0	0	41
	Bobot Skor	65	56	42	0	0	163
5	Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas	24	17	0	0	0	41
	Bobot Skor	120	68	0	0	0	188
6	Karyawan diberikan tugas oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan	28	13	0	0	0	41
	Bobot Skor	140	52	0	0	0	192
7	Pemberian kepercayaan dari perusahaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugasnya	22	19	0	0	0	41
	Bobot Skor	110	76	0	0	0	186
8	Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya	27	14	0	0	0	41
	Bobot Skor	135	56	0	0	0	191
9	Loyalitas terhadap atasan	20	11	10	0	0	41
	Bobot Skor	100	44	30	0	0	174
Total Skor							1637
Skor Tertinggi 9 x 5 x 41							1845
Skor Terendah 9 x 1 x 41							369
Nilai Interval							296
Kriteria Penilaian							Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.31 di atas maka dapat dilihat hasil skor perolehan dari jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan diperoleh total skor sebesar 1637 sehingga kriteria jawaban responden adalah **Sangat Baik** yaitu berada pada

interval **1549 - 1845**. Berikut ini kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian:

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{1845 - 369}{5} = 296$$

Tabel 5.32

Kategori Kriteria Penilaian

No	Range Nilai	Kriteria Penilaian
1	1549 – 1845	Sangat Baik
2	1253 – 1549	Baik
3	957 – 1253	Cukup
4	661 – 957	Tidak Baik
5	369 – 661	Sangat Tidak Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.32 diatas dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kinerja karyawan pada kategori **Sangat Baik** di sebabkan total skor 1637 berada diantara 1549 – 1845. Untuk indikator yang mendapatkan skor tertinggi yaitu 192 ada dua indikator yaitu indikator tentang menyelesaikan tugas sesuai dengan permintaan pimpinan dan indikator tentang karyawan diberikan tugas sesuai dengan kemampuannya. Selanjutnya indikator yang mendapatkan skor terendah yaitu 161 adalah bangga akan hasil kerja yang telah dicapai di perusahaan.

5.4. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

5.4.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan . hasil pengujian yang

telah dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi.22 maka hasil dari uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.33
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.401	3.095		3.361	.002
Kompensasi Finansial	.589	.061	.838	9.609	.000

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Diketahui nilai konstan (a) sebesar 10,401 sedangkan nilai Kompensasi Finansial (b / koefisien regresi) sebesar 0,589 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10,401 + 0,589X$$

Persamaan regresi diatas memiliki arti yaitu :

- a. Nilai konstanta sebesar 10,401 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 10,401
- b. Koefisien regresi variabel Kompensasi Finansial sebesar 0,589 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kompensasi Finansial, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,589. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Kompensasi Finansial terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah Positif.

5.4.2. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yaitu kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru. Untuk lebih jelas lagi maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.34

Hasil Uji Korelasi (r)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.695	2.352

Sumber: Olahan SPSS,2021

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai koefisien korelasi sebesar 0,838 atau 83,8%. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel kompensasi finansial dan kinerja karyawan pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

5.4.3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan variabel kompensasi finansial terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil pengujian pada tabel 5.34 diatas maka dapat diketahui nilai koefisien deteminasi berdasarkan besaran nilai *R square* dari analisis regresi diatas maka di peroleh nilai determinasi sebesar 0,703 atau sebesar 70,3%. Nilai

koefisien determinasi tersebut menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan pada variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dan hubungan antara kedua variabel dalam kategori cukup, sedangkan sisanya 29,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.5.Pembahasan Hasil Penelitian

PT.Powerlink Internusa Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan yang menjual produk peralatan komputer, jaringan, sistem perkabelan terstruktur, pusat data, serta manajemen kontrol akses. Penelitian ini dilakukan dengan jumlah responden yaitu sebanyak 41 orang karyawan PT.Powerlink Internusa Pekanbaru dengan mengelompokannya dalam bentuk karakteristik responden seperti, jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa bekerja serta jabatan responden di perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil variabel kompensasi finansial diduga memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana dari hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil penelitian yaitu kompensasi finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru. Hubungan keeratan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada kategori kuat, hal ini dapat di pastikan dengan melihat nilai korelasi (r) memperoleh nilai sebesar 0,838 atau 83,8%. Dan kontribusi yang diberikan untuk variabel kinerja karyawan

sebesar 0,703 atau sebesar 70,3% dan selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pemberian kompensasi karyawan yang baik pada suatu perusahaan akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan itu sendiri. Jika karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah di kerjakan di perusahaan maka karyawan dengan sendirinya akan lebih cenderung untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan tempat dia bekerja. Namun apabila karyawan tersebut merasa bahwa kompensasi yang di berikan perusahaan tidak sesuai dengan hasil kerja yang telah dia lakukan maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan tersebut. Pengaruh kompensasi finansial juga harus memperhatikan karakteristik karyawan yaitu dalam hal umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Kompensasi finansial akan mampu berpengaruh apabila memperhatikan hal hal tersebut dan tentu saja dalam pemberian kompensasi sesuai dengan perjanjian dan mampu membedakan antara karyawan yang sudah bekerja lama dan yang baru masuk serta pemberian bonus yang sesuai apabila karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitra Armida (2017), yaitu Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru. Dari hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kompensasi finansial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru yang di tunjukkan dari hasil pengujian data yang telah dilakukan oleh peneliti.
2. Kinerja karyawan pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru sangat dipengaruhi oleh kompensasi finansial yang di berikan perusahaan kepada para karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil kerja para karyawan.
3. Dari hasil pengujian regresi linier sederhana diketahui bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.
4. Dari hasil pengujian korelasi (r) besarnya nilai koefisien korelasi sebesar 0,838 atau 83,8%. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel kompensasi finansial dan kinerja karyawan pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

5. Dari hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) di peroleh nilai determinasi sebesar 0,703 atau sebesar 70,3%. Nilai tersebut menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan pada variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Powerlink Internusa Pekanbaru maka perusahaan harus membenahi sistem pembayaran kompensasi kepada karyawannya dan harus sesuai dengan perjanjian.
2. Perusahaan harus memberikan bonus yang sesuai kepada karyawan saat penjualan mengalami peningkatan, sebab hasil penjualan di pengaruhi oleh kerja karyawan tersebut.
3. Perusahaan juga harus mampu membedakan pemberian kompensasi antara karyawan yang sudah bekerja lama di perusahaan dan karyawan yang baru masuk di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- BR, Afrida. 2010. *Ekonomi sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Djumialdji. 2006. *Perjanjian kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Fredriksz, Grace. 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2 (2), 143-152.
- Hakim, Abdul. 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Pres Digimedia.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasindo.
- Indrastuti, Sri. dan Amries Rusli Tanjung. 2012. *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Pekanbaru: UR Press.
- Irawati, Agustin, Denny. 2018. *Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Ratu Swalayan Dampit Kabupaten Malang)*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8 (02), 75-83.
- Irsan, Koesparmono. dan Armansyah. 2016. *Hukum tenaga kerja : suatu pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Kadarisman. 2018. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lenni, Nor. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field kabupaten Bulungan*. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2 (4), 513 – 526.

- Marliani, Mita D, Tommy Parengkuan, dan Victor P.K. Lengkong. 2016. *Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Manado*. Jurnal EMBA, 4 (4), 1108-1117.
- Masram. dan Mu'ah.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- M.T, Bintoro. dan Daryanto.2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gava Media.
- Priyono. dan Marnis.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Putra, Samudra, Angga, Kusdi Rahardjo, dan M. Djudi Mukzam. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis,7 (2),1-9.
- R, Ismantara, Wishnuwardhana, dan Fransisca Desiana Pranatasari. 2019. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Tenaga Kerja Perusahaan (Studi Pada Spbu Bs Group)*. Business Management Journal, 15 (1), 1-67.
- Santi, Sembel, Sinta, Adolfina, dan Rita N. Taroreh. 2018. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero) Area Manado*. Jurnal Emba, 6 (4), 3108 – 3117.
- S. Ruky, Achmad. 2011. *Peran Tunjangan Dalam Paket Remunerasi (Imbalan) Pegawai*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, 5 (1), 11-19.