

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG COKROAMINOTO MAKASSAR



**ANASTASYA
1910421161**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG COKROAMINOTO MAKASSAR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana pada program Studi Sarjana Manajemen

**ANASTASYA
1910421161**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG COKROAMINOTO MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

ANASTASYA
1910421161

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **16 September 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 16 September 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
KELOMPOK PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.
DEKAN FAKULTAS
EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG COKROAMINOTO MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

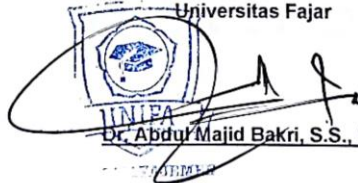
ANASTASYA
1910421161

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal **16 September 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Ketua	1..... 
2.	Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.	Anggota	2..... 
3.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	3..... 
4.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Anggota	4..... 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


UNIPA
Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : ANASTASYA

NIM : 1910421161

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG COKROAMINOTO MAKASSAR"** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 16 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,


Anastasya

PRAKATA

Assalamualaikum warahmatullah wabarakatuhi

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat mengerjakan dan menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG COKROAMINOTO MAKASSAR”** dengan baik dan sesuai yang direncanakan. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bantuan dari kedua Orang Tua sebagai pendukung hidup dan motivasi dalam menyelesaikan perkuliahan ini, penulis akan banyak menemui kesulitan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial.
4. Ibu Dr. Hasniaty, S.E., M.Si, selaku Dosen Penasehat Akademik Penulis.
5. Ibu Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si, selaku Pembimbing yang meluangkan waktunya memberika arahan dan petunjuk yang diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kak Nasyirah Nurdin, S.M., M.M, selaku staff Progam Studi Manajemen yang telah memberikan arahan.
7. Jajaran Staff Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu- ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar yang tidak tahu letih serta banyak meluangkan ilmunya kepada penulis sepanjang menjajaki proses perkuliahan.

8. Bapak Fahmi di Perusahaan PT. Hajdi Kalla Toyota yang telah membantu dan memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian diperusahaan tersebut.
9. Seluruh kerabat yang tidak bisa saya sebutkan satu-satu, yang telah memberikan semangat, dukungan, dan motivasi kepada penulis.

Makassar, 16 September 2023

Anastasya

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.HADJI KALLA TOYOTA CABANG COKROAMINOTO MAKASSAR

**ANASTASYA
NURMADHANI FITRI SUYUTHI**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memahami pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto Makassar. Metodologi yang digunakan adalah survei dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan "*Regresi Linier Berganda*". Hasil riset menampilkan jika kedua tipe kompensasi tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua jenis kompensasi tersebut dan memberikan kompensasi yang seimbang agar dapat meningkatkan prestasi dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan kompensasi finansial dan non-finansial yang seimbang, seperti bonus, tunjangan, dan penghargaan, serta mengamati variabel- variabel ekstra yang bisa berakibat pada produktivitas anggota tim. Dengan pendekatan ini, organisasi sanggup merancang strategi buat menambah produktivitas tenaga kerja dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non-Finansial, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF FINANCIAL AND NON FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HADJI KALLA TOYOTA BRANCH COKROAMINOTO MAKASSAR

**ANASTASYA
NURMADHANI FITRI SUYUTHI**

This research was conducted with the aim of understanding the influence of financial and non-financial compensation on employee performance at PT. Hadji Kalla Toyota branch in Cokroaminoto Makassar. The methodology used is a survey with a purposive sampling technique. Data was collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The research results showed that both types of compensation have a significant effect on employee performance. Therefore, the company needs to pay attention to both types of compensation and provide a balanced compensation in order to increase employee performance and happiness towards their work and the company. In this case, the company can consider providing a balanced financial and non-financial compensation, such as bonuses, allowances, and awards, as well as paying attention to other factors that can affect employee performance. Thus, the company can improve employee performance and satisfaction towards their work and the company.

KeyWord: Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KESLIAN.....	v
PRAKATA.....	iv
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1. Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	8
2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	11
2.1.4 Pengertian Kompensasi.....	14
2.1.5 Kompensasi Finansial.....	17
2.1.6 Kompensasi Non Finansial	19
2.1.7 Kinerja Karyawan.....	21
2.2 Tinjauan Empirik	24
2.3 Kerangka Pikir	26
2.4 Definisi Operasional.....	27
2.5 Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Rancangan Penelitian.....	31
3.2 Tempat dan Waktu	31
3.3 Populasi dan Sampel.....	31
3.4 Jenis dan Sumber Data	32
3.4.1 Jenis Data.....	32
3.4.2 Sumber Data.....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Pengukuran Variabel	33
3.7 Instrumen Penelitian	34
3.8 Analisis Data.....	35
3.8.1 Uji Kualitas Data	35
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	36
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda	38
3.8.4 Uji Hipotesis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Instansi.....	40
4.1.1 Kalla Toyota Cokroaminoto.....	40
4.1.2 Visi dan Misi.....	41
4.1.3 Struktur Organisasi	42
4.2 Hasil Penelitian.....	43

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	43
4.2.2 Uji Kualitas Data	45
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	46
4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda	49
4.2.5 Uji Hipotesis.....	50
4.3 Pembahasan	53
4.3.1 Pengaruh kompensasi finansial terhadap Kinerja Karyawan	53
4.3.2 Pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan	54
4.3.1 Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap Kinerja Karyawan	56
BAB V PENUTUP	58
5.1. Kesimpulan.....	58
5.2. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik.....	24
Tabel 2.2 Definisi Operasioanal dan Pengukuran	27
Tabel 3 1 Skala Pengukuran	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Umur Responden.....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	41
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	40
Tabel 4.7 Hasil dari Uji Multikolinieritas	41
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
Tabel 4.9 Hasil Uji t	51
Tabel 4.10 Hasil Uji F	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2)	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	26
Gambar 4.1 Logo Instansi	40
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	40
Gambar 4.3 Hasil dari Uji Heterokedastisitas	49

DAFTAR LAMPIRAN

1. Biodata Identitas Diri
2. Kuesioner Penelitian
3. Tabulasi Data
4. Hasil Olah Data
5. Surat Balasan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan masalah bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Tuntunan penting bagi perusahaan untuk mendapatkan, mengembangkan, dan menjaga tenaga kerja berkualitas, terutama dengan perubahan konstan dalam lingkungan bisnis. Dukungan dari manajemen tingkat atas dianggap sebagai langkah utama yang krusial dalam hal ini.

Tenaga kerja memiliki peran yang signifikan dalam suatu organisasi karena mereka mempunyai kedudukan yang sentral dalam setiap organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi perusahaan yang sangat membutuhkan karyawan memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga nantinya dapat menguasai tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Melihat pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa karyawan adalah aset yang memiliki dampak terbesar pada kesejahteraan organisasi dibandingkan dengan sumber daya lain.

Sumber daya merupakan elemen penting yang memiliki dampak signifikan terhadap prestasi dan stabilitas perusahaan. Kesuksesan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan. Salah satu cara untuk memastikan perolehan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara memberikan kompensasi yang sejajar dengan kinerja karyawan (Nur'aisyah, 2022)

Semua yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka disebut kompensasi. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kompensasi terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang diterima seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan tunjangan, serta dalam bentuk tidak langsung disebut juga kompensasi, termasuk kompensasi finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung yang terdiri dari asuransi kesehatan, hibah dan tempat.pekerjaan diberikan. Kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang berbentuk nilai abstrak yang hanya dapat dinikmati dalam bentuk kelangsungan pekerjaan, pengembangan karir yang jelas, kondisi kerja yang nyaman, pekerjaan yang menarik, dan lain-lain. (Rinaldi, 2023)

Kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi yang sesuai standar industri perusahaan sejenis dan sesuai dengan keinginan maupun latar belakang pendidikan

karyawan atau membuat karyawan merasa puas dengan penghasilannya (Nur Wakhidah, 2021)

Kompensasi merupakan suatu hal yang sensitif dalam kelayakan pemenuhan kebutuhan, apalagi ketika kebutuhan saat ini semakin meningkat sehingga gaji yang dibayarkan masih belum mencukupi. Setiap karyawan memerlukan kompensasi yang adil, karena dengan membagi kompensasi secara adil maka karyawan merasa dihargai atas pekerjaan yang dilakukannya untuk perusahaan. (Hasibuan, 2019)

Ada beberapa strategi bagi perusahaan untuk dipertimbangkan dalam mencapai tujuan dan sasaran dari perusahaan, diantaranya adalah bagaimana sebuah perusahaan dapat mengelola dengan baik faktor kinerja karyawan pada saat bekerja, karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kontribusinya secara fair dan layak dan karyawan dalam bekerja selalu termotivasi secara terus menerus, sehingga tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai dan perusahaan mampu bersaing dengan kompetitornya.

Menurut Suseno *et al.*, (2014) "Kinerja ialah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi". Menurut Afrida *et al.*, (2014) bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat di evaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Tenaga kerja karyawan adalah sumber daya manusia yang paling berharga dalam satu organisasi. Tanpa kehadiran tenaga kerja berkualitas, pencapaian tujuan organisasi dengan baik akan menjadi sangat sulit. Organisasi beroperasi sebagai sistem yang melibatkan aktivitas rutin dan berulang oleh sekelompok individu untuk mencapai

tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi memerlukan dukungan dari sumber daya berkualitas, termasuk aset material, modal, dan sumber daya manusia (Roring, 2017)

Karyawan adalah aset berharga bagi perusahaan, di mana mereka berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Kasenda, 2018)

PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto Makassar memiliki karyawan yang karakternya berbeda-beda. Perbedaan tersebut mungkin saja dipengaruhi oleh para karyawan dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan, dan faktor lainnya. Sehingga tingkat efektivitas kerja karyawan akan bervariasi. Dengan demikian kompensasi adalah salah satu cara/faktor dimana keadaan di dalam diri manusia merupakan suatu dorongan yang kuat atau suatu kekuatan yang dapat menggerakkan tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Ketidaksiharian ini disebabkan karena perlakuan pimpinan kepada bawahannya yang menyimpang dari ketentuan serta etika yang seharusnya berlaku, sehingga bawahan mempunyai penilaian yang kurang baik jika kebutuhan hidupnya sudah tercapai atau terpenuhi.

Dalam konteks industri otomotif, karyawan yang bekerja di cabang ini mungkin dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan yang memerlukan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan adalah faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, seperti peningkatan penjualan mobil, kepuasan pelanggan, dan efisiensi operasional. Gaji dan insentif finansial seperti bonus dan tunjangan adalah komponen penting dalam kompensasi karyawan. Tingkat kompensasi yang sesuai dengan tingkat

tanggung jawab dan kontribusi karyawan dapat memotivasi mereka untuk mencapai target kerja dan meningkatkan kinerja. Selain kompensasi finansial, kompensasi non finansial seperti pengakuan, pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-kehidupan juga dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki peluang pengembangan yang baik cenderung lebih berdedikasi. Industri otomotif adalah lingkungan yang kompetitif, di mana setiap penjualan dan pelayanan pelanggan memiliki dampak besar pada kesuksesan perusahaan. Karyawan yang termotivasi oleh kompensasi yang adil mungkin lebih mampu bersaing dan memberikan hasil yang lebih baik. Jika kompensasi finansial dan non finansial tidak memadai, perusahaan dapat mengalami masalah dengan tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Ini dapat mengganggu stabilitas tim dan mempengaruhi konsistensi dalam pelayanan pelanggan. Pelanggan yang semakin menuntut membutuhkan pelayanan dan penjualan yang unggul. Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi dapat memengaruhi bagaimana pelanggan memandang merek Toyota dan apakah mereka akan kembali atau merekomendasikan kepada orang lain. Perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan kompensasi mereka, baik finansial maupun non finansial, untuk memastikan bahwa mereka mendukung dan memotivasi karyawan sehingga dapat berkinerja maksimal. Hal ini penting untuk mencapai keberhasilan jangka panjang PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto Makassar dalam industri yang kompetitif ini.

Pembagian kerja yang baik pada suatu organisasi atau perusahaan pada menempatkan karyawan pada suatu perusahaan sinkron menggunakan keahlian serta skill yang dimiliki karyawan. Agar

bisa menjalankan tugas serta tanggung jawab karyawan dituntut memiliki kemampuan serta keterampilan masing-masing. Jika suatu organisasi atau perusahaan ingin memikat karyawan atau mempertahankan yang sudah ada, maka pimpinan perusahaan wajib menerapkan kompensasi yang layak dan mengatur pemberian kompensasi tepat pada waktu yang ditentukan atau disepakati sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin melakukan penelitian tambahan dengan judul "**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG COKROANMINOTO MAKASSAR**".

1.2 Rumusan Masalah

Dengan dasar penjelasan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan yang terjadi dengan rincian seperti ini :

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto Makassar?
2. Apakah Kompensasi Non-Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto Makassar?
3. Apakah Kompensasi Finansial dan Non-Finansial berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto Makassar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang tercantum diatas dirumuskan menjadi sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto Makassar.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan membantu bisnis memahami bagaimana kinerja karyawan mereka bekerja, sehingga dapat digunakan sebagai pedoman kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman penulis tentang praktik manajemen, terutama kompensasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti lain

Diharapkan bahwa temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan panduan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang subjek yang serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Management berasal dari bahasa Inggris Management, dimana kata kerja to manager secara umum diartikan sebagai manajemen. Selain itu, definisi kepemimpinan telah berkembang lebih lengkap. Lauren A. Aply seperti dikutip Tanthowi menerjemahkan manajemen sebagai “seni melakukan sesuatu melalui orang lain” atau seni melakukan pekerjaan melalui orang lain.

Manajemen adalah suatu disiplin pengetahuan dan praktik yang mengarahkan penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu dan profesi. Luther Gulick mengatakan bahwa manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis mencoba memahami mengapa dan bagaimana orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan menjadikan sistem kerja sama ini lebih berguna bagi umat manusia (Susan, 2019)

Manajemen adalah strategi pemanfaatan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan estetika kepemimpinan salam mengarahkan,

memengaruhi, mengawasi, dan mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan.

Manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi adalah sebagai aktivitas majerial.

Kepemimpinan berasal dari kata lead yang artinya membimbing. Pengelolaan terjadi melalui proses dan dikelola berdasarkan ketertiban dan fungsi manajemen itu sendiri. Manajemen adalah melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah/organisasi yang diantaranya adalah manusia, uang, metode, material, mesin, dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses (Nadia Wirdha Sutisna, 2022)

2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Individu produktif yang bertanggung jawab untuk menggerakkan suatu organisasi, baik di institusi maupun perusahaan, dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM). SDM harus dilatih dan meningkatkan kemampuan mereka.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM), memiliki peran yang sangat krusial dan merupakan aset yang tak dapat diabaikan dalam usaha mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Tenaga kerja dianggap sebagai elemen utama dalam organisasi, lebih penting daripada faktor-faktor lain seperti modal atau teknologi, karena tenaga kerja adalah yang mengendalikan dan mengelola faktor-faktor tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting, bahkan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari setiap organisasi termasuk institusi dan perusahaan. SDM juga menjadi faktor penentu pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya SDM mengacu pada orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi, bertindak sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Saat ini, pandangan terbaru mengenai karyawan bukan lagi hanya menganggap mereka sebagai sumber daya, melainkan lebih sebagai modal atau aset berharga bagi institusi atau organisasi. Dalam konteks ini, muncul istilah baru selain H.R. (Sumber Daya Manusia), yaitu H.C. atau Modal Manusia. Konsep ini memandang SDM bukan hanya sebagai aset utama, melainkan juga sebagai aset yang memiliki nilai dan potensi pertumbuhan yang dapat ditingkatkan, mirip dengan investasi dalam portofolio. SDM juga tidak lagi dianggap sebagai kewajiban (*liability*) bagi organisasi. Dalam perspektif ini, SDM dilihat sebagai investasi yang berdampak positif bagi institusi atau organisasi.

Secara umum pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai pengelola suatu organisasi, dan instansi serta perusahaan, berperan sebagai aset yang keterampilannya harus dilatih dan dikembangkan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya suatu organisasi, termasuk seluruh orang yang terlibat dalam operasional. Secara umum sumber daya yang

terdapat dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia yang meliputi modal, mesin, teknologi, material dll (Susan, 2019)

2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang secara khusus mengkaji hubungan manusia dan peranannya dalam organisasi bisnis

Manajemen sumber daya manusia adalah mata pelajaran yang mencakup pengembangan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik dalam hubungan kerja maupun bisnis.

Dalam bukunya, Drs. Malayu S. P Hasibuan mengartikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Gauzali, manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dilakukan.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian perolehan, pengembangan, pengupahan, integrasi, pemeliharaan, pemberhentian pegawai yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan masing-masing perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen personalia mengacu pada pemanfaatan orang-orang di tempat kerja untuk mencapai tingkat maksimal, yaitu. efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tujuan yang dapat dicapai dalam perusahaan, karyawan dan masyarakat (Susan, 2019)

A. Unsur-unsur Manajemen SDM

Tenaga kerja manusia pada dasarnya terbagi menjadi tiga bagian, antara lain:

1. Pengusaha

Pengusaha adalah orang-orang yang loyal dan menginvestasikan modalnya untuk mendapatkan penghasilan dan besarnya penghasilan tersebut pasti tidak menentu tergantung dari keuntungan usahanya.

2. Karyawan

Karyawan merupakan modal perseroan, karena tanpa keikutsertaannya kegiatan perseroan tidak akan berlangsung. Karyawan berperan aktif dalam menciptakan rencana, sistem, proses dan tujuan yang dapat dicapai. Oleh karena itu, karyawan didefinisikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan menerima kompensasi kontrak

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar

bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya (Susan, 2019)

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan (*Planning*)

Proses penentuan tujuan atau sasaaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang seefisien dan efektif mungkin

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan aktifitas menyusun dan membentuk hubungan-hubungan kerjasama antara orang perorangan sehingga terwujud satu kesatuan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

3. Pergerakan / Pelaksanaan (*Actuating*)

Dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Proses memonitor aktifitas-aktifitas untuk menilai apakah individu-individu dan organisasi berhasil memperoleh serta mengoptimalkan sumber-sumber pendidikan dengan efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan mereka dan memberikan kolerasi apabila tidak tercapai (Widya Kurniati Mohi, 2020)

2.1.4 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka (Badriyah, 2015: 154).

Menurut (Afandi, 2021:191) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Kasmir, 2019: 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut (Sedarmayanti, 2017: 263) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka.

Menurut (Flippo dan Siti Normi 2018:109) “Kompensasi dapat berbentuk upah per jam, hari atau gaji yang bersifat periodik. Upah sebagai balas yang adil dan layak diberikan kepada para karyawan atas dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi” (Yohana Carolin, 2023) Dari pernyataan diatas, disintesisakan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa mereka. Kompensasi langsung dan tidak langsung memiliki berbagai aspek, termasuk gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas (Sri Rahayu, 2022)

A. Tujuan dan Fungsi Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Hendry Simamora (2004:449) adalah untuk memotivasi para karyawan, namun

ada kemajemukan nilai yang di lekatkan oleh individu terhadap imbalan atau paket imbalan spesifik. Nilai-nilai individu itu dapat pula berubah-ubah sepanjang waktu (Dimas Andreano, 2022)

Fungsi kompensasi, menurut Susilo Martoyo (1990: 100), adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendorong stabilitas dan kemajuan ekonomi, distribusi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang berhubungan secara efektif.
2. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien menunjukkan bahwa memberikan kompensasi yang cukup kepada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan mencapai posisi yang lebih produktif.
3. Penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Jika perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan, itu berarti perusahaan akan menggunakan tenaga kerjanya dengan semaksimal dan seefektif mungkin. karena dengan cara seperti itu, organisasi yang berhubungan akan mengoptimalkan keuntungan dan keuntungan mereka (Fredriksz, 2018)

B. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Mangkunegara 2014) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah mengenai penetapan standar upah minimum, pajak penghasilan, harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi dan devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan tunjangan karyawan.

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan

Kebijakan pengupahan juga dapat dipengaruhi oleh negosiasi besaran upah yang harus dibayarkan perusahaan kepada karyawannya.

3. Standar dan Biaya Hidup Karyawan

Standar hidup minimum dan biaya karyawan harus dipertimbangkan dalam kebijakan ketenagakerjaan. Sebab, kebutuhan pokok pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar keluarga, pekerja merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan rasa aman memberikan kesempatan bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang tinggi antara motivasi karyawan dengan prestasi kerja, dan korelasi positif antara motivasi dengan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan kompensasi juga dipengaruhi oleh besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan dan masa kerja karyawan tersebut. Artinya tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan harus diperhitungkan ketika membandingkan tingkat gaji karyawan.

5. Permintaan dan Persediaan

Penetapan kebijakan kompensasi bagi karyawan memerlukan pertimbangan penawaran dan permintaan pasar. Artinya, penentuan besaran gaji karyawan harus berdasarkan kondisi pasar saat ini

6. Kemampuan Membayar.

Kebijakan kompensasi hendaknya ditentukan berdasarkan kemampuan perusahaan dalam membayar karyawan. Artinya, Anda tidak boleh menyesuaikan kebijakan kompensasi Anda di luar kemampuan perusahaan yang ada (Iskandar, 2022)

2.1.5 Kompensasi Finansial

A. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah suatu jenis kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan terhadap pekerjaan mereka (Wilson Bangun, 2012:255).

Menurut (Hasibuan,2012:118), kompensasi adalah “semua pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Yohana Carolin, 2023)

Menurut Rivai (2004:359) “Kompensasi finansial terdiri dari manfaat langsung dan tidak langsung, manfaat tersebut merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung dapat berupa gaji, upah dan insentif” (Eta Setyawan Suseno, 2014)

Kompensasi finansial adalah pembayaran uang kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, selama periode waktu tertentu (Wishnuwardhana R. Ismantara, 2019)

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi finansial adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang lainnya.

B. Indikator Kompensasi Finansial

Indikator kompensasi finansial terbagi menjadi dua kategori, menurut Rivai dan Sagala dalam Tingkir (2015):

1. Kompensasi finansial langsung, yang mencakup:
 - Gaji: Uang yang diberikan kepada karyawan
 - Upah: Imbalan dihitung berdasarkan jumlah jam kerja yang dihabiskan oleh pekerja
 - Insentif: uang yang diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat tertentu.
2. Kompensasi finansial tidak langsung, yang mencakup :
 - Tunjangan kehadiran: Imbalan yang diberikan tergantung pada seberapa banyak orang yang bekerja.

- Fasilitas : Balas jasa perusahaan dengan menyediakan sarana yang dibutuhkan tenaga kerja (Wishnuwardhana R. Ismantara, 2019)

C. Jenis-jenis Kompensasi Finansial

Menurut Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2010:276), kompensasi terdiri dari :

1. Kompensasi Langsung

- Gaji pokok dan upah
- Bayaran atas Prestasi
- Bayaran Insentif, seperti bonus

2. Kompensasi Tidak Langsung

- Progam asuransi kesehatan, jiwa, dan kecelakaan
- Bayaran diluar jam kerja seperti hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil
- Fasilitas (rumah karyawan, kendaraan, air, listrik, klinik, tempat ibadah) (Alvin Nugraha, 2017)

2.1.6 Kompensasi Non Finansial

A. Pengertian Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, yang tidak bersifat finansial. Kompensasi non-finansial mencakup kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan mental dan fisik di mana mereka bekerja. Aspek imbalan non-finansial ini mencakup faktor psikologis dan fisik di lingkungan kerja perusahaan (SURYANI, 2019)

Kompensasi non finansial adalah Segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas jasa mereka selain uang, seperti lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Sesuai dengan penjelasan yang ada, penulis cenderung memasukkan fleksibilitas tempat kerja ke dalam poin lingkungan kerja (Roihatul Musyafi, 2016)

Menurut Bangun (2012:255) kompensasi non finansial adalah imbalan yang tidak diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang, melainkan imbalan yang berkaitan dengan kerja keras, jaminan sosial, dan karier, yang termasuk dalam imbalan non-finansial, yaitu. lingkungan dan fleksibilitas kerja (Yohana Carolin, 2023)

Menurut Handayani (2015) Kompensasi non finansial merupakan suatu penghargaan atau barang yang diterima dalam bentuk selain uang sebagai bentuk kepedulian perusahaan kepada karyawan atas kesetiaan, prestasi dan keteladanan yang telah diberikan. Kompensasi non finansial berupa lingkungan kerja yang aman dan nyaman, fasilitas kerja, ataupun tugas-tugas yang menarik (Intan Wahyuningsih, 2022)

B. Indikator Kompensasi Non Finansial

Indikator kompensasi non finansial menurut Mustika dalam Santoso (2015):

1. Cuti kerja: Keadaan dimana tenaga kerja diijinkan untuk libur kerja dalam jangka waktu libur tertentu untuk menjaga kesegaran jasmani dan rohani.

2. Kenaikan pangkat: Kenaikan pangkat atau jabatan merupakan sebuah penghargaan dan dorongan untuk tenaga kerja atas pengabdian dan prestasinya.
3. Fasilitas transportasi: Sarana untuk melaksanakan tugas dan fungsi unit kerja yang berwujud barang atau benda yang dapat bergerak (Siska Ayudia Adiyanti, 2023)

2.1.7 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Sri Rahayu, 2022)

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Oktavianto Hadi Kusuma, 2023)

Konsep kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai selama menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Rofiq Noorman Haryadi, 2022)

Kinerja didefinisikan sebagai bagaimana seorang karyawan berperilaku di tempat kerja dengan menggunakan

kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan mereka yang memberikan kontribusi atau nilai kepada tujuan perusahaan. (Fauzan, 2022)

Kinerja ialah untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil organisasi terkait dengan visi yang diterapkan perusahaan dan untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional, kinerja harus diketahui dan dipastikan (Fauzan, 2022)

Kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seoang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Iskandar, 2022)

B. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001:193) yaitu :

1. Motivasi

Motivasi merupakan faktor pendorong penting yang membuat seseorang bekerja karena ada kebutuhan yang perlu dipenuhi. Kebutuhan tersebut berkaitan dengan fitrah manusia untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ditemuinya di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat Stres

Stres adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi seseorang secara emosional, kognitif, dan fisik. Stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan individu untuk mengatasi keadaan dan dapat

berdampak negatif terhadap kinerja mereka dalam tugas yang diberikan.

4. Kondisi Pekerjaan

Faktor-faktor yang dimaksud dengan kondisi kerja meliputi aspek-aspek seperti lokasi tempat kerja, sistem ventilasi, dan tingkat pencahayaan pada ruang kerja, yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas dan kinerja individu di lingkungan kerja tersebut.

5. Sistem Kompensasi

Kompensasi adalah tingkat kompensasi yang diterima karyawan atas apa yang mereka lakukan untuk perusahaan. Oleh karena itu, gaji yang diberikan harus tepat agar karyawan lebih semangat dalam bekerja (AKBAR, 2018)

C. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki tiga indikator, yaitu :

1. Kualitas: Kualitas kerja berhubungan dengan nilai mutu suatu produk yang dihasilkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas: Tidak semua jenis pekerjaan dapat dihitung dengan kuantitas kerja.
3. Ketepatan Waktu Kerja : cara yang digunakan untuk mengidentifikasi kinerja karyawan yang buruk (Roihatul Musyafi, 2016)

2.2 Tinjauan Empirik

Sebagai pendukung dan penambah pemahaman peneliti mengadopsi sejumlah kerangka konseptual yang telah terbukti dalam penelitian sebelumnya sebagai landasan teoretis bagi penelitiannya dalam konteks Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Beberapa teori yang digunakan tersebut antara lain:

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik

NO	NAMA	JUDUL PENELITIAN	TAHUN	HASIL PENELITIAN
1.	Ferdy Roring	Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon cabang Manado	2017	Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang berarti dan positif terhadap kinerja para karyawan pada PT. Bank Danamon cabang Manado,
2.	Ririvega Kasenda	Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado	2018	Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama dengan kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
3.	Desmawaty Hasibuan	Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi	2019	Variabel Kompensasi dan Kompetensi secara

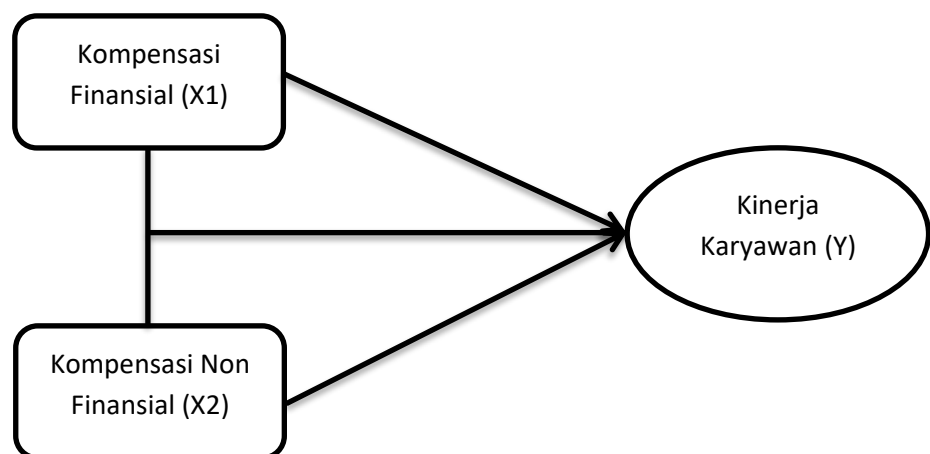
		Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan		serempak memiliki pengaruh Terhadap kinerja karyawan.
4.	Nur Wakhidah	Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil Di Wonosobo (Silma Hijab)	2021	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya Semakin banyak nominal kompensasi maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Didi Wandii	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia	2022	Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman wilayah Kota Serang Banten.
6.	Siprianus Rinaldi	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non	2023	Berpengaruh signifikannya kompesasi

		Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt - P3tki Disnakertrans Surabaya		finansiall terhadap Kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Prov. Jawa Timur. Berpengaruh signifikannya kompensasi non- finansial terhdap Kinrja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Prov. Jawa Timur.
--	--	---	--	--

2.3 Kerangka Pikir

Penelitian ini berfokus pada teori tentang hubungan antara kompensasi finansial dan non-finansial dan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan mereka.

Untuk memudahkan pemahaman, berikut ini digambarkan alur kerangka pikir pada Gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.4 Definisi Operasional

Definisi oprasional merupakan konsep yang bersifat abstrak guna memudahkan suatu variabel. Definisi oprasional juga dapat di artikan sebagai suatu pedoman dalam melakukan kegiatan penelitian. (Gabriele, 2018)

Adapun defenisi operasional dari setiap variabel dalam penelitian ini ialah:

Tabel 2.2 Definisi Operasioanal dan Pengukuran

Variabel	Indikator
Kompensasi Finansial (X1)	a. Gaji/Upah b. Insentif c. Tunjangan kehadiran d. Fasilitas
Kompensasi Non Finansial (X2)	a. Cuti kerja b. Kenaikan pangkat c. Fasilitas transportasi
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan Waktu

1. Variabel kompensasi, merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik keuangan maupun non keuangan, dikenal sebagai variabel kompensasi (Kasmir, 2019: 233)

Berikut adalah indikator Kompensasi (X):

- a. Gaji/Upah :

Gaji atau upah adalah jumlah uang kompensasi yang diberikan kepada staf sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas. Gaji biasanya ditentukan berdasarkan posisi tanggung jawab tingkat pengalaman dan faktor-faktor lainnya.

b. Insentif :

insentif adalah bonus atau imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai cara untuk menunjukkan rasa hormat atas kinerja atau pencapaian yang luar biasa mereka. Insentif dapat bersifat finansial (seperti bonus tunai atau saham perusahaan) atau non-finansial (seperti liburan tambahan, pengakuan public, atau kesempatan pengembangan karir).

c. Tunjangan Kehadiran:

Tunjangan kehadiran adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan tingkat kehadiran mereka di tempat kerja. Tunjangan ini bisa dalam bentuk uang atau manfaat lain, seperti kartu makan, transportasi, atau fasilitas kesehatan.

d. Fasilitas:

Fasilitas merupakan bentuk pampasan bukan kewangan diberikan kepada ahli pasukan ini bisa termasuk akses ke fasilitas-fasilitas perusahaan seperti tempat olahraga, ruang rekreasi asuransi kesehatan, cuti tambahan, dan lain sebagainya.

2. Kompensasi non finansial adalah Segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas jasa mereka selain uang, seperti lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri, disebut kompensasi non finansial. Sesuai dengan penjelasan yang ada, penulis cenderung memasukkan fleksibilitas tempat kerja ke dalam poin lingkungan kerja (Roihatul Musyafi, 2016)

- a. Cuti kerja:
merupakan indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat berdampak pada kesejahteraan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.
 - b. Kenaikan Pangkat:
yaitu salah satu bentuk penghargaan yang penting dalam pengelolaan karyawan dan dapat menjadi insentif yang kuat untuk meningkatkan kinerja.
 - c. Fasilitas Transportasi
Fasilitas transportasi dapat memengaruhi kenyamanan, keterlambatan, dan stres karyawan dalam perjalanan ke dan dari tempat kerja.
3. Variable kinerja merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pekerja di tempat kerja sebagai hasil dari penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai kepada tujuan perusahaan disebut variable kinerja (Fauzan, 2022). Berikut adalah indikator Kinerja (Y) :
- a. Kuantitas:
Indikator kuantitas mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menghasilkan atau menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam jumlah yang diharapkan atau lebih.
 - b. Kualitas:
Indikator kualitas mengukur sejauh mana hasil pekerjaan atau produk yang dihasilkan oleh seorang karyawan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Kualitas bisa merujuk pada keakuratan,

keandalan, kepuasan pelanggan, dan aspek-aspek lain yang berkaitan dengan kualitas produk atau layanan.

c. Ketepatan Waktu:

Indikator ketepatan waktu mengukur sejauh mana seorang karyawan bisa menyelesaikan tugas atau proyek dalam waktu yang telah ditentukan.

2.5 Hipotesis Penelitian

Variabel kompensasi finansial (X1), variabel kompensasi non finansial (X2), dan variabel kinerja (Y) adalah komponen hipotesis penelitian yang telah dikemukakan, antara lain:

1. Hipotesis 1:

Diduga bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto Makassar.

2. Hipotesis 2:

Diduga bahwa kompensasi non-finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto Makassar.

3. Hipotesis 3:

Diduga bahwa kompensasi finansial dan non-finansial secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh antara variable kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y) di PT. HADJI KALLA TOYOTA Cabang COKROAMINOTO Makassar. Oleh karena itu, metode asosiatif digunakan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena data yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan dianalisis secara kuantitatif atau statis untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Tempat dan Waktu

Fokus penelitian ini adalah PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto Makassar, yang berlokasi di Jl. HOS Cokroaminoto no.27, Pattunuang, Kecamatan Wajo, Kota Makassar. Studi ini dimulai pada tanggal 18 Agustus – 30 Agustus 2023.

3.3. Populasi dan Sampel

A. Populasi

Sugiyono (2018:130) menggambarkan populasi sebagai area generalisasi yang terdiri dari subjek atau obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian mengambil kesimpulan.

Berdasarkan pengertian populasi di atas, Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hadji Kalla Toyota yang berjumlah 42 orang karyawan.

B. Sampel

Sugiyono (2018:131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode sampling insidental untuk menentukan sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2018:136) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam penelitian ini, sampel jenuh terdiri dari seluruh 42 karyawan populasi, yang diambil dengan teknik *non-probabilitas sampling*.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, yang terdiri dari angka-angka yang mewakili respons yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan dalam kuesioner.

3.4.2. Sumber Data

a. Data Primer

Data utama ini diperoleh atau dikumpulkan secara langsung di lapangan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner ini dirancang dengan mempertimbangkan variabel dan indikator serta item yang telah ditetapkan sebelumnya yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja responden.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen yang sudah ada di instansi tempat penelitian disebut data sekunder.

Data tentang sejarah, visi, dan misi perusahaan, nilai-nilai, dan paradigmanya, serta cara organisasi perusahaan, adalah data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa cara untuk mengumpulkan data, yaitu:

1. Menyebarkan kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pernyataan tertulis berhubungan dengan pemberian kompensasi kepada karyawan yang disusun secara terstruktur untuk dijawab oleh responden (karyawan itu sendiri).

2. Mencatat dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mencatat dokumen dan data lain yang membantu penelitian.

3. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data di mana orang-orang yang terkait langsung dengan penelitian pimpinan perusahaan, karyawan, dan staf administrasi yang berwenang diwawancarai secara langsung.

3.6. Pengukuran Variabel

1. Variabel Independen

Variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel dependen disebut variabel independen atau variabel bebas.

2. Variabel Dependen

Dalam penelitian ini, variabel dependen (juga dikenal sebagai variabel terikat) adalah kinerja karyawan (Y), yang merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan tanggung jawab masing-

masing karyawan selama periode tertentu. Dimensi kesanggupan karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya kepada perusahaan diukur sebagai variabel dependen.

3.7. Instrumen Penelitian

Beberapa alat berikut dapat digunakan dengan metode pengumpulan data:

a. Daftar Kuesioner

Daftar kuesioner adalah kumpulan pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis dan didistribusikan kepada responden, yaitu karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto Makassar.

b. Alat Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan menggunakan alat seperti buku, pensil, atau balpoin yang mencatat informasi penting dari dokumen perusahaan atau penelitian sebelumnya (Stefanus Andi Pratama, 2015)

c. Skala Pengukuran

Untuk mengukur sikap dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap peristiwa atau gejala sosial, skala Likert digunakan (Sugiono, 2012:93). Skala ini membagi variabel menjadi indikator yang dapat diukur dan digunakan sebagai tolak ukur. Item diberikan skor 1-5.

Tabel 3 1 Skala Pengukuran

No	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

3.8. Analisis Data

Analisis data digunakan untuk membuat data lebih mudah dibaca dan ditafsirkan untuk tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, analisis data digunakan untuk meliputi:

3.8.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Siregar (2016:162) menyatakan bahwa validitas atau kesahihan alat ukur adalah ukuran kemampuan alat untuk mengukur apa yang ingin diukur. Sementara itu, Muhidin dan Abdurahman (2017:30) menyatakan bahwa suatu alat ukur dikatakan valid jika alat tersebut dapat mengukur dengan tepat apa yang ingin diukur. Alat dinyatakan valid jika R-hitung dengan R-tabel dengan taraf signifikansi 0.05 dan R-hitung < R-tabel.

2. Uji Reliabilitas

Suatu alat pengukuran dikatakan reliable jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat, menurut Muhidin dan Abdurahman (2017:37). Jadi uji reliabilitas instrument dilakukan sebagai alat untuk mengukur hasil; hasil pengukuran harus dapat dipercaya hanya apabila hasilnya konsisten dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama dan selama aspek yang diukur dalam diri subjek tetap tidak berubah. Penulis menggunakan rumus Cronbach Alpha dengan equation (3.1) untuk menguji reliabilitas penelitian ini :

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

Keterangan :

r : Koefisien Reliability instrument (*cronbach alfa*)

k : Banyaknya butiran pertanyaan

$\sum \tilde{\sigma}_b^2$: Total butir variabel

$\tilde{\sigma}_\tau^2$: Total varian

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum memulai uji hipotesis, uji asumsi klasik dilakukan. Ini digunakan untuk mengetahui apakah data memenuhi standar pengujian asumsi klasik, seperti apakah berdistribusi normal, apakah ada heteroskedastisitas, multikolinearitas, atau autokorelasi.

Penulis hanya menggunakan uji normalitas dan heteroskedastisitas dalam penelitian ini karena uji autokorelasi hanya dapat digunakan untuk studi time series, dan uji multikolinearitas hanya dapat digunakan untuk studi dengan lebih banyak variabel independen. Ini adalah penjabarannya :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah sampel yang digunakan mengikuti distribusi normal. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan dengan fakta bahwa nilai-nilai kesalahan memiliki distribusi yang mendekati normal. Oleh karena itu, model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi kesalahan yang mendekati normal, yang memungkinkan pengujian statistic yang memiliki validitas yang baik. Untuk menguji normalitas data, uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam program SPSS. Menurut Sugiyono (2017:150), probabilitas (*Asymptotic*

Significance) dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan:

1. Jika probabilitas lebih besar dari 0.05, distribusi model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas kurang dari 0.05, distribusi model regresi tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dijumpai adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2018). Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF. Nilai cut-off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Bila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedasitas adalah keadaan di mana model regresi tidak memiliki ketidaksamaan dalam variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik tidak memiliki heteroskedasitas. Penulis melihat pola titik pada scatterplots untuk mengetahui apakah ada heteroskedasitas dalam penelitian ini.

3.8.3. Analisa Regresi Linier Berganda

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Keterangan:

Nilai perusahaan $Y = a + bX_1 + bX_2 + e$. a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, dan X_1 dan X_2 adalah kompensasi finansial dan non-finansial. e adalah kesalahan.

3.8.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menentukan validitas hipotesis penelitian.

Pengujian ini menggunakan uji t dan uji F.

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y , apakah variabel X (Kompensasi) benar-benar berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah.

2. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang digunakan dalam model regresi bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dan tingkat kesalahan atau probabilitas yang diinginkan sebesar 5% (Ghozali, 2018). Jika nilai signifikan F lebih dari 0,05, H_0 diterima dan H_1 ditolak, menunjukkan bahwa variabel X tidak mempengaruhi variabel Y secara signifikan. Sebaliknya, jika nilai signifikan F kurang dari 0,05, H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa variabel X mempengaruhi variabel Y secara signifikan.

3. Koefisien Determinasi (r^2)

Untuk menentukan seberapa besar atau kecil kontribusi variabel (X) terhadap (Y), koefisien determinasi digunakan. Ini dapat dilakukan dengan menggunakan rumus berikut:

$Kd = r^2 \times 100\%$, di mana r adalah koefisien korelasi dan Kd adalah koefisien determinasi.

Dalam output SPSS, koefisien determinasi ditulis dalam bentuk persegi panjang dan ditampilkan dalam tabel Ringkasan Model. Menurut Sugiyono (2017:125), nilai R^2 sebesar 1 menunjukkan bahwa pengaruh variabel X sepenuhnya dijelaskan oleh variabel Y, dan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi pengaruh variabel Y. Jika nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1, maka semakin besar kemampuan variabel X untuk menjelaskan pengaruh variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Instansi

4.1.1. KALLA TOYOTA COKROAMINOTO



Gambar 4.1 Logo Instansi

Pada tahun 1918, Sakichi Toyoda mendirikan Toyota Spinning & Weaving Co., Ltd. Kemudian, pada tanggal 28 Agustus 1937, PT. Hadji Kalla didirikan oleh pasangan saudagar Bugis Hadji Kalla dan Hadja Athirah untuk menjadi TMC (Toyota Motor Corporation). PT. Hadji Kalla didirikan pada tahun 1952 dan beroperasi di wilayah pemasaran Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara. Saat ini, PT. Hadji Kalla memiliki 25 cabang dan menawarkan penjualan, perawatan, dan penyediaan suku cadang. PT. Hadji Kalla mendirikan dealer dan bengkel mobil di Jl. HOS Cokroaminoto Makassar pada tahun 1973. Seiring dengan peningkatan penjualan, bengkel Toyota PT. Hadji Kalla kemudian pindah ke Jl. Urip Sumohardjo pada tahun 1979.

Saat ini, Kalla Group terdiri dari tiga bagian: bagian pembiayaan dan mobil, bagian energi dan listrik, bagian konstruksi dan properti, dan bagian pendidikan. PT. H. Kalla menjadi satu-satunya agen pemasaran Toyota di Sulawesi Selatan, Tengah, dan Tenggara. Perusahaan ini sering menerima Penghargaan Triple Crown dari Toyota Corporation Jepang karena prestasinya dalam penjualan kendaraan penumpang dan komersial. Selain itu, ia memiliki nilai pasar tertinggi dibandingkan dengan daerah lain di Indonesia. PT. H. Kalla menerapkan standar operasi Toyota dalam hal

penjualan, perawatan, dan penyediaan suku cadang melalui 18 cabang yang tersebar di seluruh Sulawesi, yang dikenal sebagai 3S—Penjualan, Perbaikan, dan Suku Cadang.

4.1.2. Visi dan Misi

A. Visi

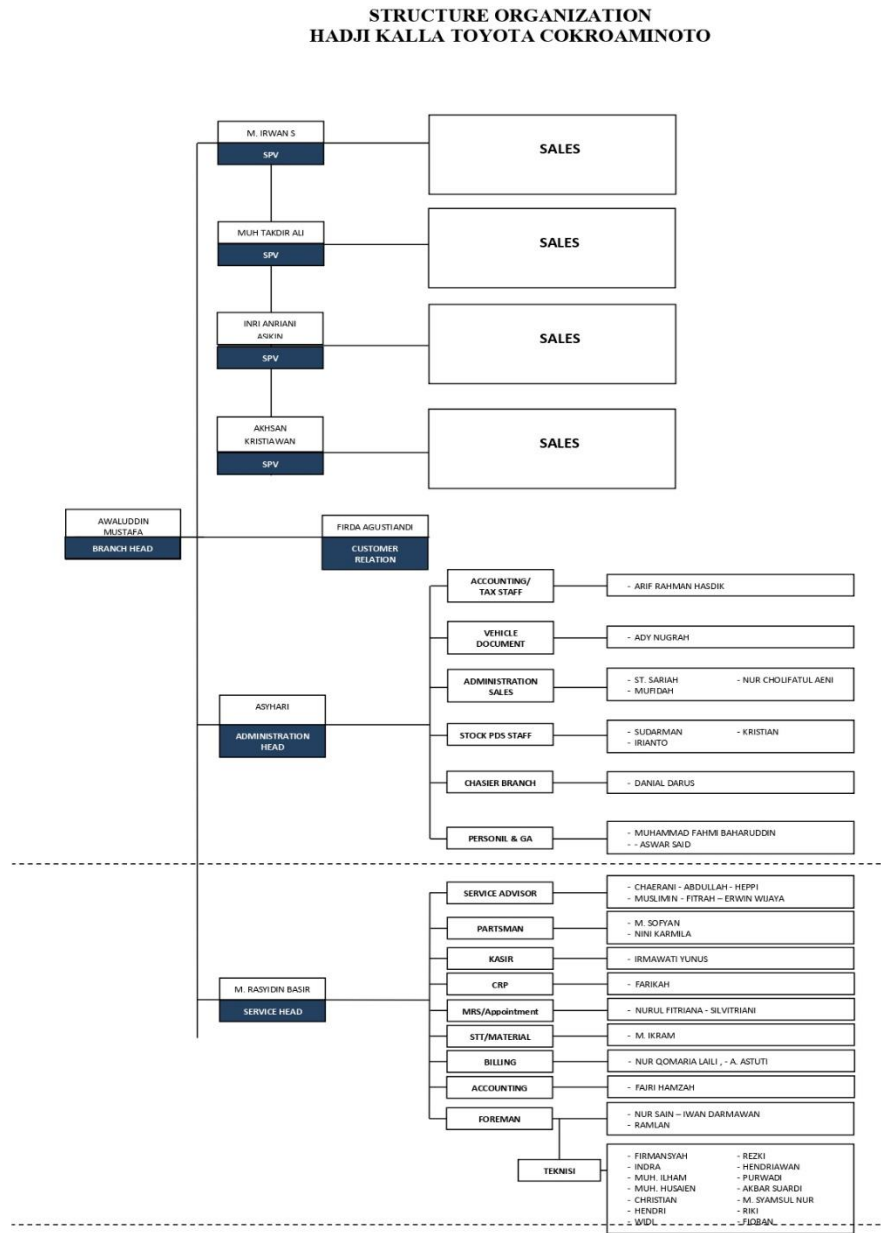
Visi Kalla Group adalah untuk menjadi panutan bagi pengelola bisnis profesional yang berbasis iman dan ketakwaan kepada Allah Swt.

B. Misi

Agar visi tersebut terwujud maka terdapat misi pokok yang diemban oleh seluruh insan Kalla yang berkiprah di Kalla Group.

1. Mewujudkan kelompok usaha terbaik dan unggul;
2. Berpartisipasi dalam pembangunan ekonomi bangsa
3. Mengambil bagian dalam membangun kesejahteraan masyarakat untuk kemajuan bersama.

4.1.3. Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden

42 orang yang menjawab penelitian ini adalah karyawan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto Makassar, dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	27	62.8	64.3	64.3
	Wanita	15	34.9	35.7	100.0
	Total	42	97.7	100.0	

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Jumlah responden laki-laki berjumlah 27 orang, dengan tingkat persentase 64.3%, dan responden perempuan 15 orang, dengan tingkat persentase 35.7%, seperti yang dapat dilihat dari tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa mayoritas responden laki-laki.

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Umur Responden

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	2	4.7	4.8	4.8
	25-30	14	32.6	33.3	38.1
	30-35	14	32.6	33.3	71.4
	35-40	4	9.3	9.5	81.0
	40-45	1	2.3	2.4	83.3
	45-50	5	11.6	11.9	95.2
	50-55	2	4.7	4.8	100.0
	Total	42	97.7	100.0	

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Dari tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa responden di kelompok usia 20-25 tahun berjumlah 2 dengan persentase 4.8%, kelompok usia 25-30 tahun berjumlah 14 dengan persentase 33.3%, kelompok usia 30-35 tahun

berjumlah 14 dengan persentase 33.3%, kelompok usia 35-40 tahun berjumlah 4 dengan persentase 9.5%, kelompok usia 40-45 tahun berjumlah 1 dengan persentase 2.4%, kelompok usia 45-50 tahun berjumlah 5 dengan persentase 11.9%, dan kelompok usia 50-55 tahun berjumlah 2 dengan persentase

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	15	34.9	35.7	35.7
	Diploma 3	6	14.0	14.3	50.0
	Sarjana/S1	21	48.8	50.0	100.0
	Total	42	97.7	100.0	

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Seperti yang ditunjukkan di atas, tingkat pendidikan responden yang paling umum adalah Sarjana/S1. 15 responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK, yang memberikan tingkat persentase 35.7%; 6 responden memiliki tingkat persentase Diploma 3, yang memberikan tingkat persentase 14.3%; dan 21 responden memiliki tingkat persentase 50.0%.

4.2.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan	
Kompensasi Finansial (X1)	X1.1	0.763	0.304	Valid
	X1.2	0.800	0.304	Valid
	X1.3	0.846	0.304	Valid
	X1.4	0.763	0.304	Valid
	X1.5	0.727	0.304	Valid
	X1.6	0.684	0.304	Valid
	X1.7	0.786	0.304	Valid
	X1.8	0.743	0.304	Valid
	X1.9	0.530	0.304	Valid
Kompensasi Non Finansial (X2)	X2.1	0.593	0.304	Valid
	X2.2	0.543	0.304	Valid
	X2.3	0.733	0.304	Valid
	X2.4	0.619	0.304	Valid
	X2.5	0.651	0.304	Valid
	X2.6	0.779	0.304	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.791	0.304	Valid
	Y.2	0.812	0.304	Valid
	Y.3	0.855	0.304	Valid
	Y.4	0.876	0.304	Valid
	Y.5	0.840	0.304	Valid
	Y.6	0.905	0.304	Valid

Sesuai dengan hasil validasi, semua point pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan, Kompensasi Non Finansial, dan Kompensasi Finansial memiliki nilai R-Hitung yang lebih besar dari R-

Tabel 0.304. Oleh karena itu, semua point pernyataan pada variabel X1, X2, dan Y benar atau dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach Alpha dari setiap variable penelitian dapat digunakan untuk mengevaluasi reliabilitasnya.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0.777	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X2)	0.761	Reliabel
Kinerja (Y)	0.807	Reliabel

Ada nilai Cronbach Alpha 0.777 untuk variabel kompensasi finansial, nilai Cronbach Alpha 0.761 untuk variabel kompensasi non-finansial, dan nilai Cronbach Alpha 0.807 untuk variabel kinerja. Ada kemungkinan bahwa setiap kuesioner dapat diandalkan berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel yang ditunjukkan pada tabel 4.5 di atas.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data, Test of Normality Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam SPSS. Menurut kriteria yang diberikan oleh Singgih Santoso (2012:293), hasilnya adalah sebagai berikut: jika probabilitas hasil uji lebih dari 0,05, maka distribusi model regresi

adalah normal, dan jika probabilitas hasil uji kurang dari 0,05, maka distribusi model regresi adalah tidak normal. Hasilnya ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05978789
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.166
	Negative	-.061
Test Statistic		.166
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa kami menemukan nilai signifikan sebesar 0.005, yang menunjukkan bahwa nilai ini lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, kami dapat menganggap bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah variabel independen dalam model regresi berhubungan erat satu sama lain.

Toleransi mengukur sejauh mana variabel independen ke-i dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. VIF mengukur sejauh mana varian dari koefisien regresi suatu variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Tabel 4.7 Hasil dari Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.914	5.081		1.164	.252		
	X1	.237	.116	.326	2.039	.048	.711	1.405
	X2	.401	.220	.291	1.822	.076	.711	1.405

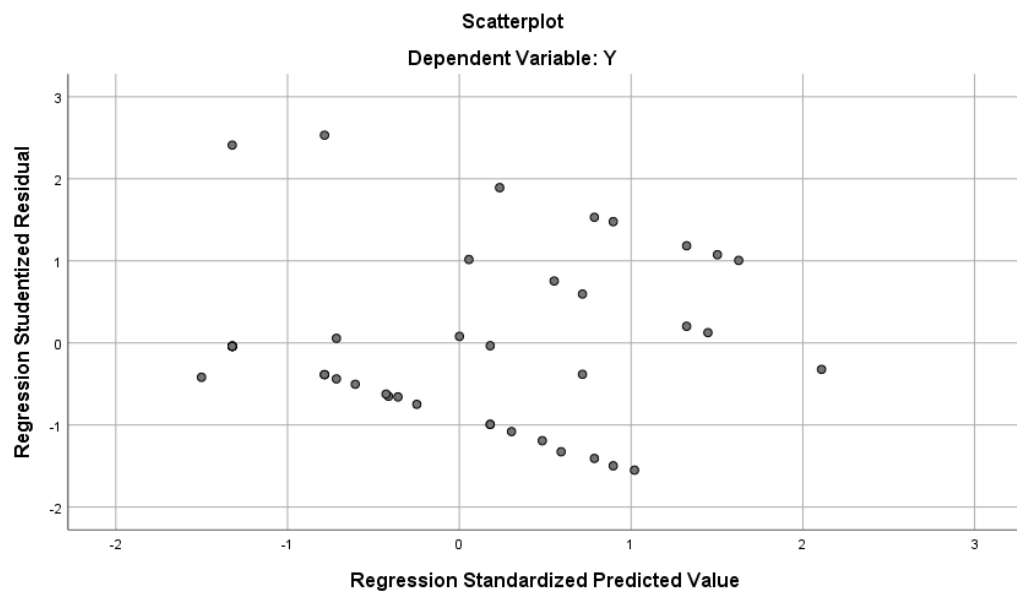
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa, nilai VIF lebih $(1.405) < 10$ dan nilai Tolerance $(0.711) > 0.10$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi uji Multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varians atau residual di antara dua pengamatan dalam model regresi. Tidak terjadi heterokedastisitas adalah ciri model regresi yang baik. Untuk menentukan apakah ada heterokedastisitas, metode grafik scatterplot yang dibuat oleh program SPSS versi 26 dapat digunakan. Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ditunjukkan pada gambar berikut.



Sumber : Output SPSS 26, 2023

Gambar 4.3 Hasil dari Uji Heterokedastisitas

4.2.4. Analisa Regresi Linier Berganda

Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat. Hasil analisis dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.914	5.081		1.164	.252
	Kompensasi Finansial	.237	.116	.326	2.039	.048
	Kompensasi Non Finansial	.401	.220	.291	1.822	.076

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan di tabel 4.8. menunjukkan nilai a= konstansa, dan b= koefisien regresi, nilai tersebut didapatkan dari analisis data menggunakan SPSS. berikut dari rumus regresi linier berganda yaitu

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

$$Y = 5,914 + 0,237X_1 + 0,402X_2 + 5,081$$

Nilai perusahaan Y adalah an adalah konstanta b1 b2 adalah koefisien regresi X1 adalah kompensasi finansial X2 adalah kompensasi non finansial e adalah kesalahan.

Berikut adalah interpretasi dari persamaan diatas:

- a. Nilai konstansa adalah 5,914, yang menunjukkan peningkatan sebesar 5,914 jika variabel independen dari kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.
- b. Kofisien X1 = 0,237, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,507 jika variabel kompensasi finansial ditingkatkan 1 satuan.
- c. Kofisien X2 = 0,402 menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,530 jika variabel kompensasi non-finansial ditingkatkan 1 satuan.

4.2.5. Uji Hipotesis

1. Uji t

Diketahui bahwa t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1)$

$$= t(0,025; 42-2-1)$$

$$= t(0,025; 39) = 2,022$$

Berikut adalah kriteria uji t:

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.9 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.914	5.081		1.164	.252
	Kompensasi Finansial	.237	.116	.326	2.039	.048
	Kompensasi Non Finansial	.401	.220	.291	1.822	.076

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Ada kemungkinan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non-finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), karena t hitung lebih besar dari t tabel (2,022) dan nilai signifikan kurang dari 0,05.

2. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian. Hasil uji F untuk penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

$$F \text{ tabel} = F (k:n-k)$$

$$= F (2:42-2)$$

$$= F (2:40)$$

$$= 3,232 \text{ diketahui.}$$

Tabel 4.10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.882	2	35.941	8.058	.001 ^b
	Residual	173.952	39	4.460		
	Total	245.833	41			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial						

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Dengan melihat hasil uji F di tabel 4.12, kita dapat mengetahui bahwa nilai Fhitung = 8,058 dengan signifikan 0,001, yang menunjukkan bahwa Fhitung = 8,058 lebih besar daripada Ftabel = 3,23 dan alpha 0,05. Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya, hipotesis diterima. Ini berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kedua kompensasi finansial dan non finansial secara bersamaan.

3. Uji Koefisien Determinasi (r²)

Koefisien determinasi (r²) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar atau kecil kontribusi variabel (X) terhadap (Y). rumus di bawah ini:

$Kd = r^2 \times 100\%$, di mana r adalah koefisien korelasi dan Kd adalah koefisien determinasi

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (r²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.292	.256	2.112
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji koefisien determinasi (r^2), dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah 0,256 yang berarti 25,6%. Sehingga Kinerja Karyawan dapat di jelaskan dalam tiga variabel yaitu X_1 , X_2 , dan Y .

4.3. Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel terikat, kinerja karyawan (Y), dipengaruhi oleh dua variabel bebas, Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2).

Hasil Analisis dan pengujian ini dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

4.3.1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t , koefisien kompensasi finansial (X_1) adalah 0,237, nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel, yaitu $2,039 > 2,022$, dan sig 0,048, yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X_1) berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Hadji Kalla Toyota Cokroaminoto Makassar. Karena itu, hipotesis pertama diterima.

Berdasarkan penelitian ini variable kompensasi finansial yang disusun dengan indikator yakni Gaji, Tunjangan, Fasilitas terhadap prestasi karyawan. Hasil analisis menunjukkan hubungan positif antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Pada tahap awal penelitian, dilakukan uji data kualitas untuk memastikan bahwa data digunakan untuk analisis adalah berkualitas. Ini termasuk pemeriksaan terhadap *missing values*, *outliers*, dan pengujian distribusi variabel. Analisis regresi linier berganda melibatkan beberapa asumsi klasik seperti asumsi tentang ketergantungan linear antara variabel independen dan dependen, normalitas distribusi residu, homoskedastisitas, dan ketiadaan multicollinearity. Kompensasi finansial, yang merupakan variabel independen, dan kinerja karyawan, yang merupakan variabel dependen, terhubung satu sama lain melalui analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi akan memberikan informasi tentang signifikan statistik dan kekuatan hubungan antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis akan menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, dan apakah Hubungan antara kinerja karyawan dan kompensasi finansial sangat signifikan secara statistik.

4.3.2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan pengujian hipotesis melalui uji parsial (t) menghasilkan nilai koefisien Kompensasi Non Finansial 0,401 dan nilai t-hitung $>$ t-tabel yaitu $1,822 > 2,022$ dan sig 0,076 yang berarti secara parsial Kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto Makassar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi non finansial (X₂) sehingga hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan penelitian ini variable kompensasi finansial yang disusun dengan indikator yakni Cuti Kerja, Kenaikan Pangkat, Fasilitas Transportasi terhadap prestasi karyawan. Hasil analisis menunjukkan hubungan positif antara kompensasi non-finansial dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin besar jumlah kompensasi non-finansial yang diberikan kepada karyawan, semakin baik kinerja mereka di perusahaan.

Langkah pertama dalam penelitian adalah memeriksa kualitas data yang digunakan. Ini melibatkan pengecekan terhadap masalah seperti *missing values*, *outliers*, atau inkonsistensi dalam data kompensasi non finansial dan kompensasi berdasarkan kinerja karyawan. Asumsi tentang linearitas hubungan antara variabel kompensasi non finansial dan kinerja karyawan, normalitas distribusi residu, homoskedastisitas, dan ketiadaan multikolinearitas adalah beberapa asumsi yang mungkin perlu diuji. Kompensasi non-finansial, yang merupakan variabel independen, dan kinerja karyawan, yang merupakan variabel dependen, berhubungan satu sama lain dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi akan memberikan informasi tentang signifikan statistic dan kekuatan hubungan antara kinerja karyawan dan kompensasi non-finansial. Hasil analisis regresi akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Hasil uji hipotesis akan menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, dan apakah hubungan antara kompensasi non-finansial dan kinerja karyawan signifikan secara statistik. Hipotesis juga dapat berupa pernyataan bahwa ada hubungan positif atau negatif antara kompensasi non-finansial dan kinerja karyawan.

4.3.3. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa nilai F-Hitung lebih besar dari F-Tabel, yaitu 8,058 lebih besar dari 3,232, dengan signifikansi 0,001. Ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) mempengaruhi secara positif dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto Makassar. Dengan demikian, hipotesis ketiga diakui.

Hasil uji simultan (F) untuk kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa ini sangat penting karena memberikan informasi tentang pengaruh kedua jenis kompensasi tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan memiliki kemampuan untuk membuat strategi kompensasi yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas karyawan sehubungan dengan pekerjaan mereka dan perusahaan mereka. Selain itu, hasil ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan lain untuk merancang strategi kompensasi yang sesuai.

Dengan demikian, hasil uji simultan (F) dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dan efektif terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kedua jenis kompensasi tersebut dan memberikan kompensasi yang seimbang untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan. Selain itu, hasil ini juga dapat menjadi acuan bagi perusahaan lain untuk memperhatikan

pentingnya memberikan kompensasi yang baik dan seimbang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sebelum memulai analisis, penelitian dimulai dengan melakukan uji kualitas data. Ini termasuk memeriksa data untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian bersih, terdokumentasi dengan baik, dan tidak memiliki masalah seperti nilai yang tidak ada atau outliers. Metode regresi yang digunakan harus diuji dengan uji asumsi klasik. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan sejauh mana pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan dan apakah pengaruh itu signifikan. Hasil uji hipotesis juga menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Mereka juga menunjukkan sejauh mana dampak kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto Makassar. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, penulis dapat sampai pada kesimpulan berikut:

1. Kompensasi finansial pada penelitian ini secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimana pengujian hipotesis melalui uji t, kompensasi finansial (X1) adalah 0,237, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, yaitu $2,039 > 2,022$, dan sig 0,048 pada PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto Makassar.
2. Kompensasi non finansial pada penelitian ini secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pengujian hipotesis melalui uji parsial (t) menghasilkan nilai koefisien kompensasi non finansial 0,401 dan nilai t-hitung $>$ t-tabel yaitu $1,822 > 2,022$ dan sig 0,076 pada PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto Makassar.
3. Kompensasi finansial dan Non-finansial pada penelitian ini yang diuji secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai F-Hitung lebih besar dari F-Tabel, yaitu 8,058 lebih besar dari 3,232, dengan signifikansi 0,001 pada PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto Makassar.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti kemukakan tentang *Kompensasi Finansial* dan *Kompensasi Non Finansial* terhadap Kinerja Karyawan, maka penelitian memiliki saran sebagai berikut:

1. Program studi manajemen FE Universitas Fajar meningkatkan loyalitas mahasiswa karena dari hasil analisis deskriptif terbukti bahwa tingkat loyalitas mahasiswa masih pada tahap cukup loyal. Program studi manajemen harus meningkatkan mengembangkan kualitas layanan yang diberikan oleh dosen sehingga mampu menyesuaikan dengan harapan mahasiswa.
2. Diharapkan perusahaan juga dapat memperhatikan berbagai elemen lain yang bisa memengaruhi prestasi karyawan, seperti suasana kerja yang mendukung, program pelatihan dan pengembangan karyawan, dan pengakuan atas prestasi kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan.
3. Sehubungan Dengan keterbatasan penulis, peneliti ini masih memiliki kelemahan dan belum dapat mengungkapkan semua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto Makassar, untuk melanjutkan studi, disarankan untuk meningkatkan jumlah studi yang relevan sebagai sumbangan bagi peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- AKBAR, S. (2018). Analisa Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*.
- Alvin Nugraha, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*.
- Dimas Andreano, L. L. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sales Pada PT. First Media Surabaya. *Soetomo Administration Reform Review* .
- Eta Setyawan Suseno, D. H. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Fauzan, M. (2022). Employee Engagement Dan Soft Skill Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Grage Hotel Kota Bengkulu. *Creative Research Management Journal*.
- Fredriksz, G. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi NonFinansial Terhadap Kinerja Karyawan. *327-ArticleText-479-1-10-20180225*.
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Ecobisma*.
- Intan Wahyuningsih, A. K. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Putra Baru Swalayan Cabang Kutowinangun. *Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*.
- Iskandar, M. H. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tegal Jaya Makmur Sejahtera. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Kasenda, R. (2018). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Ririvega Kasenda, Kompensasi dan Motivasi*, ISSN 2303-1174.
- Nadia Wirdha Sutisna, A. E. (2022). Fungsi Manajemen Sarana dan Prasarana. *Karimah Tauhid*.
- Nur Wakhidah, M. H. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil Di Wonosobo (Studi Kasus Industri Kecil Konveksi Silma Hijab). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*.
- Nur'aisyah, S. (2022). Literature Review : Pengaruh Kompensasi (Finansial) Dan Kompensasi (Non Finansial) Terhadap Kinerja Karyawan. *Effect of Compensation (Financial) and Compensation (Non-Financial) on Employee Performance*.

- Oktavianto Hadi Kusuma, S. (2023). Pengaruh Persepsi Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai Cv. Top Selluler. *Jurnal Manajemen Dewantara*.
- Rinaldi, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial terhadap Kinerja Pegawai Di Upt-P3tki Disnakertrans Surabaya. *Sustainability Business Research* .
- Rofiq Noorman Haryadi, D. S. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*.
- Roihatul Musyafi, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*.
- Siska Ayudia Adiyanti, E. N. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*.
- Sri Rahayu, J. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* .
- Stefanus Andi Pratama, M. S. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- SURYANI, S. M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Pendidikan Islam*.
- Widya Kurniati Mohi, R. A. (2020). Implementasi Poac Fungsi Manajemen Pada Administrasi Keuangan Di Kantor Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato. *Economic, Business, Management, and Accounting Journal*.
- Wishnuwardhana R. Ismantara, F. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Tenaga Kerja Perusahaan (Studi Pada Spbu Bs Group). *Business Management Journal*.
- Yohana Carolin, . S. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Permodalan Nasional Madani (Mekaar) Pekanbaru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis METHOFEMA*.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

BIODATA PENELITI

Identitas Diri

Nama : Anastasya
Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 31 Oktober 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Villa Mutiara Jelita 4 no.51
Telp/Hp : 081341994953 / 082259934558 (wa)
Alamat Email : anstsyaa00@gmail.com



Riwayat Pendidikan

- TK Merpati Pos Makassar
- SD Negeri Sudirman II Makassar
- SMP Negeri 05 Makassar
- SMKN 04 Makassar

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenar-benarnya,

Makassar, 16 September 2023

Anastasya

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG COKROAMINOTO

Untuk mendapatkan data-data yang objektif, saya berharap agar Bapak/Ibu menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang anda rasakan sebagai karyawan. Kuesioner ini tidak untuk dipublikasikan, melainkan untuk kepentingan penelitian semata. Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Anastasya
Nim: 1910421161

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berikanlah tanda cheklist (√) pada jawaban yang anda pilih pada tempat yang telah tersedia dengan jawaban yang paling bapak/ibu anggap sesuai dengan pernyataan sebagai berikut :

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Wanita Pria

Usia : 20-25 tahun 40-45 tahun
 25-30 tahun 45-50 tahun
 30-35 tahun 50-55 tahun
 35-40 tahun

Pendidikan : SMA/SMK
 Diploma/D3
 Sarjana/S1

Jabatan :

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kuesioner Kompensasi Finansial

Beri tanda centang (√) pada kotak yang sesuai atau tulis jawaban Anda jika diminta.

Pernyataan		SS	S	N	TS	STS
Gaji dan Upah						
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Gaji saya mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.					
3	Upah yang saya terima sesuai dengan standar industri untuk pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Saya merasa puas dengan besaran upah yang saya terima.					
Insentif dan Tunjangan						
5	Insentif yang saya peroleh sejalan dengan pencapaian kinerja saya.					
6	Saya merasa bahwa syarat dan ketentuan untuk memperoleh insentif dijelaskan dengan jelas.					
7	Tunjangan yang saya peroleh sesuai dengan kebutuhan dan situasi pribadi saya.					
8	Tunjangan yang disediakan oleh perusahaan memberikan manfaat nyata bagi kesejahteraan saya.					
Fasilitas						
9	Saya memiliki akses yang memadai terhadap fasilitas dan layanan yang disediakan oleh perusahaan.					

Kuesioner Kompensasi Non Finansial

Beri tanda centang (√) pada kotak yang sesuai atau tulis jawaban Anda jika diminta.

Pernyataan		SS	S	N	TS	STS
Cuti Kerja						
1	Saya merasa memiliki cukup fleksibilitas dalam mengajukan cuti kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi saya.					
2	Saya memiliki akses yang memadai untuk mengajukan cuti kerja melalui platform atau sistem yang tersedia.					
Kenaikan Pangkat						
3	Saya merasa bahwa kriteria yang diterapkan untuk kenaikan pangkat dijelaskan dengan transparan.					
4	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan dukungan dan pelatihan yang diperlukan untuk mencapai kenaikan pangkat.					
Fasilitas Transportasi						
5	Fasilitas transportasi yang disediakan memiliki jadwal yang sesuai dengan jam kerja saya.					
6	Saya merasa bahwa fasilitas transportasi yang disediakan memiliki variasi opsi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.					

Kuesioner Kinerja Karyawan

Beri tanda centang (✓) pada kotak yang sesuai atau tulis jawaban Anda jika diminta.

Pernyataan		SS	S	N	TS	STS
Kuantitas						
1	Kuantitas pekerjaan yang saya tangani sesuai dengan harapan dan standar perusahaan.					
2	Saya merasa memiliki sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
Kualitas						
3	Saya merasa bahwa saya memiliki sumber daya yang cukup untuk menjaga kualitas pekerjaan saya.					
4	Saya merasa pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi standar kualitas yang diharapkan oleh perusahaan.					
Ketepatan Waktu						
5	Saya merasa bahwa perusahaan memprioritaskan pencapaian target waktu daripada kualitas pekerjaan.					
6	Saya dapat menyeimbangkan antara kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu dalam tugas-tugas saya.					

Lampiran 2

1. Tabulasi Data Responden Kompensasi Finansial

No Responden	Kompensasi Finansial (X1)									Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
14	5	5	5	5	4	5	4	4	4	41
15	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
19	5	4	5	4	5	5	5	4	4	41
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	5	4	5	4	5	5	5	5	4	42
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	4	4	4	4	5	5	4	5	4	39
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
29	4	5	5	5	4	5	5	4	4	41
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	5	4	5	4	4	4	4	5	5	40
32	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
34	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
35	5	4	5	5	5	4	5	4	4	41
36	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
37	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
38	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
39	4	4	4	4	5	5	5	4	5	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38

2. Tabulasi Data Responden Kompensasi Non Finansial

No Responden	Kompensasi Non Finansial (X2)						Total X2
	X2.1	X2.2	X2.4	X2.5	X2.7	X2.8	
1	4	4	5	5	4	4	26
2	4	4	5	5	4	4	26
3	4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	5	5	4	5	29
6	5	5	4	4	5	4	27
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	5	5	5	4	4	28
14	5	5	4	4	4	4	26
15	4	4	4	4	5	4	25
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	4	5	5	5	5	28
18	4	4	5	5	5	5	28
19	4	4	5	5	4	4	26
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	5	4	4	4	25
22	4	5	4	4	4	4	25
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	5	5	4	4	26
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	5	5	5	4	4	27
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	5	5	4	4	26
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	4	5	5	5	5	29
33	4	4	5	5	4	4	26
34	5	5	5	4	5	5	29
35	5	5	4	4	4	4	26
36	4	4	5	5	4	4	26
37	4	5	4	4	5	5	27
38	4	5	5	4	5	5	28
39	4	4	5	5	4	5	27
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	5	5	4	4	26

3. Tabulasi Data Responden Kinerja Karyawan

No Responden	Kinerja Karyawan (Y)						Total Y
	Y.1	Y.2	Y.4	Y.5	Y.7	Y.8	
1	4	4	5	5	4	4	26
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	4	4	4	3	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	3	4	23
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	4	5	5	5	29
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	4	4	4	4	26
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	4	4	5	5	28
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	5	5	5	5	28
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	5	5	4	4	5	28
33	4	5	4	4	4	4	25
34	4	4	5	5	5	5	28
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	5	5	26
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24

Lampiran 3

1. Uji Validitas Kompensasi Finansial

Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.708**	.866**	.611**	.400**	.304	.492**	.440**	.258	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.009	.050	.001	.004	.099	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.708**	1	.784**	.807**	.319*	.417**	.505**	.453**	.336*	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.040	.006	.001	.003	.029	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.866**	.784**	1	.770**	.431**	.431**	.524**	.477**	.348*	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.004	.004	.000	.001	.024	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.611**	.807**	.770**	1	.304	.400**	.492**	.344*	.359*	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.050	.009	.001	.026	.020	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.5	Pearson Correlation	.400**	.319*	.431**	.304	1	.712**	.698**	.666**	.278	.727**
	Sig. (2-tailed)	.009	.040	.004	.050		.000	.000	.000	.075	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.6	Pearson Correlation	.304	.417**	.431**	.400**	.712**	1	.610**	.474**	.178	.684**
	Sig. (2-tailed)	.050	.006	.004	.009	.000		.000	.002	.259	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.7	Pearson Correlation	.492**	.505**	.524**	.492**	.698**	.610**	1	.566**	.287	.786**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.001	.000	.000		.000	.066	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.8	Pearson Correlation	.440**	.453**	.477**	.344*	.666**	.474**	.566**	1	.512**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.001	.026	.000	.002	.000		.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.9	Pearson Correlation	.258	.336*	.348*	.359*	.278	.178	.287	.512**	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.099	.029	.024	.020	.075	.259	.066	.001		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.763**	.800**	.846**	.763**	.727**	.684**	.786**	.743**	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

2. Uji Validitas Kompensasi Non Finansial

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.676**	.121	.070	.298	.298	.593**
	Sig. (2-tailed)		.000	.444	.660	.055	.055	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X2.2	Pearson Correlation	.676**	1	.054	-.078	.303	.303	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000		.733	.623	.051	.051	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X2.3	Pearson Correlation	.121	.054	1	.866**	.224	.447**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.444	.733		.000	.155	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X2.4	Pearson Correlation	.070	-.078	.866**	1	.081	.307*	.619**
	Sig. (2-tailed)	.660	.623	.000		.611	.048	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X2.5	Pearson Correlation	.298	.303	.224	.081	1	.737**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.055	.051	.155	.611		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X2.6	Pearson Correlation	.298	.303	.447**	.307*	.737**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.055	.051	.003	.048	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.593**	.543**	.733**	.619**	.651**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.889**	.554**	.554**	.441**	.619**	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y.2	Pearson Correlation	.889**	1	.554**	.554**	.536**	.619**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y.3	Pearson Correlation	.554**	.554**	1	.889**	.632**	.728**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y.4	Pearson Correlation	.554**	.554**	.889**	1	.728**	.728**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y.5	Pearson Correlation	.441**	.536**	.632**	.728**	1	.878**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y.6	Pearson Correlation	.619**	.619**	.728**	.728**	.878**	1	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.791**	.812**	.855**	.876**	.840**	.905**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4

1. Uji Reliabilitas Kompensasi Finansial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	10

2. Uji Reliabilitas Kompensasi Non Finansial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	7

3. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	7

Lampiran 5

- Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

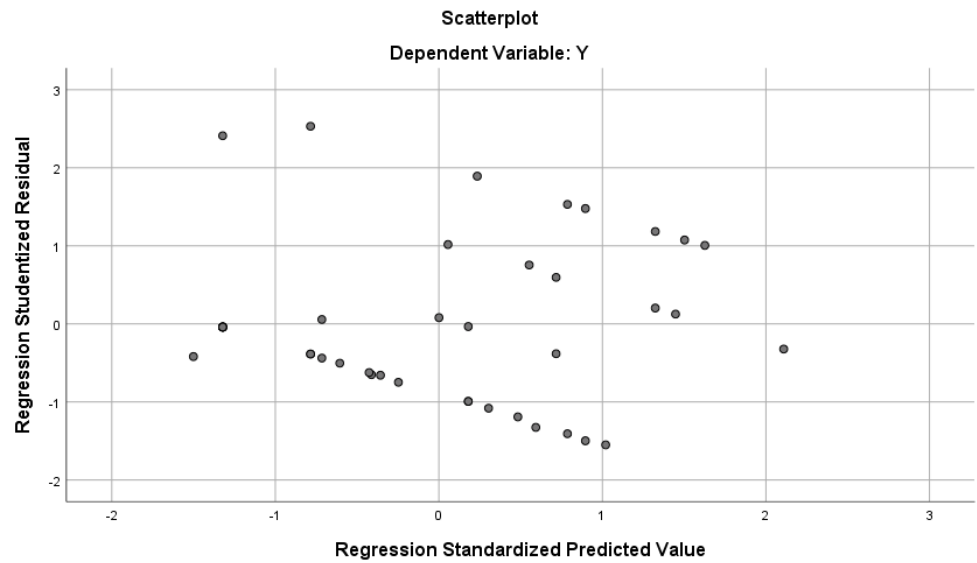
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05978789
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.166
	Negative	-.061
Test Statistic		.166
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.914	5.081		1.164	.252		
	X1	.237	.116	.326	2.039	.048	.711	1.405
	X2	.401	.220	.291	1.822	.076	.711	1.405

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heterokedastisitas



4. Analisa Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.914	5.081		1.164	.252
	Kompensasi Finansial	.237	.116	.326	2.039	.048
	Kompensasi Non Finansial	.401	.220	.291	1.822	.076

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.914	5.081		1.164	.252
	Kompensasi Finansial	.237	.116	.326	2.039	.048
	Kompensasi Non Finansial	.401	.220	.291	1.822	.076

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.882	2	35.941	8.058	.001 ^b
	Residual	173.952	39	4.460		
	Total	245.833	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

3. Uji Koefisien Determinasi (r²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.292	.256	2.112

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Dokumentasi penelitian

