

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh
Nadaa Nabila



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2017**

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI LAMPUNG

**Oleh
NADAA NABIILA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah metode stratified random sampling, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 responden yang disebar pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan Uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Cronbach Alpha*, Koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

Kata Kunci:

Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION AND COMPENSATION NONFINANCIAL THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PLN (PERSERO) DISTRIBUTION LAMPUNG

**By
NADAA NABIILA**

This study aims to identify and analyze the influence of financial compensation and non-financial compensation to employee performance at PT. PLN (Persero) Distribution Lampung.

The sample used in the study was stratified random sampling method and sample in this study amounted to 77 respondents were plated on PT. PLN (Persero) Distribution Lampung. Data analysis technique used is quantitative analysis using the Test Validity Convergent, Discriminant Validity, Composite Reliability, Average Variance Extracted (AVE), Cronbach Alpha coefficients of determination(R²).

The results of this study showed that the effects of financial and nonfinancial compensation to employees performance at PT. PLN (Persero) Distribution Lampung partially or simultaneously positive and significant effect on the performance of employees at PT. PLN (Persero) Distribution Lampung.

Keywords:

The financial compensation, compensation Nonfinansial, Employee Performance

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh
Nadaa Nabila

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA EKONOMI

pada

Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan bisnis



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2017**

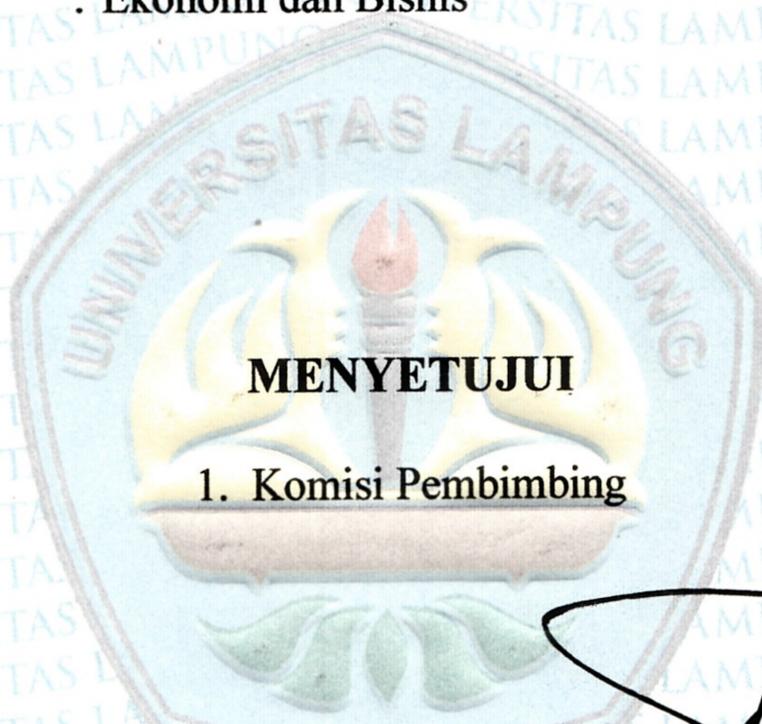
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Nadaa Nabila**

No. Pokok Mahasiswa : 1341031036

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

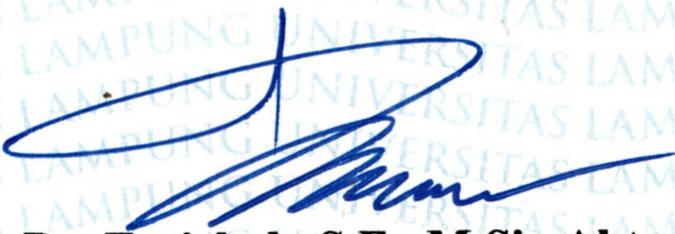


1. Komisi Pembimbing


Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph.D., Akt., CA.
NIP 19730723 199903 1 002


Yenni Agustina, S.E., M.Sc., Akt.
NIP 19830830 200604 2 001

2. Ketua Jurusan Akuntansi


Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt.
NIP 19620612 199010 2 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph.D., Akt., CA.**

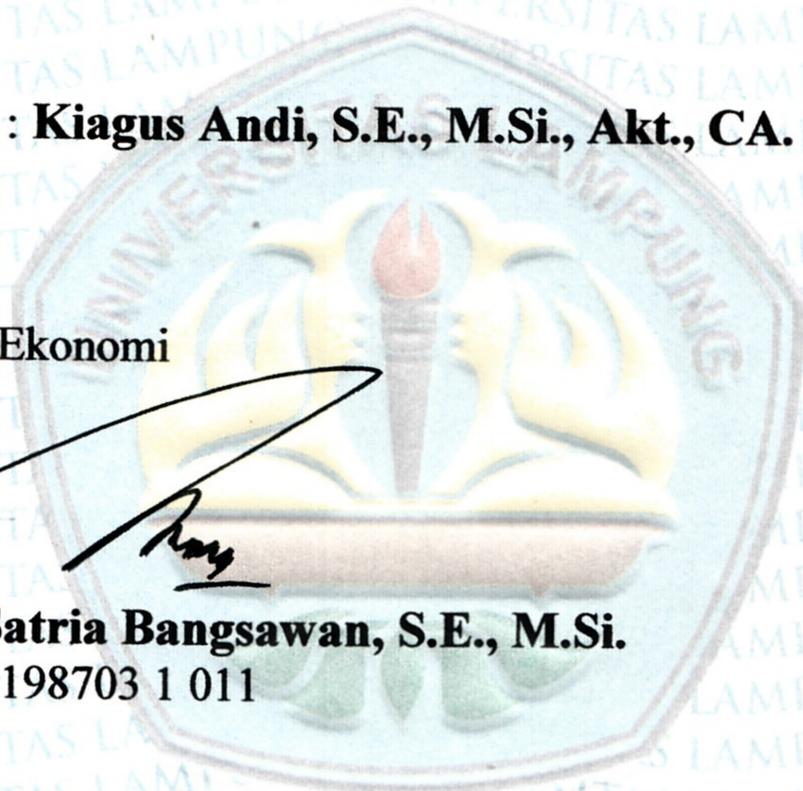
Sekretaris : **Yenni Agustina, S.E., M.Sc., Akt.**

Penguji Utama : **Kiagus Andi, S.E., M.Si., Akt., CA.**

2. Dekan Fakultas Ekonomi

Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **29 Maret 2017**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIATISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nadaa Nabiila

NPM : 1341031036

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung" telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan benar hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil menjiplak hasil karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandarlampung, 15 April 2017



Nadaa Nabiila

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Ketapang Lampung Utara pada tanggal 12 Desember 1995 dan merupakan anak kedua dari empat bersaudara pasangan Bapak Drs.Hi. Ismail Tajudin,S.E.,M.M. dan Dra.Hj.Meri Hertuti. Penulis mengawali pendidikan formal di Taman Kanak-kanak(TK) Bhayangkari Kotabumi Tahun 2000-2001, melanjutkan pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Negeri 4 Tanjung Aman Kotabumi Tahun 2001-2007, kemudian dilanjutkan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Kotabumi Tahun 2007-2010 dan dilanjutkan kembali di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 3 Kotabumi Tahun 2010-2013.

Tahun 2013 adalah tahun pertama penulis diterima sebagai mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Tahun 2016, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 60 hari di Desa Bujung Buring Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Mesuji. Selama penulis melaksanakan studi di Jurusan Akuntansi, penulis pernah aktif sebagai Pimpinan Redaksi di organisasi UKPMF-Pilar Ekonomi yang bergerak dibidang Jurnalistik Fakultas Ekonomi dan Bisnis periode 2016-2017, *Layouter* Berita UKPMF-Pilar Ekonomi Jurnalistik Fakultas Ekonomi dan Bisnis periode 2015-2016.

MOTTO

Hidup itu memang keras tapi tak perlu menjadi orang yang keras dalam menjalani hidup.

(Nadaa Nabiila)

Hidup ini adalah sebuah janji kita kepada Allah SWT. Janji kita untuk menjadi yang terbaik dan melalukan semuanya sebagai sebuah ibadah kepada-Nya. Karena itu penuhilah janji tersebut.

(Mother Theresa)

Memiliki kata pernah itu mahal.

(Nadaa Nabiila)

Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya, hidup di tepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan buah.

(Abu Bakar Sibli)

Mereka berkata bahwa setiap orang membutuhkan tiga hal yang akan membuat mereka berbahagia di dunia ini, yaitu; seseorang untuk dicintai, sesuatu untuk dilakukan, dan sesuatu untuk diharapkan.

(Tom Bodett)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirrabbi'l'amin

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayat-Nya lah penulis dapat menyelesaikan sebuah karya kecil tanda cinta untuk seluruh orang yang penulis cintai

Bismillahirrahmanirrahim, kupersembahkan karya kecilku ini terutama teruntuk...

Kedua orangtuaku...

Almamater Tercinta

SANWACANA

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayat-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.” Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Lampung.

Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang terlibat didalamnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT atas segala yang Engkau berikan kepadaku, baik rezeki, kesehatan, kekuatan, kesabaran dan semangat yang tiada henti. Sehingga hamba dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Satria Bangsawan, Prof. Dr. SE, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Farichah, SE, M.Si., Akt. dan Yuztitya Asmaranti, SE, M.Si. Akt. selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Yuliansyah, SE, M.S.A., Ph.D Akt. CA selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan ilmu dan arahan yang baik dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih ya pak, sudah

membimbing nadaa selama ini. Semoga bapak sehat selalu dan sukses selalu.

5. Ibu Yenni Agustina, SE,M.Si. Akt. selaku Dosen Pembimbing 2 yang juga telah membimbing dan memberikan ilmu yang baik dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih ya bu, sudah sabar membimbing nadaa selama ini. Semoga ibu sehat selalu dan sukses selalu.
6. Bapak Kiagus Andi, SE, M.Si., Akt. selaku Dosen Pembahas yang telah mengoreksi kesalahan dan memberikan saran untuk kemajuan skripsi nadaa. Semoga bapak sehat selalu dan sukses selalu.
7. Bapak Lego Waspodo, SE,M.Si. Akt. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan masukan dan semangat selama nadaa menjadi mahasiswi akuntansi. Semoga bapak sehat selalu dan sukses selalu.
8. Dosen-dosen Akuntansi yang telah memberikan ilmu kepada nadaa. Semoga bapak dan ibu senantiasa diberikan kesehatan dan kesuksesan.
9. Pimpinan PT.PLN (Persero) Distribusi Lampung beserta karyawan, terimakasih atas bantuannya untuk mengisi kuisisioner yang nadaa buat sehingga dapat melancarkan penelitian yang nadaa lakukan. Tetap jaya untuk PT.PLN (Persero) Distribusi Lampung.
10. Keluargaku, Mama Meri Hertuti, Papa Ismail Tajudin, Kanjeng Siska Fitria, Aden Muammar Fachri Ismail dan Adek Tasya Salsabiila. Terimakasih untuk dukungan dan waktu yang kalian

berikan. Semoga kalian senantiasa sehat dan sukses selalu. Nadaa sayang sekali dengan kalian.

11. Keluargaku, Bunda Aida, Ibu, Mama, Mami, Lita dan Om Rahmat, Abi dan Umi, Wak Isah dan Wak Zul, Wak Zainal dan Wak Dewi, Wak Mimi dan Wak Iis, Uncu dan Om Din, Atu Ana, Atin, Enun, Wan Uli, Yuk Dea, Wodang, Iyai Ebam, Susi, Mba Restu, Mas Risang, Mba Rena, Nanda, Ajo, Titah, Mia, Endan, Yuk Lena, Kak Oma, Yuk Leni, Yuk Ratu, Yuk Endang, Kak Ferry, Yeni, Teh Gina, Teh Dini, kak Tomi, Yuk Elin, Lita, Trya. Terimakasih sudah ada di hari-hariku. Terimakasih atas dukungannya selama ini.
12. Bung Agung Fathan Fauzi, terimakasih sudah membantuku dan memberi semangat selama ini. Semoga kita selalu diberikan kesehatan dan kesuksesan ya.
13. Sahabatku Girls, Fitria Maharani, Elsiana Ruddian, Lia Marselina dan Ulfah Dwinedia. Terimakasih atas dukungan dan kebersamaan kita selama tiga tahun lebih ini, semoga kita kedepannya sukses semua ya. Semoga persahabatan ini tidak berhenti hanya di kampus saja tetapi tetap berlanjut sampai ajal menjemput.
14. Sahabatku Baby, Etania Anjani, Armelia Putri, Putri Chairani Putri, Indika Meutia Putri. Terimakasih atas dukungan dan kebersamaan kita selama tiga tahun lebih ini, semoga kita kedepannya sukses semua ya. Semoga kita selalu bersahabat sampai kapanpun.
15. Teman-teman Akuntansi 2013, Ratu, Vectry, Latifa, Diska, Sesil, Kinan, Jania, Mutiara, Syuhada, Adit, Boy, Ardi, Adon, Sulton,

Arbud, Sunu, Iqbal, Deni, Abdul, Lano, Anjas, Ferdinan, Galuh, Dewi, Laviona, Diena, Novi, Ayudia, Gus, Reni, Siti, Sidik. Terimakasih atas dukungan kalian. Semoga kita semua sukses ya kawan.

16. Teman-teman UKPMF-Pilar Ekonomi, Mba Gita, Mba Ayu, Mba Nanda, Bang Apri, Bang Ivan, Bang Chairman, Mba Chintya, Bang Darus, Bang Fadli, Mba Faradina, Mba Mega, Bang Hendy, Faizah, Veiga, Terry, Ando, Supriadi, Agung, Mirna, Eka, Ken, Indah, Widodo, Nisa, Adit, Acil, Amin, Nanda. Terimakasih atas ilmu dan waktunya dalam mengisi keseharian di kampus dan di pilar tercinta. Semoga kita semua sukses ya.

17. Teman-teman KKNku, Hairani Fitri, Ardis Alzena, Tari Putri, Billy Andika, Hafiz Auzar, Ray, Andre. Terima kasih atas dukungannya. Semoga kita sukses ya kawan.

18. Temanku, Dwi Elsa Rani, Nabila Zuraida, Via marshadini, Rinti Rifaat. Terima kasih atas dukungannya. Semoga kita sukses ya kawan.

19. Kawanku Twicetwopy, Nuyung, Moga, Eka, Nisa, Witri, Sally, Rika, Shofura, Tasya, Devi, Mat Bujang, Irvi, Upik, Merlin, Lia, Irvi, Jeany, Anggun, Melia, Pipin, Rizqa, Adam, Ridho, Irdo, Fatah, Matsas, Yogi, Bryan, Ao dan Alif. Terima kasih atas dukungannya. Semoga kita sukses ya kawan. Tetep Gokil.

20. Seluruh Karyawan Jurusan Akuntansi, Mba Tina, Mpok, Pak Sobari,
Bang Fery, Mas Rully, Mas Yana, Mas Yogi, Mas Nanang.

Terimakasih atas bantuannya selama ini.

21. Almamaterku Tercinta, Universitas Lampung.

Penulis berdoa semoga Allah SWT dapat membalas kebaikan, bantuan dan
doa yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari
kesempurnaan dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan
bermanfaat bagi kita semua.

Bandarlampung,

Penulis

Nadaa Nabiila

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan penelitian.....	9
D. Manfaat penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori	11
1. Pengertian Kompensasi.....	11
2. Klasifikasi Kompensasi	11
3. Fungsi dan Tujuan Kompensasi	13
3.1 Fungsi Kompensasi	13
3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi	14
4. Sistem dan Kebijakan Kompensasi	18
4.1 Sistem Kompensasi	18
4.2 Kebijakan Kompensasi	19
5. Teori <i>Reinforcement</i>	20
6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi dan Teori	21
6.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Besarnya Kompensasi.....	21
6.2 Teori Upah Insentif	22
7. Pengertian Kinerja Karyawan.....	25
8. Hubungan antara Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan	29
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Konseptual	34
D. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	37
D. Jenis Data	38
E. Metode Pengumpulan Data	39

F. BatasanOperasional	39
G. DefinisiOperasional	39
H. TeknikPengolahan Data.....	43
I. TeknikAnalisis.....	43
J. PengujianHipotesa	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Perusahaan	47
B. Data Penelitian	51
C. Analisis Hasil Penelitian	53
1. Statistik Deskriptif	53
2. Analisa Model Struktural	54
2.1 Pengujian Outer Model	55
2.2 Pengujian Inner Model.....	59
2.3 PengujianHipotesa.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. KeterbatasanPenelitian	63
C. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	31
3.1 Jumlah Populasi Dan Sampel.....	38
3.2 Variabel Independen Dan Dependen	42
4.1 Karakteristik Responden	52
4.2 Statistik Deskriptif	53
4.3 <i>Construct Reability & Validity</i>	56
4.4 Akar Kuadrat Ave	57
4.5 <i>Discriminant Validity</i>	58
4.6 Koefisien Determinasi (R^2)	59
4.7 Pengujian Hipotesa.....	59

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual	35
4.1 Struktur Manajemen.....	50
4.2 Model Penelitian	54
4.3 <i>Outer Model</i>	55
4.4 <i>Outer Model</i> Setelah Dihapus	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Didalam kondisi global saat ini, perusahaan harus mampu menyediakan sumber daya manusia yang handal juga berprestasi untuk perusahaannya dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam mengawasi kegiatan operasi perusahaan, oleh sebab itu manajemen yang efektif dalam perusahaan merupakan kunci dari keberhasilan. Sedangkan sumber daya manusia merupakan suatu kekayaan yang paling berharga dan tak ternilai dalam perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan dan karyawan saling membutuhkan satu sama lain. Dan merupakan suatu kekayaan yang tak terpisahkan.

Menurut Carter (2009:382-383) empat asumsi dasar yang merupakan karakteristik dari manajemen sumber daya manusia yang lebih baik adalah:

1. Orang yang melakukan pekerjaan tersebut adalah orang yang memiliki kualifikasi terbaik untuk memperbaikinya.
2. Pengambilan keputusan sebaiknya terjadi ditingkatan serendah mungkin dalam organisasi.
3. Partisipasi pekerja meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap tujuan perusahaan.
4. Terdapat sejumlah besar ide yang dimiliki oleh pekerja yang menunggu untuk ditemukan.

Anthony dan Govindarajan (2005:249) menyatakan bahwa “setiap organisasi memiliki cita-cita. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai cita-cita tersebut”.

Yoder (118) dalam Hasibuan (118) menyatakan bahwa “*The Payment made to member of work teams for their participation*, artinya balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi”. Mengingat akan penting dan besarnya pengaruh sumber daya manusia dalam kemajuan perusahaan, diperlukan adanya feedback yang baik antara perusahaan dengan sumber daya manusia yaitu karyawan. Dengan adanya feedback yang baik, tentunya akan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan memberikan hasil pekerjaan yang baik untuk perusahaan dan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan tersebut. Dengan demikian karyawan akan termotivasi didalam melaksanakan pekerjaannya dan karyawan akan berlomba-lomba dalam menghasilkan pekerjaan atau prestasi yang baik.

Skousen, dkk (2001:433) menyatakan bahwa mengenai kompensasi karyawan, sering kali satu dari biaya operasi terbesar dari suatu bisnis adalah gaji dan upah karyawan. Skousen, dkk (2001:433) juga menyatakan bahwa masalah kompensasi karyawan adalah hal yang penting untuk setiap bisnis. Perusahaan tidak hanya khawatir tentang gaji sekarang, tetapi juga kompensasi karyawan yang dibayar di masa datang. Selanjutnya, pajak dan

bunga yang mempengaruhi setiap perusahaan.

Beberapa cara mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Pemberian Motivasi untuk meningkatkan kinerja pada pegawai menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu.

Cara yang lazim dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya. Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Menurut Gary Dessler (2009: 82) Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung

(dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Tujuan pemberian kompensasi menurut Notoatmodjo (2002:143), antara lain:

1. Menghargai prestasi kerja.
2. Menjamin keadilan.
3. Mempertahankan karyawan.
4. Memperoleh karyawan yang berkualitas.
5. Pengendalian biaya.
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Hussein Umar, 2001:16). Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan.

Menurut Robbins (2001: 171) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 67) arti kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Sangat penting untuk menciptakan suatu hubungan kerjasama yang baik antara

karyawan dengan pimpinan. Bila hubungan terjalin baik maka akan mudah mencapai tujuan suatu perusahaan.

Bagaimana agar tercipta hubungan kerjasama yang harmonis? Tentunya kedua pihak harus saling mengerti tentang kepentingan dan kebutuhan masing - masing dalam suatu perusahaan. Kebutuhan karyawan akan terpenuhi melalui pekerjaannya. Dan melalui pekerjaan yang dilakukan tentunya karyawan berharap mendapatkan kompensasi yang setimpal atas kontribusinya bagi perusahaan. Kompensasi non finansial berupa pujian dan lingkungan kerja yang kondusif. Sedangkan dalam bentuk finansial berupa gaji/upah, insentif, tunjangan, bonus.

Alasan dipilihnya perusahaan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung karena perusahaan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung di Daerah Lampung berperan cukup besar dalam penyerapan tenaga kerja serta perusahaan yang memiliki pembagian struktur organisasi yang jelas dalam kegiatan perusahaan seperti kegiatan produksi, kegiatan keuangan, kegiatan administrasi, kegiatan pemasaran dan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia. Untuk itu diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang profesional sehingga dengan pemberian kompensasi finansial maupun nonfinansial yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

PT PLN (Persero) Distribusi Lampung adalah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang kelistrikan, dengan wilayah operasional di Provinsi Lampung yang bertugas mendistribusikan tenaga listrik dan jasa pelayanan

kepada pelanggan. Salah satu strategi perusahaan guna mencapai visi perusahaan adalah dengan menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.

Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Terdapat hubungan yang erat antara penghargaan dan prestasi para karyawan. Didalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan PT.PLN (Persero) Distribusi Lampung tidak akan lepas dari berbagai faktor, diantaranya kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik finansial maupun non-finansial yang diberikan pada karyawan. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang tepat dari perusahaan kepada karyawan hingga saat ini harus selalu dikembangkan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat berjalan dengan lancar karena faktor dari kepuasan SDM dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang penulis lakukan merupakan penelitian replikasi dari penelitian Nathania (2016). Didalam penelitian Nathania variabel dependen dan independen yang digunakan sama seperti penelitian yang penulis lakukan. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Nathania adalah apakah terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PD. Damai Motor. Nathania (2016) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD. Damai Motor Bandarlampung. Peneliti menggunakan metode proportionate stratified

random sampling dan analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas angket, uji reliabilitas angket, analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis.

Berdasarkan latar belakang uraian diatas penelitian ini mengambil judul :

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Lampung.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti dapat merumuskan beberapa masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung?
2. Apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung?
3. Apakah kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung?

C. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

D. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman mengenai masalah yang diteliti serta dapat membandingkan hasil teori dengan praktek pada perusahaan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti lainnya

Dapat menjadi bahan pembantu, bahan referensi atau sebagai bahan perbandingan dan dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang bersifat sejenis.

3. Bagi perusahaan

Dapat memberikan informasi dan masukan sebagai tolak ukur dalam mengambil keputusan, serta untuk mengetahui apakah pelaksanaan program kompensasi yang berjalan dapat memberikan peningkatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2008:118) menyatakan bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Werther dan Davis dalam Hasibuan (2008:118) menyatakan bahwa :

Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation. (kompensasi adalah apa yang seorang pekerja perolehnya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia).

2. Klasifikasi Kompensasi

Kompensasi dapat diklasifikasikan sebagai berikut: Mondy (2008:4-5)

Mengklasifikasikan kompensasi menjadi kompensasi finansial dan nonfinansial sebagai berikut :

Kompensasi finansial seperti :

1. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus.

2. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung seperti, tunjangan wajib misalnya jaminan sosial, tunjangan pengangguran, ganti rugi karyawan, cuti keluarga dan pengobatan, tunjangan tidak wajib misalnya bayaran untuk waktu tidak bekerja, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, rancangan opsi saham karyawan, tunjangan pengangguran, tambahan, layanan karyawan, bayaran premium dan program manfaat.

Sedangkan kompensasi nonfinansial ialah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja, seperti :

1. Pekerjaan meliputi variasi keterampilan, indentitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik.
2. Lingkungan kerja meliputi kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompeten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang pantas, kondisi kerja. Dan fleksibilitas tempat kerja misalnya waktu yang fleksibel, minggu kerja dipadatkan, pembagian jabatan, bekerja dari rumah, kerja paruh-waktu, lebih banyak kerja lebih sedikit jam.

Mulyadi (2001:419-420) mengklasifikasikan penghargaan sebagai berikut :

1. Penghargaan intrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu, misalnya dengan penambahan tanggung jawab, pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi yang terbaik.
2. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium dan bonus, penghargaan tidak langsung seperti asuransi kecelakaan, honorarium liburan dan tunjangan masa sakit serta penghargaan nonkeuangan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa dan sekretaris pribadi.

3. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

3.1 Fungsi Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (2006:188) adalah :

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada

karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Secara umum pemberian manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi dan menjamin terciptanya keadilan baik keadilan internal maupun keadilan eksternal. Schuler dan Jackson (1999) menyatakan bahwa melalui kompensasi dapat digunakan untuk (a) menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan organisasi.(b) mempertahankan pegawai yang baik. (c) meraih keunggulan kompetitif. (d) memotivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. (e) melakukan pembayaran sesuai aturan hukum.(f)

memudahkan sasaran strategis.(g) mengokohkan dan menentukan struktur.

Bagaimana kemudian kaitan manajemen yang efektif dengan pemberian kompensasi, Purnomo (2003, pp.33-34) menjelaskannya sebagai berikut :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas, kompensasi yang menjanjikan akan menjadi daya tarik tersendiri bagi para pencari kerja. Tingkat pembayar harus *responsive* terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja, karena para manajer organisasi akan berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas sesuai yang diharapkan.
2. Mempertahankan pegawai yang ada, para pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.
3. Menjamin keadilan, manajemen kompensasi selalu berusaha agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal menyatakan bahwa kompensasi dikaitkan dengan nilai relatif suatu pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama, sedangkan keadilan eksternal berarti bahwa

kompensasi terhadap pegawai merupakan sesuatu yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa yang akan datang, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku- perilaku lainnya.
5. Mengendalikan biaya, sistem kompensasi yang rasional akan membantu organisasi dalam memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, maka bisa jadi pekerja akan dibayar di bawah atau di atas nilai standar.

Berdasarkan penjelasan diatas tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan organisasdan membuat pegawai yang baik untuk tetap bertahan di organisasi, serta mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, berarti produktivitas juga akan meningkat dan organisasi dapat menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, sehingga organisasi lebih dimungkinkan untuk dapat

mencapai sasaran strategisnya yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2008:121-122) adalah :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak

serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan – peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

4. Sistem dan Kebijakan Kompensasi

4.1 Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan menurut Hasibuan (2008:123-125) adalah :

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

2. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

4.2 Kebijakan Kompensasi

Hasibuan (2008:126) menyatakan bahwa :

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Susunan kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi kita ketahui terdiri dari kompensasi langsung (gaji/upah/upah insentif) dan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan karyawan), jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka kehadiran karyawan akan lebih baik.

5. Teori Reinforcement (Penguatan)

Teori ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$M = f(R \& C)$ M = Motivasi

- R = Reward (penghargaan) - primer/sekunder
- C = Consequens (Akibat) - positif/negative

Motivasi seseorang bekerja tergantung pada reward yang diterimanya dan punishment yang akan dialaminya nanti (Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003:35-37).

Penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan seorang pimpinan untuk meningkatkan atau mempertahankan tanggapan khusus individu. Jadi menurut teori ini, motivasi seseorang bekerja tergantung pada penghargaan yang diterimanya dan akibat dari yang akan dialaminya nanti. Teori ini menyebutkan bahwa perilaku seorang di masa mendatang dibentuk oleh akibat dari perilakunya yang sekarang.

Jenis reinforcement ada empat, yaitu: (a) positive reinforcement (penguatan positif), yaitu penguatan yang dilakukan ke arah kinerja yang positif; (b) negative reinforcement (penguatan negatif), yaitu penguatan yang dilakukan karena mengurangi atau menghentikan keadaan yang tidak disukai. Misalnya, berupaya ingin segera menyelesaikan pekerjaan karena tidak ingin membuat pimpinan marah; (c) extinction (peredaan), yaitu tidak mengukuhkan suatu perilaku, sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali. Hal ini dilakukan untuk mengurangi perilaku yang tidak diharapkan; (d) punishment, yaitu konsekuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu.

Reward adalah pertukaran (penghargaan) yang diberikan perusahaan atau jasa yang diberikan penghargaan, yang secara garis besar terbagi dua kategori, yaitu: (a) gaji, keuntungan, liburan; (b) kenaikan pangkat dan jabatan, bonus, promosi, simbol (bintang) dan penugasan yang menarik.

Sistem yang efektif untuk pemberian reward (penghargaan) kepada para karyawan harus: (a) memenuhi kebutuhan pegawai; (b) dibandingkan dengan reward yang diberikan oleh perusahaan lain; (c) di distribusikan secara wajar dan adil; (d) dapat diberikan dalam berbagai bentuk; (e) dikaitkan dengan prestasi.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

6.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor- faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Budiyanto (2013) :

- a. Kebenaran dan keadilan, kompensasi harus berdasarkan pada kondisi riil yang telah dikerjakan oleh pegawai, artinya disesuaikan dengan kemampuan,kecakapan,pendidikan, dan jasa yang telah ditunjukkan pegawai di organisasi.
- b. Kemampuan organisasi keuangan untuk memberi kompensasi baik berupa finansial dan nonfinansial, disesuaikan dengan dana yang tersedia.
- c. Serikat kerja, karyawan yang tergabung dalam suatu serikat, dapat mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi, karena serikat karyawan merupakan simbol kekuatan perbaikan nasibnya.
- d. Produktivitas pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja, sedangkan prestasi

kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi

- e. Biaya hidup, penyesuaian besarnya kompensasi dengan biaya hidup pegawai beserta keluarganya sehari-hari mendapatkan perhatian dalam penetapan kompensasi.
- f. Intervensi pemerintahan untuk menentukan besarnya kompensasi.

6.2 Teori Upah Insentif

Teori upah insentif menurut Hasibuan (2008:129-133) adalah

A. Piece Rate

1. Upah per potong proporsional

Upah per potong proporsional dibayar berdasarkan produktivitas pekerja dikalikan tarif upah per potong yang didapat dari penyelidikan waktu untuk menentukan waktu standarnya. Ini dimaksudkan untuk melindungi karyawan yang kurang mampu berprestasi.

2. Upah per potong taylor

Upah per potong taylor digunakan dengan cara mengatur tarif yang berbeda untuk karyawan yang produktivitasnya tinggi dengan yang produktivitasnya rendah. Mereka yang produktivitasnya tinggi ketika outputnya mencapai rata-rata (standar) atau lebih, akan menerima upah per potong lebih besar daripada karyawan yang bekerja dibawah rata-rata. Perbedaan

upah ini dimaksudkan untuk memacu karyawan agar bisa bekerja minimal sesuai dengan standar.

3. Upah per potong kelompok

Cara menentukan upah per potong kelompok adalah dengan menentukan standar untuk kelompok. Mereka yang berada diatas standar kelompoknya akan dibayar sebanyak unit yang dihasilkan dikalikan dengan tarif, sedangkan yang berada dibawah standar akan dibayar sebesar jam kerja dikalikan dengan tariff per jamnya.

B. Time Bonuses

Time bonuses dibagi menjadi dua, yaitu premi berdasarkan waktu yang dihemat dan premi berdasarkan waktu pengerjaan.

- Premi berdasarkan waktu yang dihemat meliputi :

a. Halsey plan

Pada halsey plan, presentase premi yang diberikan adalah 50% dari waktu yang hemat, dengan anggapan bahwa tidak ada standar kerja yang akurat sekali.

b. 100% time premium plan

Pada 100% time premium plan, persentase premi yang diberikan adalah 75%.

- Premi berdasarkan waktu pengerjaan meliputi :

a. Rowan plan

Pada rowan plan, premi yang didapat adalah dari selisih antara hasil aktual dibagi dengan hasil aktual dikalikan jam kerja dan upah.

b. Emerson plan

Pada cara ini, perusahaan membuat tabel indeks efisiensi sesuai dengan kebijakan perusahaan. Misalnya tabel indeks efisiensi adalah:

Indeks Efisiensi (%)	Premi (%)
<50	0
50 -75	7,5
75 -100	15
100-125	22,5
125-150	30
Dan seterusnya.	

6.3 Upah Insentif kombinasi

Upah insentif kombinasi menurut Hasibuan (2008:133)

adalah :

Kombinasi antara waktu yang dihemat dan aktivitas kerja. *Misalnya* karyawan A dan B adalah dosen. Dosen A selain mengajar, aktivitasnya yang lain adalah menulis buku, mengadakan penelitian, pengabdian masyarakat, dan kegiatan-kegiatan lain. Karena aktivitasnya yang banyak, ia dapat mengumpulkan kum yang ditentukan dalam jangka 2 tahun. Dengan demikian, ia dapat memperjuangkan akreditasnya ke golongan dan pangkatnya yang lebih tinggi. Sedangkan dosen B, dalam jangka waktu 2 tahun aktivitasnya (menulis buku, penelitian pengabdian msyarakat,dll) kurang sehingga ia tidak dapat memperjuangkan akreditas golongannya.

7. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2004:67) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

7.1 Penilaian dan Pengukuran Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja menurut Mulyadi (2001:415) adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan didalam organisasi. Oleh karena itu, jika informasi akuntansi dipakai sebagai salah satu dasar penilaian kinerja, maka informasi akuntansi yang memenuhi kebutuhan tersebut adalah informasi akuntansi manajemen yang dihubungkan dengan individu yang memiliki peran tertentu dalam organisasi. Tipe informasi akuntansi manajemen yang memiliki karakteristik semacam itu disebut dengan informasi akuntansi pertanggungjawaban.

7.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Mulyadi (2001:415) menyatakan bahwa tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran.

7.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Mulyadi (2001:415) menyatakan bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang dan menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

Manfaat penilaian kinerja karyawan menurut Mulyadi (2001:416) adalah :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.

3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Terdapat tiga jenis kriteria-kriteria dalam penilaian prestasi kerja menurut Syamsuddin dan Yunus (2003:16) adalah :

1. Kriteria berdasarkan sifat

- a. Kemampuan (*ability*).

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

- b. Loyalitas (*loyalty*).

Loyalitas adalah suatu bentuk sikap yang senantiasa melihat segala sesuatunya sebagai proses perbaikan demi perbaikan.

- c. Kejujuran (*honesty*) atau transparansi.

Kejujuran (*honesty*) adalah suatu bentuk keterusterangan atau bentuk keterbukaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

- d. Kreativitas (*creativity*).

Kreatifitas adalah kemampuan memproduksi cerita atau

ide-ide baru yang dapat digunakan untuk membantu proses penyelesaian pekerjaan.

e. Kemampuan memimpin (*leadership*).

Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

2. Kriteria berdasarkan perilaku

a. Melaksanakan tugas (*perform task*).

Hal ini berkaitan dengan tingkat pelaksanaan tugas.

b. Mengikuti instruksi (*obey instruction*).

Hal ini berkaitan dengan bagaimana seseorang mengikuti instruksi dalam melaksanakan tugasnya.

c. Melaporkan permasalahan (*report problem*).

Hal ini menyangkut apakah seseorang melaporkan permasalahan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas.

d. Memelihara peralatan (*maintain equipment*).

Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan peralatan dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.

e. Memelihara administrasi (*maintain records*).

Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan administrasi dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.

f. Mengikuti aturan-aturan (*follow rules*).

Dimaksudkan pada sejauh mana aturan-aturan yang

telah ditetapkan dapat diikuti dalam proses penyelesaian pekerjaan.

g. Mengajukan usul atau saran (*submit suggestions*).

Dimaksudkan pada tingkat pemberian usul dan saran pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaan.

3. Kriteria berdasarkan hasil

a. Hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan.

Dimaksudkan pada tingkat hasil yang dicapai pada masing-masing karyawan (*production level*).

b. Kualitas pekerjaan.

Dimaksudkan pada tingkat kualitas dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan (*quality production*).

c. Pekerjaan yang tersisa .

Dimaksudkan pada tingkat penyelesaian pekerjaan yang tersisa (*scrap*).

d. Memperbaiki peralatan (*equipment repairs*).

Dimaksudkan bagaimana peralatan yang telah digunakan dapat diperbaiki

8. Hubungan antara Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja karyawan

Kompensasi finansial dan nonfinansial sangat berperan penting dalam kinerja karyawan. Karena karyawan sangat membutuhkan balas jasa dari perusahaan untuk kebutuhan kehidupan karyawan sehari-hari.

Begitu juga dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kinerja karyawan.

Besarnya balas jasa menurut Hasibuan (2008:117) adalah :

Ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Menurut Simamora (2006), organisasi memberdayakan kompensasi untuk memotivasi kinerja karyawannya. Misalnya, perusahaan memberikan gaji regular kepada karyawan-karyawan yang datang setiap hari dan merampungkan pekerjaan yang disyaratkan. Eksekutif mungkin mendorong para karyawan supaya bekerja lembur dengan memberikan bonus kepada karyawan yang menjual lebih banyak produk daripada karyawan lain, atau mendapat proyek baru.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

Nama (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Catherine Nathania (2016)	<i>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Damai Motor Bandarlampung</i>	Variabel dependen : <i>Kinerja karyawan</i> Variabel independen : <i>Kompensasi finansial : gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan asuransi, Kompensasi nonfinansial : Kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan</i>	Secara positif dan signifikan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pembuktian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dengan perbandingan thitung dengan t tabel dari variabel bahwa nilai thitung untuk X (Kompensasi) adalah 4,543 dan t tabel pada tingkat signifikan 95% adalah 2,018 yang artinya perbandingan thitung dengan t tabel adalah $4,543 > 2,018$ atau t hitung lebih besar dari t tabel . Sedangkan jika dilihat dari signifikansi, hasil signifikansi dari pengujian bernilai 0,000 ($<0,05$).
Asriyanti Amrullah (2012)	<i>Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar</i>	Variabel dependen : <i>Kinerja karyawan</i> Variabel independen : <i>Kompensasi finansial terdiri dari gaji, bonus, dan program-program proteksi serta Kompensasi nonfinansial terdiri dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan</i>	Secara positif dan signifikan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Dan secara positif dan signifikan kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Serta secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Kemudian tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.

Anoki Herdian Dito (2010)	<i>Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet langgeng purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening</i>	Variabel dependen : <i>Kinerja karyawan</i> Variabel independen : <i>Kompensasi</i> Variabel intervening : <i>Motivasi kerja</i>	Secara positif dan signifikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
Daniel Butar Butar (2008)	<i>Pengaruh kompensasi eksekutif dan manajemen laba terhadap risiko kebangkrutan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek Indonesia</i>	Variabel dependen : <i>Kebangkrutan</i> Variabel independen : <i>Kompensasi eksekutif dan manajemen laba</i> Variabel kontrol: <i>Ukuran perusahaan, debt ratio, dan return on assets</i>	Kompensasi eksekutif dan manajemen laba berpengaruh negatif signifikan terhadap risiko kebangkrutan secara parsial maupun simultan.
Polnaya (2007) dalam Asriyanti Amrullah (2012)	<i>Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja dosen Universitas Kristen Indonesia Maluku</i>	Variabel dependen : <i>Kinerja dosen</i> Variabel independen : <i>Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial</i>	Secara signifikan kompensasi finansial yakni gaji, bonus dan tunjangan, demikian juga kompensasi nonfinansial yakni pekerjaan dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja dosen.
Marissa Sinuhaji (2013)	<i>Analisis program kompensasi terhadap kinerja karyawan(st udi kasus pada Sales PT. Damco</i>	<i>kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung sebagai</i> Variabel Independen, dan <i>kinerja sebagai</i>	Berdasarkan uji-t yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan uji-f menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

	<i>Indonesia)</i>	Variabel Dependen	
Rahmat Parhimpunan Siregar (2015)	<i>Pengaruh pemberian kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada balai besar latihan kerja industri (bblki) Medan</i>	Variabel dependen : <i>Kinerja Pegawai</i> Variabel independen : <i>Kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung positif dan signifikan faktor kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh 85,8 % terhadap kinerja.
Jamaluddin akbari (2015)	<i>Pengaruh kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Bank Danamon Kacab. Pembantu Unit Medan Deli)</i>	<i>Kinerja sebagai Variabel Dependen</i> Variabel Independen : <i>kompensasi dan Variabel bebas : semangat kerja</i>	Dari hasil penelitian bahwa didapat data pengaruh yang positif semangat kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi tidak berpengaruh positif. Dari data uji statistik bahwa semangat kerja (0,000) dengan taraf signifikan lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ hal ini berarti semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan sedangkan nilai kompensasi sebesar (0,591) dengan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa nilai kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Winatia Defani Harita (2013)	<i>Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ultra Adi Lestari Stella Perkasa Medan.</i>	Variabel Independen : <i>Kompensasi meliputi gaji, insentif, dan bonus sementara</i> Variabel Dependen <i>Kinerja sebagai ditunjukkan oleh target dan realisasi target tersebut.</i>	Berdasarkan hasil uji signifikan parsial (Uji-t) menunjukkan variabel kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Ultra Adi Lestari Stella Perkasa Medan. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi maka diperoleh nilai R square sebesar 0,462 berarti sebesar 46,2% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi finansial langsung. Sementara sisanya 53,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti tunjangan-tunjangan, fasilitas-fasilitas,

			bayaran yang diluar jam kerja, asuransi dan lainnya.
Siti Raha Agoes Salim (2015)	<i>Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X Area Medan Imam Bonjol</i>	Variabel independen : <i>kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung</i> dan Variabel Dependen : <i>kinerja karyawan</i>	Uji statistik F menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank X Area Medan Imam Bonjol. Hasil koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,376 berarti 37,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, sedangkan sisanya 62,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

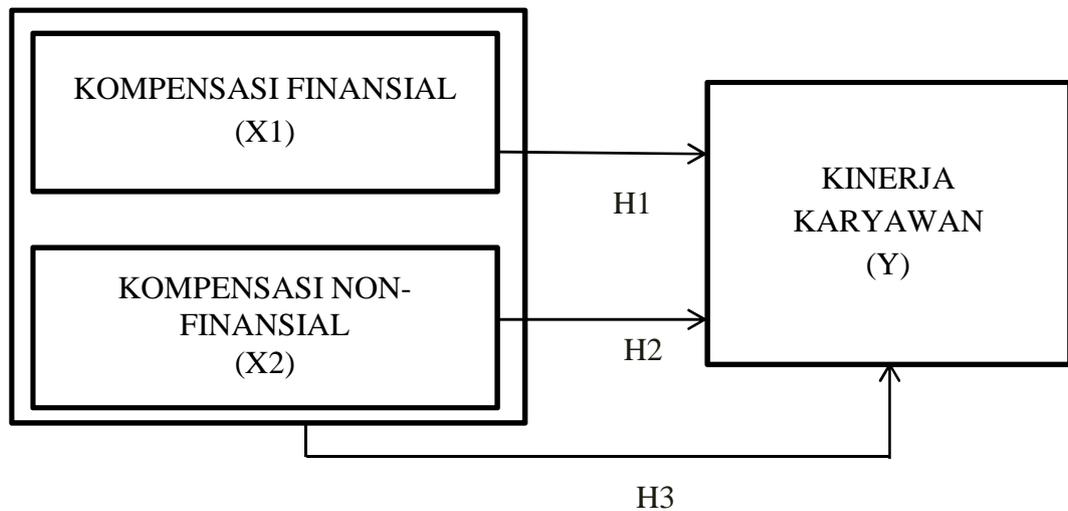
Sumber : skripsi penelitian terdahulu (data diolah penulis, 2017)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan dasar pemikiran peneliti untuk dikomunikasikan dengan orang lain. Sehingga hasilnya dapat dimengerti oleh orang lain maupun peneliti yang lainnya. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

Maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut ini :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Dari kerangka konseptual diatas, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah kompensasi finansial terdiri dari dimensi gaji, bonus, dan program-program proteksi dan kompensasi non-finansial terdiri dari dimensi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

D. Hipotesis

Sugiyono (2010:4) menyatakan bahwa Hipotesis jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta- fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap

rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan

H3 : Kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian sebab akibat (*causal research*) yang tujuannya untuk menguji hipotesis. Didalam penelitian ini akan dilihat pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Lampung.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Kuisisioner disebar selama \pm 12 hari pada bulan Desember 2016, yaitu 2-13 Desember 2016 dan bertempat di Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No.5 Rajabasa, Bandar Lampung.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan didalam penelitian ini adalah populasi dari perusahaan jasa yaitu karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung baik karyawan tetap maupun kontrak (*outsourcing*). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah stratified random sampling (sampling acak bertingkat) atau Proportionate stratified random sampling. Sugiyono (2010:82) bahwa Proportionate stratified random sampling, digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional . suatu organisasi yang mempunyai pegawai dari latar belakang pendidikan yang berstrata, maka populasi pegawai itu berstrata”.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi dan Sampel

Jumlah Karyawan Tetap	130 orang
Jumlah Sampel berdasarkan rumus	98 orang
Berhasil Tersebar	77 orang

Sumber data : data primer (data diolah penulis, 2017)

Jumlah sampel dapat diketahui dengan cara berikut ini :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{130}{130 \cdot (0.05)^2 + 1} = \frac{130}{1,325} = 98,1 = 98$$

Maka kriteria dari sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

D. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu dengan cara memperoleh data dari karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung dengan menyebarkan kuesioner. Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumentasi yang dapat menjadi referensi pendukung, seperti buku, bukti, catatan atau laporan historis, jurnal, internet dan lainnya. Data yang digunakan didalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang telah dicantumkan didalam kuesioner yang akan diisi.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara melakukan tinjauan lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara memperoleh data langsung dilapangan melalui kuesioner dan dokumentasi serta melihat, mengumpulkan, membaca dan mempelajari literatur, buku-buku, referensi yang relevan yang sangat berguna dalam pembahasan penyusunan landasan teori.

F. Batasan Operasional

Perlunya dilakukan batasan operasional dalam penelitian agar objek penelitian yang akan diteliti tidak terlalu melebar dari apa yang telah ditentukan. Peneliti membatasi penelitiannya sebagai berikut :

1. Periode penelitian adalah periode tahun 2016
2. Variabel yang diteliti adalah variabel (X1) gaji, bonus, program-program proteksi. Variabel (X2) pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.
3. Kinerja karyawan terdiri atas kriteria berdasarkan sifat, perilaku dan hasil kerja.
4. Karyawan yang akan diberikan kuisisioner adalah semua karyawan tetap PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.

G. Definisi Operasional

Dari sudut pandang hubungannya variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen.

i. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas yang merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Kompensasi Finansial (H1)

Kompensasi finansial terdiri dari dimensi gaji, bonus dan program-program proteksi dengan indikator yaitu asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, tunjangan pensiun (pesangon).

2. Variabel Kompensasi Nonfinansial (H2)

Kompensasi nonfinansial terdiri dari dimensi pekerjaan dengan indikator yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan-tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian. Dan lingkungan pekerjaan dengan indikator kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

ii. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan terdiri dari dimensi yaitu :

1. Kriteria berdasarkan sifat

Dengan indikator yaitu kemampuan, loyalitas, transparansi, kreatifitas dan kemampuan memimpin.

2. Kriteria berdasarkan perilaku

Dengan indikator yaitu melaksanakan tugas, mengikuti instruksi, melaporkan permasalahan, memelihara peralatan,

mengikuti aturan-aturan dan mengajukan usul.

3. Kriteria berdasarkan hasil

Dengan indikator yaitu hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan, kualitas pekerjaan, pekerjaan yang tersisa dan kemampuan memperbaiki peralatan. uran variabel kompensasi

Sugiyono (2010:93) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item- item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Dalam penelitian ini variabel independen maupun variabel dependen dijadikan dasar untuk penilaian kuesioner, yang penilaian jawaban dihitung atau diberikan berdasarkan skor sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) = diberi skor 1
2. Tidak Setuju (TS) = diberi skor 2
3. Ragu-Ragu (R) = diberi skor 3
4. Setuju (S) = diberi skor 4
5. Sngat Setuju (SS) = diberi skor 5

Tabel 3.1 Variabel dependen dan variable independen

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi Finansial (X1)	Gaji, bonus, dan program-program proteksi.	Program-program proteksi dengan indikator yaitu asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, tunjangan pension (pesangon)	Likert (Kuisisioner)
Kompensasi Non-finansial (X2)	Pekerjaan dan lingkungan pekerjaan	Pekerjaan dengan indikator yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan- tantangan, tanggungjawab, pengakuan dan rasa pencapaian. Dan lingkungan pekerjaan dengan indikator kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang menyenangkan	Likert (Kuisisioner)
Kinerja Karyawan (Y)	Sifat, perilaku dan hasil	Sifat dengan indikator yaitu kemampuan, loyalitas, transparansi, kreatifitas dan kemampuan memimpin. Perilaku dengan indikator yaitu melaksanakan tugas, mengikuti instruksi melaporkan permasalahan, memelihara peralatan, mengikuti aturan-aturan dan mengajukan usul. Hasil dengan indikator yaitu hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan, kualitas pekerjaan, pekerjaan	Likert (Kuisisioner)

		yang tersisa dan kemampuan memperbaiki peralatan.	
--	--	---	--

H. Teknik Pengolahan Data

Beberapa tahap pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. *Editing*

Pada tahap ini aktivitas yang dilakukan adalah meneliti ulang data-data yang telah diperoleh meliputi kelengkapan jawaban, kejelasan tulisan, kesesuaian jawaban antara satu dengan yang lain.

b. *Coding*

Pada tahap ini *coding* dilakukan dengan pembuatan kategori-kategori tertentu dari data-data yang diperoleh dalam penelitian. Tahap ini meliputi pemberian tanda atau simbol dari data yang telah di-*editing* sehingga dapat dikelompokkan dalam masing-masing variabel.

c. Tabulasi

Tahap tabulasi yaitu tahap memasukkan data yang telah dikategorikan dengan skor ke dalam tabel sehingga dapat dihitung dengan jelas dan tetap.

I. Teknik Analisis

A. Analisa Model Struktural

Analisa pada PLS dilakukan dengan tiga tahap:

1. Analisa outer model
2. Analisa inner model
3. Pengujian Hipotesa.

1. Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel).

Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

- a. *Construct Reliability & Validity*
- b. *Discriminant Validity*

Analisa Outer Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada outer model :

A. *Convergent Validity*. Nilai convergen validity adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan >0.7 .

B. *Discriminant Validity*. Nilai ini merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

C. *Composite Reliability*. Data yang memiliki composite reliability >0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi.

D. *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE yang diharapkan >0.5 .

E. *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha. Nilai diharapkan >0.6 untuk semua konstruk.

2. Sedangkan analisa inner model/analisa struktural model dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat. Evaluasi inner model dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi:

A. Koefisien determinasi (R^2)

Untuk pengujian Hipotesa dilakukan dengan melihat nilai probabilitas nya dan t- statistik nya. Untuk nilai probabilitas, nilai p-value dengan alpha 5% adalah kurang dari 0,05. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan Hipotesa adalah ketika t-statistik $>$ t-tabel.

J. Pengujian Hipotesa

Secara umum metode *explanatory research* adalah pendekatan metode yang menggunakan PLS. Hal ini disebabkan pada metode ini terdapat pengujian Hipotesa. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesa adalah H_a diterima dan

H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima

Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan didalam Bab IV yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Artinya, Kompensasi Finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Artinya, Kompensasi Nonfinansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan nya dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Kompensasi Finansial dan Nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan- keterbatasan maupun kelemahan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

Keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel yang digunakan terbatas yaitu dua variabel yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial, sementara masih banyak variabel-variabel maupun faktor-faktor lainnya yang dapat digunakan.
2. Sampel yang digunakan terbatas pada perusahaan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Selain itu hasil penelitian ini belum tentu dapat diperoleh hasil yang sama maupun berbeda pada perusahaan yang lainnya.
3. Data yang dipakai menggunakan instrumen yang jawabannya dapat berdasarkan persepsi dari responden.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan lebih dari dua atau lebih banyak variabel independen lainnya. Dan sampel yang digunakan dapat diperluas atau diperbanyak maupun berkarakteristik.

2. Perusahaan

Untuk PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial dan nonfinansialnya, karena dilihat kedua variabel ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert N dan Vijay Govindarajan. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Buku Dua. Jakarta : Salemba Empat.
- Budiyanto,Eko. 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama.Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Carter, Wiliam K. 2009. *Akuntansi Biaya*. Buku 1. Edisi 14. Jakarta : Salemba Empat
- Erlina. 2011. *Metodologi Penelitian*. Medan : USU Press
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hussein,Ananda Sabil.2015.*Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0*.Modul Ajar : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. 1993. *Human Resource Management*. Fifth Edition. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Mulyadi, 2001, *Sistem Akuntansi, Edisi Ke-5*, Penerbit Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Nathania,catherine. 2016. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pd damai motor Bandar lampung*. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Pustaka Setia.
- Sinuhaji,marissa.2013. *Analisis program kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada sales PT. Damco Indonesia)*.Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
- Siregar,rahmat parhimpun.2015. *Pengaruh pemberian kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada balai besar latihan kerja industri (bblki) Medan*.Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan kesepuluh. Bandung : Alfabeta.

William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta

Yuliansyah, Y., Bruce Gurd dan Nafsiah Mohamed , (2017), "*The significant of business strategy in improving organizational performance* ", *Humanomics. Journal of Asia Business Studies*

Website :

www.pln.co.id/lampung