

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NON-FINANSIAL TERHADAP KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN
DALAM MEMPEROLEH LABA PADA PERUSAHAAN DAERAH
AIR MINUM (PDAM) KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Akuntansi



Oleh :

**NOVIA DWI PURYANA
1601035143
S1 - AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA
2023**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NON-FINANSIAL TERHADAP KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN
DALAM MEMPEROLEH LABA PADA PERUSAHAAN DAERAH
AIR MINUM (PDAM) KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Akuntansi



Oleh :

**NOVIA DWI PURYANA
1601035143
S1 - AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Dalam Memperoleh Laba pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda

Nama Mahasiswa : Novia Dwi Puryana

NIM : 1601035143

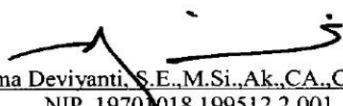
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : S1 - Akuntansi

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi

Menyetujui,

Samarinda, 19 Juni 2023
Pembimbing,


Dwi Risma Devivanti, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS., CSRA
NIP. 19701018 199512 2 001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mulawarman



Prof. Dr. H. Syarifah Hudayah, M.Si
NIP. 19620513 198811 2 001

Lulus Tanggal Ujian: 13 Juni 2023

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Dalam Memperoleh Laba pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda

Nama : Novia Dwi Puryana

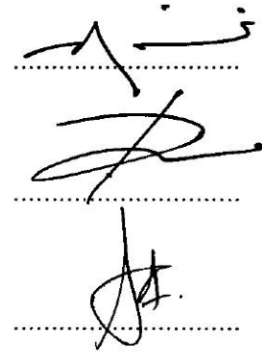
NIM : 1601035143

Hari : Selasa

Tanggal Ujian : 13 Juni 2023

TIM PENGUJI

1. Dwi Risma Deviyanti, S.E.,M.Si.,Ak.,CA.,CSRS.,CSRA
NIP. 19701018 199512 2 001
2. Dr. Wulan Iyhg Ratna Sari, S.E.,M.Si.,CSP
NIP. 19770328 200312 2 001
3. M. Abadan Syakura, S.E., M.S.A.,CSRS.,CSRA
NIP. 19891207 201504 1 003



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini.

Nama : Novia Dwi Puryana
Nim : 1601035143
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : S-1 Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non
Finansial Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Dalam
Memperoleh Laba Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Jika dikemudian hari terbukti ditemukan unsur plagiatisme dalam skripsi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, Juni 2023

Penulis



Novia Dwi Puryana
NIM 1601035143

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novia Dwi Puryana
NIM : 1601035143
Program Studi : S1 – Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Dalam Memperoleh Laba pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini kepada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman berhak menyimpan, mengalih media atau memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di: Samarinda,
Tanggal: 19 Juni 2023
Yang menyatakan,


Novia Dwi Puryana

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Samarinda, Kalimantan Timur pada tanggal 18 November 1998 dan merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Purwanto dan Ibu Noorhayanah. Memulai dan menyelesaikan pendidikan non-formalnya di TK Dharma Bahagia pada tahun 2004. Pada tahun yang sama, melanjutkan ke pendidikan formal di Sekolah Dasar Negeri 016 Sungai Kunjang selesai pada tahun 2010. Setelah itu, melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 5 Samarinda, kemudian melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Samarinda dan lulus pada tahun 2016.

Pada tahun yang sama, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Akuntansi Program Studi S1 – Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Mulawarman. Selama perkuliahan, pernah tergabung dalam program Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan XLV di Mangkupalas, Kecamatan Samarinda Seberang, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur.

ABSTRAK

Puryana, Novia Dwi, 2023. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Dalam Memperoleh Laba Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda. Dibimbing oleh Dwi Risma Deviyanti, S.E,M.Si.,Ak.,CA. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kemampuan kerja karyawan dalam memperoleh laba perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada waktu yang telah ditentukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *slovin* dengan 152 responden . Teknik analisa yang digunakan adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolonieritas, Uji Hipotesis, Uji-t, Uji-F, Uji Koefisien Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Dalam analisa tersebut hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kemampuan kerja karyawan dalam memperoleh laba perusahaan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Kemampuan Kerja Karyawan Dalam Memperoleh Laba Perusahaan

ABSTRACT

Puryana, Novia Dwi, 2023. The Effect of Financial Compensation and Non-Financial Compensation on Employees' Work Ability in Obtaining Profits at the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Samarinda City. Supervised by Dwi Risma Deviyanti, S.E,M.Sc.,Ak.,CA. This study aims to describe the effect of compensation and non-financial compensation on the ability of employees to obtain financial company profits. This research was conducted at a predetermined time using a questionnaire as a research instrument. Respondents in this study were employees at PDAM Tirta Kencana, Samarinda City. The sampling method used in this study was the slovin method with 152 respondents. The analysis technique used is validity test and reliability test, classical assumption test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, hypothesis test, t-test, F-test, correlation coefficient test (R) and determination coefficient test (R2). In this analysis, the results of the study show that haters and fixers of financial losses have a positive effect on the work ability of employees in obtaining the company's financial profit.

Keywords: Financial Compensation, Non-Financial Compensation and Employee Ability to Earn Company Profits

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya serta senantiasa memberikan kemudahan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Dalam Memperoleh Laba Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda”**.

Skripsi ini diajukan sebagai syarat melanjutkan penelitian skripsi pada program Sarjana Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Mulawarman. Peneliti menyadari sepenuhnya, terselesaikannya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dorongan berbagai pihak, oleh karena itu kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Ir. H. Abdunnur., M.Si selaku rektor Universitas Mulawarman.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Syarifah Hidayah, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman.
3. Ibu Felisitas Defung, SE., MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Bapak Dr. H. Irwansyah, SE., MM selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Bapak Dr. Zainal Abidin, SE., MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman.

4. Ibu Dwi Risma Deviyanti, SE., M.Si., AK, CA., CSRS., CSRA selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman dan selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran dan petunjuk serta meluangkan waktunya dalam penyelesaian skripsi ini..
5. Bapak Dr. H. Zaki Fakhroni Ak., CA., CTA., CfrA., CSRS., CIQaR selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, khususnya Bapak/Ibu Dosen Jurusan Akuntansi yang telah memberikan ilmu, pengetahuan dan nasihat-nasihat yang sangat berharga bagi penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Seluruh Staf Akademik dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman yang telah membantu kelancaran penulisan dalam hal administrasi dan lainnya.
8. Kedua Orang tua yang saya sayangi dan cintai Bapak Purwanto dan Ibu Noorhayanah. Kakak saya satu-satunya Dessy dan seluruh keluarga saya yang sudah memberikan dorongan dan doa dalam kelancaram pembuatan skripsi ini.
9. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan untuk teman – teman saya Winda, Epia, Fitra, Karin, Rohma, Nevi, Desi, Aren, Eka, Ewi dan seluruh member Seventeen yang telah memberikan semangat dan motivasi tersendiri dalam penyelesaian skripsi ini.

10. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi angkatan 2016 Universitas Mulawarman dan sahabat-sahabat yang semasa kuliah selalu memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun sehingga penulisan skripsi ini dapat menjadi lebih baik.

Samarinda, 13 Juni 2023

Penulis

Novia Dwi Puryana
NIM 1601035143

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR SINGKATAN	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Akuntansi Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Arti Penting Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Fungsi Akuntansi Sumber Daya Manusia	12

2.1.4 Tujuan Sumber Daya Manusia	12
2.1.5 Komponen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Kompensasi	14
2.2.1 Jenis-Jenis Kompensasi	15
2.2.2 Kompensasi Finansial	16
2.2.2.1 Kompensasi Finansial Langsung	16
2.2.2.2 Kompensasi Finansial Tidak Langsung	18
2.2.2.3 Indikator Kompensasi Finansial	19
2.2.3 Kompensasi Nonfinansial	20
2.2.3.1 Indikator Kompensasi Nonfinansial.....	23
2.2.4 Pemberian Kompensasi.....	23
2.2.5 Tujuan dan Fungsi Kompensasi	25
2.2.5.1 Tujuan Kompensasi.....	25
2.2.5.2 Fungsi Kompensasi	26
2.2.6 Metode Kompensasi	28
2.2.7 Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.....	28
2.3 Kemampuan Kerja Karyawan Dalam Memperoleh Laba	31
2.3.1 Kemampuan Kerja Karyawan	31
2.3.1.1 Meningkatkan Kemampuan Kerja	33
2.3.1.2 Faktor-Faktor Kemampuan Kerja	34
2.3.1.3 Indikator Kemampuan Kerja	35
2.3.2 Profit (Laba)	36
2.3.2.1 Unsur-Unsur Laba	37

2.3.2.2 Tujuan Laba	38
2.4 Penelitian Terdahulu	38
2.5 Kerangka Penelitian	45
2.6 Hipotesis	46
2.6.1 Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kemampuan Karyawan Dalam Memperoleh Laba	46
2.6.2 Hubungan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kemampuan Karyawan Dalam Memperoleh Laba	48
2.7 Definisi Konseptual	48
BAB III Metode Penelitian	50
3.1 Definisi Operasional	50
3.2 Objek Penelitian	51
3.3 Populasi dan Sampel	52
3.3.1 Populasi.....	52
3.3.2 Sampel.....	52
3.4 Jenis Data	54
3.5 Sumber Data	54
3.6 Teknik Pengumpulan Data	55
3.7 Skala Pengukuran	55
3.8 Alat Analisis	56
3.8.1 Uji Instrumen Penelitian	56
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	59
3.8.3 Analisis Regresi.....	61

3.8.4 Koefisien Korelasi (R)	62
3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)	63
3.9 Uji Hipotesis	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	67
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	67
4.1.1 Sejarah Singkat PDAM Samarinda	67
4.1.2 Struktur Organisasi PDAM Kota Samarinda	68
4.1.3 Visi dan Misi PDAM Kota Samarinda	68
4.1.3.1 Visi PDAM Kota Samarinda	68
4.1.3.2 Misi PDAM Kota Samarinda.....	68
4.2 Hasil Penelitian	68
4.2.1 Deskripsi Data	69
4.2.1.1 Karakteristik Data	69
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	70
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	71
4.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	72
4.2.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	73
4.3 Uji Instrumen Penelitian	73
4.3.1 Uji Validitas	73
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	75
4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	76
4.4.1 Variabel Kompensasi Finansial (X1).....	76

4.4.2 Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)	77
4.4.3 Variabel Kemampuan Karyawan Dalam Memperoleh Laba (Y).....	79
4.5 Uji Asumsi Klasik	80
4.5.1 Uji Normalitas	80
4.5.2 Uji Heterokedastisitas	82
4.5.3 Uji Multikolinieritas.....	83
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda	84
4.7 Uji Hipotesis	85
4.7.1 Uji t	85
4.7.2 Uji F	88
4.8 Analisis Koefisien Determinasi	89
4.9. Pembahasan	90
4.9.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Dalam Memperoleh Laba	90
4.9.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Dalam Memperoleh Laba	92
BAB V PENUTUP	94
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1 Tabel Populasi Karyawan PDAM Tirta Kencana	52
Tabel 3.2 Tabel Skor Skala <i>Likert</i>	55
Tabel 3.3 Tabel Tingkat Reliabilitas Metode <i>Alpha Croncbach</i>	58
Tabel 3.4 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi	63
Tabel 4.1 Tabel Karakteristik Data Kuesioner Penelitian.....	69
Tabel 4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	70
Tabel 4.4 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	71
Tabel 4.5 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	72
Tabel 4.6 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	73
Tabel 4.7 Tabel Hasil Uji Validitas	74
Tabel 4.8 Tabel Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 4.9 Tabel Persepsi Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial (X1).....	77
Tabel 4.10 Tabel Persepsi Responden Terhadap Variabel Kompensasi Non Finansial (X2).....	78
Tabel 4.11 Tabel Persepsi Responden Terhadap Variabel Kemampuan Karyawan Dalam Memperoleh Laba (Y).....	79

Tabel 4.12 Tabel Hasil Uji One-Sample Kolmogorov Smirnov	81
Tabel 4.13 Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas	82
Tabel 4.14 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas	84
Tabel 4.15 Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	84
Tabel 4.16 Tabel Hasil Uji t Variabel Kompensasi Finansial (X1).....	86
Tabel 4.17 Tabel Hasil Uji t Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)	87
Tabel 4.18 Tabel Hasil Uji F	88
Tabel 4.19 Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi	89

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Tabel 2.1 Gambar Kerangka Penelitian	46
Tabel 4.1 Gambar Hasil Uji Normalitas	81

DAFTAR SINGKATAN

PDAM	PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
PAD	PENDAPATAN ASLI DAERAH
SDM	SUMBER DAYA MANUSIA
KFM	KEBUTUHAN FISIK MINIMUM
GAAP	<i>GENERALLY ACCPTED ACCOUNTING PRINCIPLE</i>
SPSS	<i>STATISTICAL PRODUCT AND SERVICE SOLUTION</i>
VIF	<i>VARIANS INFLATION FACTOR</i>
BUMD	BADAN USAHA MILIK DAERAH
PERUMDA	PERUSAHAAN UMUM DAERAH
PERSERODA	PERUSAHAAN PERSEROAN DAERAH
IPA	INSTALASI PENGOLAHAN AIR
SPAM	SISTEM PENYEDIAAN AIR MINUM
DF	<i>DEGREE OF FREEDOM</i>
α	<i>CRONBACH ALPHA</i>
sig.	SIGNIFIKANSI

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Balasan Penelitian	100
Lampiran 2. Struktur Organisasi PDAM Tirta Kencana Samarinda	101
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian	102
Lampiran 4. Hasil Tabulasi “Variabel Kompensasi Finansial”	108
Lampiran 5. Hasil Tabulasi “Variabel Kompensasi Non Finansial”	113
Lampiran 6. Hasil Tabulasi “Variabel Kemampuan Kerja Karyawan”	118
Lampiran 7. Hasil Output SPSS	120

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini dunia bisnis mengalami perkembangan yang sangatlah pesat serta diikuti dengan persaingan yang bertambah ketat, untuk itu perusahaan dituntut mempunyai keunggulan kompetitif agar dapat bertahan dan memenangkan persaingan maupun mendapatkan peluang agar berkembang. Untuk menghadapi kondisi itu, dibutuhkan SDM yang dimiliki oleh perusahaan dalam mengelola dan menjalankan kegiatan perusahaan.

Hal pokok yang bisa mendukung kemajuan suatu perusahaan salah satunya merupakan SDM yang bermutu. SDM sangatlah krusial untuk perusahaan untuk melakukan pengelolaan dan pengaturan kinerja perusahaan, maka bisa berfungsi dengan produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menyadari mengenai pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas guna kemajuan perusahaan, SDM harus dilakukan pengelolaan dengan profesional supaya tercapai keserasian diantara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan potensi perusahaan. Keserasian itu adalah kunci terpenting perusahaan supaya bisa mengalami perkembangan secara produktif atau mencapai tujuan perusahaan. Oleh karenanya, diharap karyawan bekerja dengan profesional maupun produktif.

Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan SDM atau menyadari bahwasanya SDM bukan hanya sebagai aset. Perusahaan haruslah dapat bersikap adil dan profesional untuk memberikan imbalan pada karyawan menjadi timbal balik terhadap jasa yang sudah diberi pada perusahaan. Hal itu memotivasi karyawan supaya lebih terdorong untuk melaksanakan tugas supaya tercapai tujuan perusahaan.

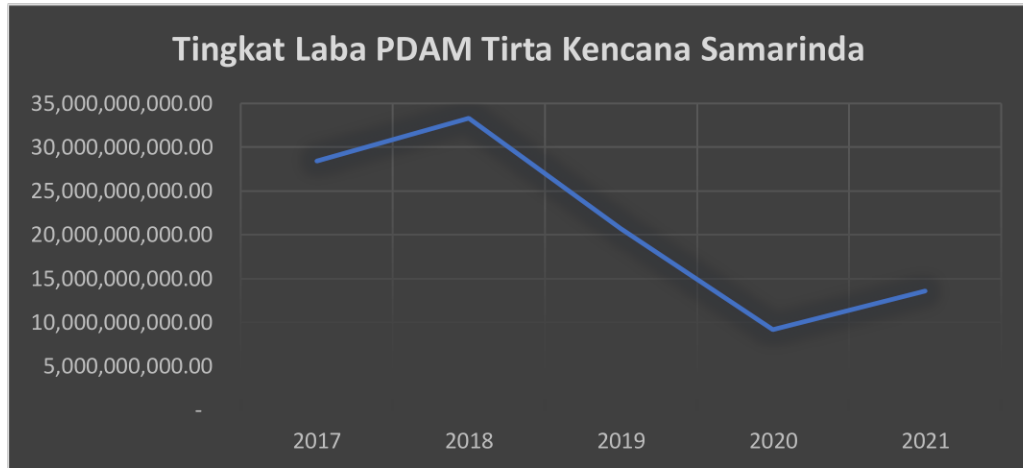
Karyawan memberikan kemampuan kerja yang baik agar dapat meningkatkan kemajuan perusahaan dalam memperoleh laba, sementara perusahaan memberi kompensasi yang selaras dengan kemampuan kerja yang sudah diberi karyawan. Besar balas jasa atau kompensasi sudah ditetapkan sebelumnya, maka karyawan dengan pasti mengetahui besar kompensasi yang hendak didapatkan.

Jika kompensasi yang diberikan benar, maka karyawan akan puas dan terdorong mewujudkan tujuan perusahaan. Kompensasi krusial untuk tenaga kerja sebagai individu sebab besar kompensasi menunjukkan pengakuan, status, tingkatan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati tenaga kerja dan keluarga. Oleh sebabnya, jika tenaga kerja menganggap kompensasi mereka kurang, motivasi, kepuasan kerja, prestasi kerjanya dapat mengalami penurunan. Hal tersebut didukung oleh pendapat Handoko dalam Martoyo (2000) mengatakan bahwa banyaknya faktor emosional dipandang berdasarkan segi pegawai terhadap kompensasi. Karena, jika pegawai menganggap kompensasinya tidak mencukupi, sehingga motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja mereka bisa mengalami penurunan. Tentu saja hal ini sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Panggabean (2004) telah mengelompokkan kompensasi menjadi 2 klasifikasi, yakni pemberian kompensasi berbentuk finansial serta non finansial. Kompensasi finansial bisa dibagi pula kedalam 2 bentuk, yakni kompensasi finansial langsung mencakup upah beserta insentif sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa beberapa macam tunjangan dan fasilitas. Sementara kompensasi non finansial mencakup lingkungan kerja beserta pekerjaan, misal tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, cara pencapaian, kerabat kerja menyenangkan, lingkungan kerja nyaman, pengakuan, dan yang lain. Istilah kompensasi memiliki cakupan lebih luas daripada hanya pemberian gaji dan upah. Konsep gaji dan upah lebih kepada balas jasa dengan sifat finansial saja, sementara kompensasi meliputi balas jasa dengan sifat nonfinansial dan finansial. Jika berdasarkan bentuknya, ada kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana adalah perusahaan daerah yang beroperasi dalam bidang pengelolaan air minum di Samarinda yang letaknya di Jl. Tirta Kencana Nomor 1 Samarinda, Kaltim. Perusahaan ini sebagai satu-satunya yang bergerak dibidang pelayanan jasa air bersih dan dituntut agar senantiasa menjaga kebutuhan debit air yang selalu cukup untuk semua masyarakat. PDAM Tirta Kencana dibuat bertujuan untuk salah satu sumber PAD Pemerintah Kota Samarinda atau menjadi perusahaan umum daerah yang terdepan pada pelayanan air minum. Sehingga supaya bisa tercapai tujuan tersebut dibutuhkan beberapa macam keadaan yang bisa menjadikan tenaga kerja nyaman bekerja di perusahaan yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Pengembangan kinerja yang positif adalah

tuntutan utama perusahaan bagi keberlangsungan hidup ataupun operasionalnya bisa terwujud terkhusus SDM yang memiliki kualitas.



Gambar 1.1. Grafik Tingkat Laba PDAM Tirta Kencana Samarinda

Sumber : Laporan Keuangan PDAM Tirta Kencana Samarinda

Berdasarkan grafik tingkat laba PDAM Tirta Kencana Samarinda pada tahun 2018 mengalami peningkatan laba dari laba tahun 2017. Namun pada tahun 2019 hingga tahun 2020 telah terjadi penurunan laba yang cukup signifikan dari tahun sebelumnya dan kemudian pada tahun 2021 mulai mengalami kenaikan kembali. Salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan laba ini dikarenakan kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial kepada karyawan. Pemberian kompensasi yang diberi pada tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan laba hal ini dibuktikan salah satu kasus dari PERUMDA Air Minum Tirta Tarum Kabupaten Karawang yang mengalami peningkatan laba pada tahun 2021. Peningkatan laba yang diperoleh oleh PERUMDA Air Minum Tirta Tarum ini salah satunya disebabkan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja

karyawan. Dengan pemberian kompensasi seperti gaji, tunjangan, bonus, fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, pelatihan, penghargaan dan lain sebagainya ini membuat karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Tarum merasa puas atas pemberian kompensasi. Maka pegawai terdorong agar bekerja lebih maksimal atau mencapai target yang akan membuat peningkatan pendapatan dan membuat laba perusahaan meningkat. PERUMDA Air Minum Tirta Tarum akan senantiasa berupaya untuk memberikan yang terbaik serta kontribusi nyata bagi kesejahteraan karyawannya.

Pada kenyataan setiap perusahaan selalu memperhatikan dalam hal pemberian kompensasi, dikarenakan dengan perhatian tersebut akan memberi motivasi pada tenaga kerja supaya bekerja lebih sehingga nantinya berpengaruh terhadap kenaikan laba perusahaan. Seorang pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan baik itu kompensasi finansial maupun non finansial telah terpenuhi, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan pegawai akan sama-sama terpenuhi dan tercapai.

PDAM Tirta Kencana Samarinda harus lebih memperhatikan dalam pemberian kompensasi baik tersebut finansial dan nonfinansial. Dengan pemberian kompensasi itu dalam pemanfaatan SDM akan lebih efisien maupun efektif. Bertambah banyaknya pegawai yang diberi kompensasi yang tinggi akan bertambah banyaknya karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi. Selain diberikan kompensasi finansial, perusahaan juga memberikan kompensasi non finansial seperti pemberian pelatihan sesuai dengan keahlian karyawan, pemberian hak cuti, fasilitas rumah dinas dan

diberikan fasilitas untuk menunjang dalam bekerja, seperti komputer, printer dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini penulis akan mengambil populasi dari karyawan PDAM Kota Samarinda, Kalimantan Timur dimana objek tersebut adalah perusahaan yang beroperasi di bidang pelayanan jasa air bersih pada masyarakat suatu daerah. Penelitian dilaksanakan mempergunakan metode survey, yakni memperoleh data secara membagi kuesioner pada berbagai karyawan PDAM Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

Sesuai latar belakang tersebut, peneliti memilih judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-finansial terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Dalam Memperoleh Laba pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masala penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi finansial memberikan pengaruh signifikan pada kemampuan kerja karyawan dalam memperoleh laba di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda?
2. Apakah kompensasi nonfinansial memberikan pengaruh signifikan pada kemampuan kerja karyawan dalam memperoleh laba di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian memiliki tujuan :

1. Memahami pengaruh kompensasi finansial pada kemampuan kerja karyawan dalam memperoleh laba di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda.
2. Memahami pengaruh kompensasi nonfinansial pada kemampuan kerja karyawan dalam memperoleh laba di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian bisa bermanfaat untuk beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan dari program kompensasi dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam memperoleh laba pada.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti, membandingkan teori dengan praktek yang ada di perusahaan.

3. Bagi Akademis

Diharap hasil penelitian dapat dijadikan bahan referensi dan data pembanding selaras bidang yang dikaji.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Akuntansi Sumber Daya Manusia

Akuntansi sumber daya manusia didefinisikan secara tidak sama oleh beberapa pihak. Harahap (2011) memberikan definisi sumber daya manusia adalah proses melakukan identifikasi atau pengukuran data mengenai SDM lalu mengkomunikasikan informasi ini pada pihak yang terkait. Sedangkan James dan Ralph S. Polimeni (1986) mengartikan akuntansi SDM dengan “*human resource accounting is the recording, management and reporting of personel cost*”.

Perspektif lainnya mengenai akuntansi SDM termuat berdasarkan penjelasan sebagai berikut :

Human Resource Accounting procedures as a first step in the development of sophisticated measurement and accounting procedures that would enable the company to report accurate estimates of the worth of the organization's human assets.

Pandangan tersebut menitikberatkan pada prosedur akuntansi sumber daya manusia yang dinilai menjadi tahap awal pada perkembangan sebuah perhitungan yang rumit atau prosedur akuntansi yang memberi kemungkinan perusahaan dalam melakukan pelaporan estimasi akurat terkait nilai aset manusia sebuah perusahaan.

Dalam arti literal, "akuntansi sumber daya manusia" artinya akuntansi bagi orang merupakan sumber daya organisasi. Berkisar menghitung biaya yang dibayarkan perusahaan bisnis atau perusahaan yang lain dalam melakukan perekrutan, pemilihan, pelatihan, pengembangan aset manusia. Ini melibatkan pengukuran berapa biaya untuk mengganti SDM organisasi. Ini mencakup pula pengukuran nilai ekonomi orang-orang untuk organisasi. Maka, akuntansi SDM artinya melakukan pengukuran investasi yang dilakukan perusahaan pada orang, biaya penggantian orang tersebut maupun nilai orang-orang tersebut untuk organisasi.

Frederiksen dan Westaplen dalam Lubis (2010) menyebutkan akuntansi sumber daya manusia yaitu terkait penghitungan nilai SDM di perusahaan, seperti bagian laporan yang mendeskripsikan permasalahan, misalnya keuntungan juga biaya dari pelatihan, ketidakhadiran, perpindahan pegawai, nilai dari pengetahuan pegawai dan lainnya. Beberapa pendapat mengenai definisi akuntansi sumber daya manusia saling berhubungan dan saling melengkapi maka memberikan pengetahuan yang berkelanjutan mengenai akuntansi sumber daya manusia. Sehingga berdasarkan pengertian di atas adanya 3 tujuan akuntansi SDM :

1. Mengidentifikasi nilai SDM.
2. Melakukan pengukuran nilai manusia dan biaya yang berkontribusi pada perusahaan.
3. Melakukan pengkajian pengaruh pemahaman informasi ini beserta dampak pada tindakan manusia.

2.1.1 Sumber Daya Manusia

SDM adalah potensi yang ada di diri manusia dalam mencapai perannya selaku makhluk sosial yang transformatif dan adaptif yang dapat mengelola diri sendiri dan semua kemampuan yang ada didalam untuk terwujudnya kesejahteraan hidup pada tatanan yang berkelanjutan dan seimbang. Definisi SDM umumnya mencakup 2, yaitu definisi makro beserta mikro. Definisi SDM secara mikro adalah seseorang yang bekerja di sebuah institusi dan dinamakan dengan pegawai, tenaga kerja, karyawan, buruh, serta yang lainnya. Sementara definisi SDM secara makro adalah banyaknya penduduk di usia produktif yang terdapat dalam wilayah tertentu baik sudah bekerja dan belum bekerja.

SDM merupakan satu diantara faktor yang sangatlah krusial dan tidak dapat terlepas dengan suatu organisasi baik lembaga dan perusahaan. SDM sebagai pula kunci yang menetapkan perkembangan perusahaan. Hakikatnya, SDM berupa manusia yang diperkejakan dalam suatu perusahaan menjadi pemikir, perencana, penggerak dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2.1.2 Arti Penting Sumber Daya Manusia

Akuntansi Sumber Daya Manusia dibutuhkan dalam mengcover perlakuan akuntansi konvensional pada pengeluaran pembentukan modal manusia. Tidak seluruhnya pengeluaran SDM adalah biaya untuk perusahaan. Pengeluaran yang memberikan manfaat masa mendatang untuk perusahaan harusnya dikapitalisir maupun dibagi pada saat usia produktif karyawan. Perlakuan ini sangatlah memberikan

pengaruh terhadap laporan keuangan. Pembiayaan pada pengeluaran manusia memberikan pengaruh terhadap menurunnya keuntungan perusahaan berhubungan dengan sifat untuk pengurang pendapatan. Padahal beberapa pengeluaran itu sesungguhnya dimaksudkan bagi upaya meningkatkan mutu SDM yang diharap bisa bermanfaat untuk perusahaan pada masa depan. Maka pengeluaran itu tidak habis bagi satu periode. Bila kondisi ini disikapi secara memperlakukan pengeluaran itu menjadi pengeluaran modal yang haruslah dibagi berdasarkan usia produktif pegawai, sehingga perusahaan dapat mengetahui aset sebenarnya yang dipunyai lebih banyak.

Dengan perbedaan perlakuan tersebut tentulah akan memberi pengaruh yang tidak sama untuk manajemen. Secara mengkapitalisasikan pengeluaran SDM paling tidak bisa didapatkan 3 kebutuhan mendasar informasi organisasi yang mencakup:

1. Informasi akuisi beserta pengembangan sumber daya
2. Informasi keadaan ataupun memelihara sumber daya
3. Informasi pemanfaatan sumber daya

Informasi di atas sangatlah krusial bagi manajemen untuk menjalankan fungsi. Berdasarkan segi pandangan manajerial, akuntansi SDM ditujykan dalam membantu perumus keputusan mempergunakan perhitungan harga beserta nilai pada keputusan tertentu. Dinyatakan bahwasanya pengukuran SDM dibutuhkan dalam :

1. Memberikan fasilitas pembuatan dan perencanaan keputusan mengenai SDM oleh manajemen perusahaan.
2. Memberikan kemungkinan top manajemen menilai efektifitas SDM yang sudah dipertahankan, dimanfaatkan, dikembangkan tingkat manajemen bawahnya.

Gary Siegel and Helena Ramanauska (1989) Dengan lebih spesifik dinyatakan bahwasanya manajemen memerlukan pengukuran *cost* maupun *value* SDM dalam menentukan keputusan di seluruh fase proses MSDM mencakup pengembangan, alokasi, akuisisi, konservasi, evaluasi, pemanfaatan, memberikan penghargaan pada SDM.

2.1.3 Fungsi Akuntansi Sumber Daya Manusia

Akuntansi Sumber Daya Manusia memiliki fungsi untuk manajemen yakni sebagai alat manajemen, M. R. Mathews and M. H. B. Perera (1996) mengidentifikasi 3 fungsi utama akuntansi sumber daya manusia, yakni fungsi katalisator, paradigma, informasi. Menurut ia, akuntansi sumber daya manusia memberi informasi untuk manajer mengenai harga beserta nilai seorang pada organisasi yang mana jenis khusus informasi yang diberi tersebut ditetapkan kebutuhan khusus perusahaan. Akuntansi SDM memberikan bekal manager secara berpikir mengenai manajemen pegawai untuk sumber daya organisasi yang berharga.

2.1.4 Tujuan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Slamet Sugiri dan Irfan Nursasmito dalam Fristyawati (2005) menyebutkan tujuan utama akuntansi SDM merupakan :

1. Menambah mutu informasi akuntansi
2. Mengembangkan relevansi informasi dalam penentuan keputusan
3. Melakukan peningkatan mutu keputusan ekonomis yang diambil pengguna laporan keuangan

Berdasarkan manfaat dari pengimplementasian Akuntansi Sumber daya manusia yaitu:

1. Memberikan kerangka kerja dalam membantu manager mempergunakan *human resource* dengan efisien maupun efektif.
2. Memberikan informasi yang diperlukan untuk pengguna dalam melakukan pengembangan, penempatan, pengkonversian, penggunaan, pengevaluasian, mendapatkan *human resource*.
3. Memberikan alat pengukuran *cost* maupun *value* dari manusia untuk perusahaan dipakai menentukan keputusan.
4. Memberikan motivasi manager agar menghargai akibat peentuan keputusan usaha atas *human resource*.

2.1.5 Komponen Sumber Daya Manusia

Sesuai pemaparan Hasibuan (2013) tenaga kerja manusia dasarnya dibagi menjadi 3 bagian, diantaranya :

1. Pengusaha

Pengusaha merupakan semua individu yang menginvestasikan modal agar mendapatkan pendapatan atau besar pendapatan tersebut tidak tentu bergantung terhadap keuntungan yang akan diwujudkan perusahaan.

2. Karyawan

Karyawan adalah aset utama perusahaan, sebab jika tidak ada keterlibatannya, tidak akan terjadi kegiatan perusahaan. Karyawan memiliki peranan aktif untuk menentukan sistem, rencana, proses, tujuan yang akan diwujudkan. Oleh sebabnya,

karyawan didefinisikan dengan penjual jasa dan memperoleh kompensasi selaras dengan perjanjian.

3. Pemimpin

Pemimpin merupakan seorang yang menggunakan kepemimpinan dan wewenangnya dalam memberikan arahan pada individu lain dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan seseorang itu untuk mewujudkan tujuan. Kepemimpinan merupakan gaya seseorang pemimpin memberi pengaruh bawahan, supaya siap melakukan kerja sama dan bekerja efektif berdasarkan perintah.

2.2 Kompensasi

Kompensasi adalah satu diantara fungsi yang krusial pada MSDM. Kasus yang muncul didalam hubungan kerja yang terdapat permasalahan kompensasi atau beberapa segi yang berkaitan, misal bertambahnya kompensasi, tunjangan, skala kompensasi maupun struktur kompensasi. Sistem kompensasi membantu untuk memberikan penguatan pada nilai kunci perusahaan dan memberikan fasilitas untuk mewujudkan sasaran perusahaan.

Hasibuan (2013) kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung dan tak langsung yang diterima karyawan untuk imbalan terhadap jasa yang diberi pada perusahaan. Program kompensasi ini krusial untuk perusahaan dikarenakan menunjukkan usaha organisasi dalam mempertahankan SDM menjadi komponen utama atau komponen biaya yang terpenting. Kompensasi sebagai juga satu

diantara aspek yang penting untuk pegawai, karena untuk pegawai besar kompensasi menunjukkan ukuran nilai karya diantara para pegawai tersebut sendiri, masyarakat, keluarga. Kompensasi haruslah mempunyai dasar yang kuat, logis, adil dan tidak mudah goyah.

2.2.1 Jenis-Jenis Kompensasi

Wilson (2012) membagi kompensasi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Sesuai pemaparan Mondy dan Noe dalam Zainal (2015) membagi jenis kompensasi yaitu finansial maupun non finansial. Bagi jenis kompensasi finansial, dibedakan menjadi kompensasi langsung serta tak langsung. Kompensasi langsung mencakup pembayaran yang diterima pegawai berbentuk uang, misalnya gaji beserta upah, pembayaran prestasi, pembayaran insentif misalnya komisi, bonus, untuk opsi serta keuntungan saham, pembayaran tertanggung misalnya saham kumulatif dan tabungan hari tua. Banyaknya pendapat yang menyebutkan mengenai komponen atau jenis kompensasi yang diterima pegawai. Berlandaskan beberapa pendapat itu sehingga kompensasi bisa dibagi ke dalam 2 jenis, yakni kompensasi finansial yang mencakup kompensasi finansial langsung beserta tidak langsung, dan kompensasi non finansial mencakup kompensasi non finansial langsung dan kompensasi non finansial tidak langsung.

Berlandaskan beberapa pemaparan ahli di atas, bisa diambil kesimpulan umumnya kompensasi bisa dibedakan ke dalam 2 kelompok besar, yakni berdasar bentuk kompensasi maupun cara pemberian. Syaifullah (2005) memberdakan

kompensasi kedalam 2 kelompok besar, yakni kompensasi berdasar bentuk, mencakup kompensasi finansial beserta non finansial. Kompensasi berdasar cara pemberian, mencakup kompensasi langsung beserta tidak langsung.

2.2.2 Kompensasi Finansial

Bangun (2012) menyebutkan kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan pada pegawai berbentuk uang terhadap jasa yang diberi ke perusahaan. Kompensasi finansial berlandaskan penguraian Kasmir (2018) adalah kompensasi yang diberi berbentuk uang baik secara periodik dan jenis kompensasi finansial tersebut bisa berbentuk upah, bonus, gaji, komisi, insentif. Menurut Zainal (2015) kompensasi finansial mencakup kompensasi langsung maupun tak langsung. terdiri dari kompensasi langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, bisa diambil kesimpulan kompensasi finansial merupakan imbalan yang berasal dari perusahaan yang diberi pada pekerja untuk balas jasa mengenai kontribusi yang sudah diberi di perusahaan berbentuk uang

2.2.2.1 Kompensasi Finansial Langsung

Sesuai pemaparan Bangun (2012) kompensasi finansial langsung merupakan kompensasi yang diberikan langsung berbentuk gaji pokok dan berdasar kinerja. Adapun komponen-komponen kompensasi finansial langsung, sebagai berikut :

1. Upah

Hasibuan (2013) menyebutkan upah adalah balas jasa yang dibayar pada para pekerja harian yang mengacu terhadap perjanjian yang membayarnya disepakati. Sesuai

pemaparan Suparyadi (2015) upah merupakan imbalan finansial yang diberi langsung kepada karyawan berdasar jam kerja dan banyaknya barang yang dihasilkan ataupun banyak layanan yang diberi.

2. Gaji

Hasibuan (2013) menyebutkan gaji adalah balas jasa yang dibayarkan dengan berkala pada pegawai tetap dan memiliki jaminan pasti. Artinya, gaji akan tetaplah dibayarkan meskipun karyawan itu tidak masuk kerja. Sedangkan menurut Suparyadi (2015) gaji merupakan sejumlah uang yang diberi dengan tetap untuk balas jasa atau keterlibatannya pada perusahaan, yakni melaksanakan pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya. Berarti 2 pegawai yang melaksanakan pekerjaan sama, namun penerimaan gaji bisa saja tidak sama dikarenakan mereka lama mengabdikan berbeda di perusahaan itu.

3. Insentif

Insentif / upah insentif menurut Hasibuan (2013) merupakan tambahan balas jasa yang diberi kepada pegawai tertentu dengan prestasi melampaui prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang digunakan untuk menunjang prinsip adil terhadap pemberian kompensasi. Sesuai pemaparan Nitisemito (2002) insentif merupakan penghasilan tambahan yang diberi kepada karyawan yang berprestasi, sedangkan menurut Suparyadi (2015) insentif adalah imbalan finansial yang diberi dengan langsung untuk pegawai dengan kinerja melampaui standar tertentu. Insentif umumnya

mencakup 2 jenis yang tidak sama, yang mana masing-masing organisasi akan tidak sama juga dalam pelaksanaan. Kedua jenis insentif itu bisa dipaparkan yaitu:

- a. Insentif materil yang diberikan organisais harus melakukan pertimbangan waktu bekerja, dengan bentuk gaji maupun jumlah yang diberikan perbulannya pada karyawan yang diselaraskan dengan waktu bekerja pegawai itu saat bekerja dalam organisasi. Kinerja, dicapai pada bentuk pembayaran dilandaskan dengan kinerja yang dihasilkan saat bekerja didalam organisasi. Penggabungan diantara waktu bekerja dengan kinerja, adalah penggabungan diantara lama bekerja dengan kinerja yang dihasilkan pegawai di suatu periode.
- b. Insentif dengan bentuk uang bisa diberikan pada beberapa macam diantaranya, komisi, uang bonus, pembagian laba, jaminan sosial, insentif non materil, kompensasi yang ditangguhkan Priansa (2016).

4. Bonus

Bonus adalah pendapatan tambahan yang didapatkan pegawai selain gaji pokok. Sesuai pemaparan Simamora, Bonus adalah tambahan kompensasi selain upah ataupun gaji yang diberi perusahaan. Umumnya, pemberian bonus berlandaskan terhadap banyaknya laba perusahaan, tingkatan kehadiran, produktivitas, efektifitas kerja, prestasi kerja Bangun (2012)

2.2.2.2 Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung menurut Hakim (2014) adalah kompensasi tambahan yang diberi berlandaskan kebijaksanaan perusahaan pada

seluruh pegawai dalam usaha mengembangkan kesejahteraan karyawannya. Mathis, RL., & Jackson (2006) menerangkan kompensasi finansial tak langsung dikenal pula dengan tunjangan, yakni imbalan tak langsung yang diberi pada pegawai selaku anggota organisasi misalnya jaminan asuransi, kesehatan. Sedangkan berlandaskan penguraian Darodjat (2015) Tunjangan pekerja merupakan pembayaran dan imbal jasa yang melindungi serta melengkapi gaji pokok. Adapun pembayarannya, ada yang dibayarkan seluruhnya oleh organisasi, ada pula yang dibayarkan hanya sebagian. Yang sebagian lagi biasanya dibayarkan atas kerja sama organisasi dengan pihak asuransi.

2.2.2.3 Indikator Kompensasi Finansial

Indikator kompensasi finansial berdasar penguraian Simamora (2004) indikator kompensasi finansial merupakan:

1. Upah beserta Gaji

Upah umumnya memiliki hubungan dengan biaya gaji per jamnya. Upah adalah basis bayaran yang seringkali dipergunaka untuk pekerja-pekerja produksi sebagai pemeliharaan. Gaji biasanya diberlakukan bagi tarif bayaran tahunan, mingguan, bulanan.

2. Bonus

Adalah tambahan kompensasi diatas maupun luar gaji dan upah yang diberi organisasi.

3. Tunjangan

Contoh tunjangan adalah program asuransi kesehatan serta jiwa, pensiun, maupun tunjangan yang lain berhubungan dengan hubungan kepegawaian.

2.2.3 Kompensasi Nonfinansial

Darodjat (2015) yang dimaksud dengan kompensasi nonfinansial atau kompensasi nonkeuangan ialah kepuasan yang didapatkan seorang melalui pekerjaan tersebut sendiri ataupun lingkungan psikologis dan fisik tempat seseorang bekerja. Suparyadi (2015) menyebutkan kompensasi non finansial adalah imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberi pada pegawai selama mereka aktif menjalankan pekerjaan dan tugas di perusahaan, sementara Bangun (2012) menyebutkan kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberi pada pegawai tidak berbentuk uang, namun lebih mengarah terhadap pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial ataupun bentuk lainnya yang bisa memunculkan kepuasan kerja.

Simamora (2004) membagi kompensasi non finansial menjadi dua bentuk, yaitu :

1. Pekerjaan

Pekerjaan merupakan kegiatan yang dilaksanakan karyawan pada upaya merampungkan tugas yang sudah diberikan kepadanya. Ketika melaksanakan tugas, bila karyawan merasa kepuasan kerja artinya ia sudah memperoleh penghargaan berbentuk kompensasi non keuangan atau kompensasi non finansial. Seorang pekerja akan mendapatkan kepuasan kerja jika kepadanya diberikan

pekerjaan yang menantang maupun menarik, kepercayaan seperti pengakuan atas kedudukan atau keberadaannya di perusahaan.

2. Lingkungan Pekerjaan

Yang masuk di dalam lingkungan pekerjaan merupakan keadaan tempat, kondisi tempat para tenaga kerja menjalankan pekerjaan dan tugasnya sehari-hari. Adanya 4 faktor yang menjadi tolak ukur sebagai indikator lingkungan kerja ideal di dalam suatu perusahaan, yaitu :

a. Kebijakan yang sehat

Kebijakan-kebijakan yang sehat adalah keputusan yang dibuat oleh manajer perusahaan hendaknya harus adil, tidak hanya mendukung perusahaan saja. Keputusan yang hanya mempertimbangkan kepentingan sepihak (organisasi/perusahaan) akan merugikan karyawan. Hal ini akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Kebijakan perusahaan haruslah mampu mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta juga berfungsi sebagai sarana untuk membela kepentingan karyawan. Dengan demikian, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja.

b. Supervisi yang berkompetensi

Supervisi yang kompeten adalah pengawas yang bijaksana, cakap dan mampu memberikan petunjuk-petunjuk, dukungan dan tanggung jawab yang nyata dalam proses penyelesaian pekerjaan yang rumit dan kompleks. Selain itu,

pengawas juga harus dapat memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk ikut berpartisipasi dan dalam hal yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaannya. Dengan demikian, secara otomatis kemampuan pekerjaan juga ikut berkembang sehingga terciptalah kepuasan kerja bagi karyawan.

c. Rekan kerja yang menyenangkan

Sebagai makhluk sosial, setiap orang membutuhkan orang lain (teman). Tidak terkecuali di tempat kerja. Rekan kerja yang menyenangkan memberikan pengaruh untuk menambah semangat kerja pegawai sebab adanya rekan kerja yang menyenangkan akan secara senang hati membantu proses untuk menyelesaikan pekerjaan temannya. Dengan demikian, pekerjaan terselesaikan secara cepat dan mudah.

d. Lingkungan kerja nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman adalah tempat kerja yang didambakan seseorang karyawan. Kenyamanan tempat kerja dapat memberikan pengaruh pada kinerja pekerjaan untuk menjalankan tugas. Fasilitas seperti lingkungan fisik misalnya ruang kerja, kamar mandi, ganti pakaian, tempat parkir, ruangan *pantry*, ruang ibadah yang aman diperlukan tenaga kerja. Disamping itu, lingkungan non fisik berupa pengaturan penerangan tempat kerja, pengendalian suara bisisng, pengaturan kelembaban suhu udara, layanan kebutuhan karyawan, pemeliharaan kebersihan lingkungan, pengaturan penggunaan warna turut mempengaruhi kenyamanan kerja Handoko (2000).

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, bisa diambil kesimpulan kompensasi non finansial merupakan imbalan yang berasal dari perusahaan yang diberi kepada pekerja yang didapatkan melalui pekerjaan tersebut sendiri ataupun melalui lingkungan fisik dan psikologis tempat seseorang tersebut bekerja.

2.2.3.1 Indikator Kompensasi Nonfinansial

Indikator kompensasi nonfinansial menurut Simamora (2004) sebagai berikut:

1. Pekerjaan, dengan indikator yakni tugas menarik, tantangan-tantangan, pengakuan, rasa pencapaian, tanggung jawab.
2. Lingkungan pekerjaan, memiliki indikator kebijakan sehat, supervisi berkompetensi, kerabat kerja menyenangkan.

2.2.4 Pemberian Kompensasi

Program kompensasi dasarnya memiliki tujuan bagi kepentingan organisasi, masyarakat, karyawan. Agar tercapainya tujuan dan memberi kepuasan untuk seluruh pihak harusnya program kompensasi ditentukan berdasar prinsip wajar dan adil dan undang-undang perburuhan. Program kompensasi haruslah bisa menjawab pertanyaan apakah yang memotivasi seseorang bekerja atau mengapa ada seseorang yang kerja keras, sementara individu lainnya kerja sedang-sedang saja. Peterson dan Plowman Hasibuan (2013) menyebutkan bahwasanya seseorang bersedia bekerja dikarenakan hal dibawah:

1. *The desire to live*, berarti keinginan guna hidup adalah keinginan utama semua individu. Manusia bekerja agar bisa makan minum agar bisa meneruskan hidup.

2. *The desire for possession*, berarti keinginan agar mempunyai suatu hal sebagai keinginan manusia yang kedua, inilah penyebab mengapa seseorang bersedia bekerja.
3. *The desire for power*, berarti keinginan mengenai kekuasaan adalah keinginan satu langkah diatas keinginan guna memotivasi seseorang bersedia bekerja.
4. *The desire for recognition*, berarti keinginan atas pengakuan adalah jenis paling akhir dari kebutuhan, memberikan dorongan pula seseorang agar bekerja.

Hasibuan (2013) maka bisa dipahami bahwasanya semua karyawan adalah motif kebutuhan dan menginginkan kepuasan melalui hasil pekerjaan. Kebutuhan yang terpenuhi dengan bekerja diantaranya :

1. Kebutuhan keamanan dan fisik, terkait kepuasan kebutuhan biologis ataupun fisik misalnya tempat tinggal, minum, makan serta yang lain, selain kebutuhan terkait rasa aman untuk menikmati
2. Kebutuhan sosial, sebab manusia saling membutuhkan orang lain sehingga ada beberapa kebutuhan yang dapat dipenuhi jika setiap orang ditolong seseorang lainnya.
3. Kebutuhan egoistik, berkaitan dengan keinginan seseorang guna melaksanakan suatu hal sendiri serta agar puas dikarenakan berhasil menyelesaikan.

Kepuasan tersebut terdapat yang dinikmati di sekitar, luar, maupun di dalam pekerjaan. Kebutuhan fisik terpenuhi dari eksternal pekerjaan, kebutuhan sosial terpenuhi lewat hubungan pribadi di sekitaran pekerjaan, sementara hubungan egoistik

terkhusus terpenuhi lewat pekerjaan. Dengan memahami motif seseorang bersedia bekerja atau beraneka ragam kebutuhan yang akan diwujudkan melalui hasil kerja sehingga bisa dipahami tujuan pemberian kompensasi

2.2.5 Tujuan & Fungsi Kompensasi

2.2.5.1 Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2013) menyebutkan tujuan dalam pemberian balas jasa merupakan:

1. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan terjalin ikatan kerja sama resmi antar atasan dengan bawahan. Bawahan harus menjalankan tugas dengan baik, sedangkan atasan haruslah memberi kompensasi senada perjanjian yang ditentukan.

2. Kepuasan Kerja

Kompensasi yang diberi perusahaan, karyawan akan dapat memuaskan kebutuhan egoistik, fisik, status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja melalui jabatan.

3. Pengadaan Efektif

Bila program kompensasi ditentukan cukuplah tinggi, pengadaan pegawai yang memiliki kualifikasi bagi organisasi lebih mudah.

4. Motivasi

Bila kompensasi yang diberi cukuplah tinggi, manager mudah memberikan motivasi bawahan.

5. Stabilitas Karyawan

Program kompensasi menggunakan prinsip adil serta layak maupun eksternal konsistensi yang kompentatif sehingga stabilitas karaywan lebih terjamin dikarenakan *turn-over* lebih rendah.

6. Disiplin

Pemberian kompensasi yang cukuplah tinggi sehingga disiplin pegawai bertambah positif. Mereka akan mematuhi atau menyadari aturan yang ada.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Adanya program kompensasi yang positif pengaruh serikat buruh bisa dihindarkan serta pegawai akan konsentrasi dengan pekerjaan.

8. Pengaruh Pemerintah

Bila program kompensasi selaras perundangan perburuhan yang ada sehingga intervensi pemerintah bisa terhindarkan.

Jadi tujuan pemberian kompensasi diharapkan agar dapat memberi kepuasan pada seluruh pihak, pegawai bisa memuaskan kebutuhan, pengusaha mendapatkan keuntungan, peraturan pemerintah haruslah dipatuhi dan pelanggan memperoleh barang yang bagus juga harga sesuai.

2.2.5.2 Fungsi Kompensasi

Purnomo (2003) menjelaskan bahwa kompensasi memiliki fungsi yaitu :

1. Mendapatkan SDM yang bermutu

Kompensasi yang memiliki daya tarik tersendiri untuk pencari pekerjaan. Tingkatan pembayaran haruslah responsive pada permintaan dan penawaran pasar kerja sebab manajer perusahaan akan berkompetensi agar memperoleh karyawan dengan kualitas selaras yang dikehendaki.

2. Mempertahankan pekerjaan yang ada

Para karyawan bisa berhenti bila besar kompensasi tidak kompetitif atau memberikan akibat memunculkan perputaran karyawan yang bertambah tinggi.

3. Memberikan jaminan keadilan

Manajemen kompensasi senantiasa berupaya supaya keadilan eksternal juga internal bisa tercapai keadilan internal menyebutkan bahwasanya kompensasi dihubungkan dengan nilai relatif, sebuah pekerjaan maka pekerjaan yang serupa dibayar serupa, sementara keadilan eksternal artinya kompensasi pada karyawan adalah suatu hal yang bisa diperbandingkan dengan organisasi lainnya.

4. Penghargaan pada perilaku yang dikehendaki

Pembayaran harusnya menguatkan perilaku yang dikehendaki atau bertindak sebagai insentif guna memperbaiki perilaku masa mendatang, mengharga kinerja, rencana kompensasi efektif, tanggung jawab, kepatuhan, perilaku yang lain.

5. Melakukan pengendalian biaya

Sistem kompensasi yang rasional memudahkan organisasi untuk mempertahankan atau mendapaykan pekerja dengan biaya yang beralasan. Jika tidak ada manajemen

kompensasi efektif, sehingga dapat saja karyawan dibayar diatas ataupun kurang dari nilai standar.

2.2.6 Metode Kompensasi

Hasibuan (2013) metode kompensasi disebut dengan metode jamak dan tunggal, yaitu :

a. Metode tunggal

Merupakan metode berdasarkan penentuan gaji pokok hanyalah dilandaskan dengan ijazah terakhir pendidikan formal yang dipunyai karyawan. Maka tingkatan gaji pokok dan golongan seorang hanyalah ditentukan dari ijazah terakhir yang menjadi standar.

b. Metode jamak

Metode jamak yaitu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan formal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi, standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang di dalamnya sering terdapat diskriminasi

2.2.7 Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Tinggi rendahnya pemberian kompensasi tidaklah mungkin bisa ditetapkan dengan sembarangan, jika tidak mengantisipasi perkembangan kondisi sekitar yang mengelilingi pergerakan perusahaan. Penentuan kompetensi yang hanyalah berdasarkan keinginan satu pihak saja dan tidak dilandaskan terhadap perhitungan yang

rasional dan dapat dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diimplementasikan pada jangka panjang. Sutrisno (2010) faktor yang memengaruhi besar kompensasi mencakup :

1. Tingkat Biaya Hidup.

Kompensasi yang diterima pegawai baru memiliki arti jika bisa dipergunakan dalam memenuhi kebutuhan fisik minimum. Kebutuhan fisik minimum pegawai yang menetap pada perkotaan besar berbeda jauh dengan pegawai yang menetap pada kota kecil.

Perusahaan yang tidak tanggap dengan fluktuasi biaya hidup untuk menentukan kompensasi memiliki akibat tentulah bisa dibayangkan, akan memunculkan pergolakan di perusahaan, meningkatkan rasa tidak puas ataupun pemogokan karyawan dalam menuntut kenaikan gaji. Kondisi tersebut bisa mengancam keberadaan perusahaan.

2. Tingkat Kompensasi Yang diberlakukan pada Perusahaan Lainnya.

Informasi mengenai kompetensi yang diberlakukan pada perusahaan lainnya bagi jenis aktivitas sama, cepat dipahami. Bila tingkatan kompensasi yang diberi pada pegawai lebih kecil daripada yang bisa diberi perusahaan lainnya bagi pekerjaan yang sama, sehingga memunculkan rasa tidak puas di kelompok pegawai.

3. Tingkatan Kemampuan Perusahaan.

Perusahaan yang kemampuannya baik bisa memberikan tingkat kompensasi yang besar juga untuk pegawai. Perusahaan yang tak mampu tentulah tak mungkin bisa memberikan tingkatan kompensasi yang diinginkan pegawai. Perusahaan yang bijaksana harus senantiasa menginfokan pada semua karyawan mengenai tungkatan kinerja perusahaan antar waktu. Bila pegawai bekerja secara baik, sehingga kinerja perusahaan akan baik pula, maka bisa memberikan kompensasi lebih tinggi pada pegawai.

4. Jenis Pekerjaan serta Kecil Besarnya Tangung Jawab.

Jenis pekerjaan bisnisnya akan sebagai penentu kecil besarnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang memiliki pekerjaan lebih sulit juga tanggung jawabnya lebih besar, tentulah akan diseimbangkan dengan tingkatan balas jasa yang lebih tinggi juga.

5. Aturan undang-undang yang Ada

Perusahaan akan senantiasa terikat terhadap peraturan dan kebijaksanaan yang diterbitkan pemerintah, seperti juga tingkatan kompensasi yang diberi pada pegawai. Kenyataannya, banyak perusahaan yang tidak mematuhi aturan yang ada berdasarkan hal memberi kompensasi pada para tenaga kerja.

6. Peranan Serikat Pekerja

Adanya serikat pekerja yang terdapat dalam organisasi dirasakan krusial. Serikat buruh akan menjadi penengah kepentingan pegawai dan perusahaan. Para

pegawai akan merasakan kepentingan terjamin jika adanya serikat buruh tersebut betul-betul terasa ikut memperjuangkan kepentingan dan bukan hanya untuk tameng menjaga kepentingan perusahaan.

2.3 Kemampuan Kerja Karyawan Dalam Memperoleh Laba

2.3.1 Kemampuan Kerja Karyawan

Kemampuan adalah salah satu unsur dalam kematangan yang berhubungan dengan keterampilan dan pengetahuan yang bisa didapatkan melalui pelatihan, pendidikan, pengalaman. Kemampuan ialah kecakapan seorang mencakup keterampilan juga kecerdasan untuk memecahkan permasalahan yang dialami Wursanto (2003) Kemampuan memiliki hubungan kuat dengan kemampuan fisik beserta mental yang dipunyai seorang guna melakukan pekerjaan dan tidak yang ingin dilaksanakannya.

Robbins (2008) menerangkan bahwasanya kemampuan ialah kapasitas seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan adalah potensi yang terdapat di diri seseorang guna melakukan sesuatu maka memberi kemungkinan seorang agar bisa melaksanakan pekerjaan dan tidak melaksanakan pekerjaan. Hasibuan (2013) Kemampuan kerja adalah hasil kerja yang diwujudkan seorang dalam melakukan tugas yang diberi kepadanya yang di dasarkan dengan kecakapan, kesungguhan, waktu, pengalaman.

Berdasarkan fungsi operasional manajemen kemampuan kerja adalah fungsi pengembangan, sebab pada fungsi ini mengembangkan potensi kerja karyawan yang

sangatlah diperhatikan. Potensi kerja biasanya sangatlah memberikan pengaruh pada bobot dan kualitas hasil kerja yang diwujudkan pegawai. Hal tersebut bisa dipahami sebab didalam kemampuan kerja ada berbagai kemampuan keterampilan, kecakapan, dan kemampuan lain yang mendukung yang terlihat didalam keadaan psikis dan fisik. Maka konsep kemampuan kerja memiliki definisi kekuatan yang terdapat di diri seorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangatlah menjadi penentu capaian karyawan pada suatu perusahaan. Kecakapan juga kesuksesan penyelenggaraan pekerja di sebuah perusahaan tergantung terhadap kinerja karyawan. Maka kemampuan kerja adalah hal krusial untuk pegawai agar bisa merampungkan pekerjaan secara baik.

Dalam perusahaan, kita dapat mengetahui bahwasanya dalam penempatan karyawan biasanya bertambah tingginya posisi seorang di perusahaan yang lebih dibutuhkan merupakan potensi intelektual yang tinggi dan tidak potensi fisik saja. Terkait kesanggupan seorang memanglah sangat bergantung terhadap keadaan psikis dan fisiknya, kemudian akan memberikan pengaruh pada tingkatan potensi untuk menjalankan pekerjaan.

Berlandaskan pemaparan tersebut bisa diambil kesimpulan potensi seorang akan terlihat terhadap kecakapan dan pengetahuan yang dimiliki dan didukung dengan keadaan psikis dan fisiknya. Oleh karenanya dalam menjalankan pekerjaan tidak cukup jika hanyalah mempunyai kecakapan dan pengetahuan saja, namun haruslah didukung pula dengan potensi yang kuat dalam melakukan pekerjaan itu

2.3.1.1 Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seorang bergantung terhadap rendah tingginya pengalaman dan pendidikan. Dikarenakan kedua unsur ini keterampilan dan pengetahuan bisa didapatkan. Bila bertambah tingginya tingkatan pendidikan seorang didukung dengan terdapatnya pengalaman luas membuktikan seseorang itu memiliki tingkat kepuasan tinggi. Disamping tingkat pengalaman dan pendidikan dalam menambah kemampuan seorang bisa dilakukan lewat pelatihan dan pendidikan, sebab dengan terdapatnya pelatihan dan pendidikan akan meningkatkan wawasan seorang dalam melaksanakan suatu hal menjadi lebih baik dan cepat. Terdapatnya latihan yang memberi kemungkinan pegawai memperoleh keterampilan lainnya yang lebih banyak, maka bisa menambah wawasan mereka dalam meningkatkan dan mentransfer kecakapan kerja. Dalam menambah kemampuan kerja pegawai adanya 3 komponen terdiri dari :

1. Usaha melakukan pemeliharaan dan pengembangan pertumbuhan rohani serta jasmani dan menjaga kesehatan. Bila seorang mempunyai pertumbuhan psikis dan fisik yang kuat sehingga dia mempunyai peluang dan kesempatan besar guna ditingkatkan kemampuan kerjanya.
2. Usaha tidak hanya terbatas terhadap kemampuan fisik dan rasio dalam menyelesaikan permasalahan yang dialami pada jangka pendek, namun meliputi keuletan fisik dan mental, ketahanan untuk menangani beberapa tekanan dan kesulitan pada pekerjaan maka selesai dan mewujudkan hasil.

3. Usaha supaya seorang sesudah mempunyai kemampuan kerja yaitu memperkerjakannya untuk dimanfaatkan dalam memberi kesejahteraan pada Masyarakat.

Adanya pengembangan kemampuan kerja diharap seluruh karyawan bekerja sebaik mungkin berdasarkan potensi yang terdapat di dirinya maka didapatkan kerja yang baik, mendorong tercapainya sasaran dari perusahaan.

2.3.1.2 Faktor-Faktor Kemampuan Kerja

Robbins (2008) menjelaskan bahwa seluruh kemampuan seseorang hakikatnya dibagi menjadi 2 faktor yakni :

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih memungkinkan menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

2. Kemampuan Fisik

Robbins (2008) menjelaskan bahwa kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan

fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

Dilema utama yang dialami pemimpin yang mempergunakan uji potensi mental guna promosi, menyeleksi, pelatihan, keputusan personal yang ideal yaitu bahwasanya mereka memiliki pengaruh buruk dalam kelompok ras ataupun etnik. Kemungkinan besar bekerja karyawan lebih besar diwujudkan jika manajemen sudah memastikan kemampuan lalu menjamin bahwasanya karyawan didalam pekerjaan memiliki kemampuan.

2.3.1.3 Indikator dari Kemampuan Kerja

Agar memahami karyawan mampu atukah tidak dalam menjalankan pekerjaan bisa dilihat berdasar beberapa indikator kemampuan kerja, yakni:

1. Kesanggupan Kerja

Merupakan situasi yang mana karyawan merasakan sanggup merampungkan pekerjaannya.

2. Pendidikan

Pendidikan merupakan aktivitas dalam menambah wawasan seorang misalnya meningkatkan pemahaman teori juga keterampilan menangani masalah yang terkait aktivitas mewujudkan tujuan.

3. Masa Kerja

Merupakan waktu yang diperlukan karyawan untuk bekerja di suatu organisasi.

Sesuai berbagai indikator tersebut, tentu semua perusahaan akan senantiasa berupaya mengembangkan potensi kerja yang dipunyai karyawan. Bertambah tingginya potensi kerja yang dipunyai pegawai, sehingga kinerja pegawai dalam perusahaan akan tinggi juga

2.3.2 Profit (Laba)

Profit pada aktivitas operasional perusahaan adalah unsur krusial dalam memberi jaminan keberlangsungan hidup perusahaan di masa mendatang. Kesuksesan perusahaan bisa diukur berdasarkan potensi perusahaan agar bisa berkompetisi. Setiap perusahaan mengharapkan profit yang maksimal. Profitabilitas adalah salah satu pengukuran untuk capaian perusahaan, profitabilitas perusahaan membuktikan potensi perusahaan untuk mendatangkan keuntungan pada suatu periode dalam tingkat asset, penjualan, dan suatu modal saham. Profitabilitas perusahaan bisa diukur dari beberapa cara bergantung terhadap aktiva ataupun modal dan keuntungan yang akan diperbandingkan dengan satu dan yang lain. Sesuai pemaparan Harahap (2015) bahwa profitabilitas menunjukkan potensi perusahaan memperoleh keuntungan lewat seluruh potensi an sumber yang tersedia sebagaimana aktivitas penjualan, modal, kas, jumlah pegawai, jumlah cabang.

Agus Sartono (2010) menjelaskan profitabilitas merupakan potensi perusahaan mendapatkan keuntungan berdasarkan hubungan dengan total aktiva, modal sendiri, dan penjualan. Sesuai pemaparan Martono (2011) bahwasanya profitabilitas adalah kemampuan perusahaan guna memperoleh laba dari modal yang digunakan untuk

menghasilkan laba. Dapat disimpulkan bahwasanya profitabilitas ialah potensi perusahaan guna mendatangkan keuntungan dengan modal yang cukup. Kinerja manajerial melalui masing-masing perusahaan akan bisa dinyatakan positif jika tingkatan profitabilitas perusahaan yang dikelola maksimal yang mana profitabilitas ini biasanya dihitung secara membandingkan keuntungan yang didapatkan perusahaan dengan berbagai prediksi yang dijadikan tolak ukur kesuksesan organisasi.

2.3.2.1 Unsur - Unsur Laba

Dari penjelasan diatas terkait dengan *profitabilitas* unsur-unsur yang mempengaruhi laba yaitu :

1. Pendapatan, merupakan aliran masuk ataupun peningkatan aktiva sebuah perusahaan dan penurunan kewajiban yang ada di periode akuntansi tertentu asalnya.
2. Beban, merupakan aliran keluar ataupun pemanfaatan aktiva dan peningkatan kewajiban pada periode akuntansi tertentu yang ada di aktiva operasi.
3. Biaya, merupakan kas ataupun nilai equivalen kas yang dikorbankan bagi jasa ataupun barang yang diinginkan memberikan laba masa sekarang dan masa mendatang bagi perusahaan.
4. Untung-Rugi, adalah penurunan atau kenaikan ekuitas ataupun aktiva bersih yang asalnya melalui transaksi incidental yang ada di perusahaan juga seluruh transaksi atau kejadian yang memberikan pengaruh pada perusahaan di periode akuntansi tertentu, disamping yang asalnya melalui pendapatan investasi pemilik.

5. Penghasilan, merupakan hasil akhir perhitungan dari laba maupun pendapatan dikurangkan kerugian serta beban di periode itu. Sebagaimana yang diterangkan pada PSAK Nomor 23 IAI tahun 2007 paragraf 70 menyebutkan: “Penghasilan (*income*) adalah arus masuk bruto dari manfaat ekonomi yang timbul dari aktivitas normal perusahaan selama suatu periode bila arus masuk tersebut mengakibatkan kenaikan ekuitas yang tidak berasal dari kontribusi penanaman modal”. Kemudian dalam paragraf tujuh puluh empat menyatakan: “Definisi penghasilan meliputi baik pendapatan (*revenue*) maupun keuntungan (*gain*)”.

2.3.2.2 Tujuan Laba

Simorangkir (2004) menjelaskan bahwa dengan lebih spesifik dalam pelaporan laba akuntansi tujuannya yaitu:

- a. Menjadi instrumen efisiensi manajemen.
- b. Guna membedakan modal dengan keuntungan.
- c. Memberi informasi yang bisa dipergunakan dalam menganalisis deviden.
- d. Untuk alat dalam menilai kesuksesan manajemen atau acuan untuk penentuan keputusan manajemen.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang berkaitan langsung dengan penelitian yang dilaksanakan oleh penulis. Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pengetahuan dan dasar dalam penelitian yang dilaksanakan nantinya. Masalah yang timbul umumnya dikarenakan sulit menemukan penelitian satu jenis, lalu

menyebutkan bahwasanya penelitian yang dilakukan penulis merupakan penelitian baru yang belum diteliti oleh peneliti lain. Berikut ini terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang merupakan rujukan penelitian terkait, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kemampuan Kerja Karyawan dalam Memperoleh Laba Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda”

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Asriyanti Amrullah (2012)	“Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar”	Metode analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda	Variabel kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial terbukti memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan PT. BRI (Persero) Tbk. Wilayah Makassar
2.	Pratiwi Yunilutanti (2014)	“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak”	Metode analisis kuantitatif mempergunakan uji reliabilitas, validitas, normalitas, analisis regresi linier berganda, asumsi klasik, maupun uji perbedaan rerata	Adanya pengaruh signifikan kompensasi finansial pada kinerja karyawan Swalayan Garuda Mitra Pontianak. Namun secara individual tidak berpengaruh signifikan kompensasi non finansial pada kinerja karyawan di Swalayan Garuda Mitra Pontianak

Disambung ke halaman berikutnya

Tabel 2.1. Sambungan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
3	Fitra Armida (2017)	“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Cabang Surakarta”	Analisis ini mencakup uji validitas, reliabilitas, regresi berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji F maupun koefisien determinasi beserta pengujian asumsi klasik	Terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial beserta non-finansial pada kinerja karyawan di BNI Syariah Cabang Surakarta.
4.	Samsul Huda (2018)	“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo”	Regresi linier berganda, regresi linier sederhana	Membuktikan variabel kompensasi nonfinansial maupun kompensasi finansial memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo.
5	Kiky Rindy (2015)	“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara (Pabrik Gula) Djombang Baru”	Analisis statistik deskriptif, analisis linear berganda dan uji asumsi klasik	Hasil membuktikan motivasi kerja maupun kemampuan kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan

Disambung ke halaman berikutnya

Tabel 2.1. Sambungan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
6	Iskandar (2016)	“Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility terhadap Profitabilitas Perusahaan”	Analisis regresi berganda dan analisis statistik deskriptif	Hasil membuktikan kesejahteraan karyawan memberikan pengaruh negatif pada <i>Return On Aset</i> Perusahaan
7	Indriani (2021)	“Pengaruh Kompensasi, motivasi dan Kemampuan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Freight Express Meda”	Analisis regresi berganda, statistik deskriptif	Hasil membuktikan kompensasi maupun kemampuan kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan, sementara variabel motivasi tidak memberikan pengaruh pada kinerja karyawan
8	Faiqatul Jannah (2022)	“Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kuantitas Laba di UPK Harapan Mandiri DAPM EX PNPM Mlandingan Situbondo”	Uji reliabilitas, validitas, hipotesis, asumsi klasik, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda dan Analisis statistik koefisien determinasi	Hasil meunjukkan bahwa kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kuantitas laba

(Diolah dari berbagai sumber skripsi)

Dalam penelitian sebelumnya, Amrullah (2012) mengkaji “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.” Hasil penelitian disimpulkan

jika mempergunakan analisis regresi linier berganda kompensasi finansial memberikan pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan PT. BRI (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, kompensasi nonfinansial memberikan pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan PT. BRI (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, kompensasi finansial maupun nonfinansial dengan bersama-sama memberikan pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan PT. BRI (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, sementara hasil penelitian mempergunakan uji perbedaan rerata yaitu tidak adanya perbedaan kinerja diantara karyawan tetap dengan karyawan kontrak PT. BRI (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian yang pernah dilaksanakan Yunilutanti (2014) dimana ia melaksanakan penelitian agar memahami apakah kompensasi finansial beserta kompensasi non finansial memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di Swalayan GarudaMitra Pontianak atau tidak. Hasilnya ada pengaruh kompensasi finansial pada kinerja karyawan Swalayan Garuda Mitra Pontianak adalah berpengaruh signifikan, secara parsial kompensasi non finansial pada kinerja karyawan di SwalayanGaruda Mitra Pontianak adalah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Meskipun terjadi signifikan terhadap pengaruh kompensasi finansial pada kinerja karyawan Swalayan Garuda Mitra Pontianak, diduga masih terdapat variabel lain yang ikut menentukan pencapaian kinerja karyawan di Swalayan Garuda Mitra Pontianak.

Armida (2017) dalam penelitian “pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada BNI Syariah

cabang Surakarta)” menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan kompensasi finansial pada kinerja karyawan di BNI Syariah Cabang Surakarta, adanya pengaruh signifikan kompensasi nonfinansial pada kinerja karyawan di BNI Syariah Cabang Surakarta. Berlandaskan hasil penelitian pengujian Ftest didapatkan hasil adanya pengaruh signifikan dengan simultan kompensasi finansial serta non finansial pada kinerja karyawan di BNI Syariah Cabang Surakarta. Sementara kemampuan prediksi kompensasi finansial maupun nonfinansial pada kinerja karyawan sebanyak 41,8% diperlihatkan berdasarkan besar R^2 sisa sebanyak 58,2% diterangkan variabel selain model penelitian.

Penelitian terkait “pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan” juga dilaksanakan Huda (2018). Hasilnya di dapat bahwa di Bintang Swalayan Ponorogo membuktikan variabel kompensasi finansial memberikan pengaruh signifikan bernilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni ($5,693 > 2,008$) diperoleh pula R Square 38,9% sedangkan kompensasi nonfinansial pula memberikan pengaruh signifikan sebanyak $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni ($5,514 > 2,008$) diperoleh pula R Square 37,4%. Demikian juga dengan bersama-sama variabel bebas memberikan pengaruh pada variabel tergantung bernilai koefisien determinasi sebanyak 40,4%.

Hasil penelitian Kikiy Rindy Arini (2015) membuktikan motivasi kerja maupun kemampuan kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan sebanyak 30,7%. Sementara sisa 69,3% variabel kinerja karyawan diberikan pengaruh variabel lain seperti : kondisi kerja, upah, keamanan kerja, pelatihan, pengalaman kerja, prestasi serta lainnya. Saran yang diberi pada perusahaan yaitu perusahaan dapat menambah

potensi kerja karyawan lewat pelatihan yang diberi pada pegawai yang memerlukan atau menaikkan hubungan kerja antara pegawai secara memberi tugas secara kelompok.

Hasil Penelitian Iskandar (2016) membuktikan kesejahteraan karyawan memberikan pengaruh negatif bernilai koefisien regresi sebanyak $-0,065$ sedangkan signifikan bernilai signifikansi sejumlah $0,039$ pada ROA perusahaan. Kesejahteraan karyawan tidak signifikan pada ROA sebab ada ketidakpuasan pegawai yang bekerja dalam perusahaan maka memberi akibat menurunnya kinerja kerja atau memberikan dampak terhadap penurunan keuntungan yang dimiliki perusahaan. Kesejahteraan karyawan merupakan bentuk pertanggung jawaban perusahaan pada lingkungan internal perusahaan, maka naiknya biaya maka perusahaan tak perlu khawatir dikarenakan manfaat yang bisa didapatkan perusahaan melalui pengeluaran biaya kesejahteraan karyawan bisa dirasakan langsung perusahaan yaitu bertambahnya kinerja karyawan memberikan implikasi dapat menaikkan keuntungan perusahaan sebab pegawai bekerja lebih rajin.

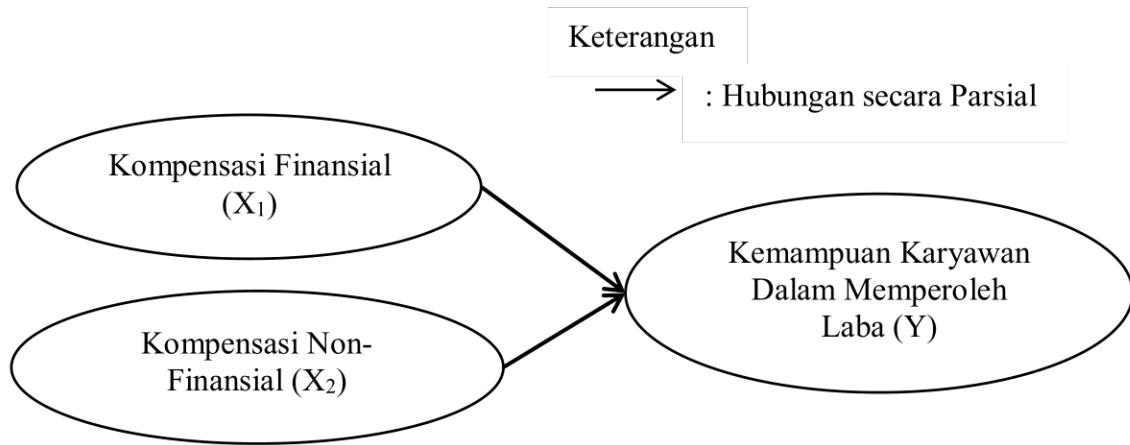
Indriani (2021) Hasil penelitian membuktikan kompensasi memberikan pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan PT. Freight Express Medan. Hal tersebut dilihat berdasarkan analisis regresi linier berganda lewat pengujian t dengan tanda positif bernilai t hitung sebanyak $5,470$ dengan sig. $0,00$. Besar pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan sebanyak $0,679$ satuan. Motivasi tidak memberikan pengaruh pada kinerja karyawan PT. Freight Express Medan. Hal tersebut diketahui berdasar analisis regresi linier berganda lewat pengujian t dengan

tanda positif bernilai thitung sebanding 0,402 dengan sig. 0,690. Besar pengaruh motivasi pada kinerja karyawan sebanyak 0,098 satuan. Kemampuan kerja memberikan pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan PT. Freight Express Medan. Hal tersebut diketahui berdasar analisis regresi linier berganda lewat pengujian t dengan tanda positif bernilai thitung sebanyak 2,456 dengan sig. 0,019. Besar pengaruh dari kemampuan kerja pada kinerja karyawan sebanyak 0,258 satuan.

Berlandaskan hasil penelitian yang dilaksanakan Jannah (2022) membuktikan aspek pembelajaran maupun pertumbuhan tidak memberikan pengaruh signifikan pada peningkatan kuantitas dalam UPK Harapan Mandiri bernilai t hitung < t tabel sebanyak $0,369 < 2,030$ maka menolak H_a . Aspek proses bisnis internal membuktikan adanya pengaruh signifikan pada peningkatan kuantitas laba bernilai t hitung > t tabel yakni sebanyak $2,805 > 2,030$ maka menerima H_0 . Sementara aspek pelanggan membuktikan tidak adanya pengaruh signifikan pada peningkatan kuantitas laba bernilai t hitung < t tabel yakni sebanyak $0,973 < 2,030$ maka menolak H_a . Dan aspek keuangan yang menyebutkan ada pengaruh signifikan pada peningkatan kuantitas laba bernilai t hitung > t tabel sebanyak $0,513 > 2,030$ maka menerima H_0 .

2.5 Kerangka Penelitian

Penilaian Kinerja karyawan pada penulisan ini berdasarkan dari pengaruh kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial. Berikut kerangka pemikiran konseptual dari penelitian ini yaitu:



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara pada tujuan penelitian yang diturunkan melalui kerangka pemikiran yang sudah disusun. Hipotesis merupakan dugaan sementara dari perumusan permasalahan penelitian Sujarweni (2015). Teori harapan menurut Victor Vroom dalam Armida (2017) menyebutkan bahwasanya kekuatan melalui suatu harapan bahwasanya tindakan itu disertai hasil yang terdapat di daya tarik dari hasil itu pada seseorang tersebut, faktor yang memberikan dorongan pengembangan kinerja karyawan salah satunya bisa diberikan pengaruh dengan memberikan kompensasi, baik kompensasi finansial dan nonfinansial. Berlandaskan teori itu bisa dirumuskan hipotesis yaitu:

2.6.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kemampuan Karyawan Dalam Memperoleh Laba

Sesuai pemaparan Bangun (2012) Kompensasi finansial langsung merupakan kompensasi yang dibayar dengan langsung baik berbentuk gaji pokok dan berlandaskan kinerja. Sesuai pemaparan Kasmir (2018) kinerja karyawan mempunyai hubungan dengan pemberian kompensasi. Berarti bila kompensasi yang diberi wajar dan layak sehingga kemampuan pegawai dalam bekerja akan bertambah atau memberikan dampak kepada variabel yang lain. Tetapi, bila kompensasi yang dilaksanakan tidak dibayarkan dengan layak dan wajar sehingga kinerja karyawan akan mengalami penurunan sehingga akan menyebabkan terjadinya keluar masuknya karyawan yang akan mengganggu jalannya transaksi dalam perusahaan.

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa, gaji yakni balas jasa yang dibayarkan secara periodik terhadap pegawai tetap atau mempunyai jaminan pasti. Sesuai pemaparan Suparyadi (2015) gaji merupakan sejumlah uang yang diberi secara tetap untuk balas jasa atas keterlibatannya di perusahaan, yakni dengan melaksanakan pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya. Menurut Kasmir (2018) pemberian gaji dengan sifat tetap berarti jumlah diberi tiap bulannya dengan besar yang beragam selaras kepangkatan yang diemban. Besaran gaji ditetapkan pula beberapa pertimbangan, terutama permasalahan kinerja pegawai.

Berlandaskan penguraian tersebut, bisa dirumuskan hipotesis yaitu:

H₁: Kompensasi finansial memberikan pengaruh positif signifikan pada kemampuan kerja karyawan dalam memperoleh laba

2.6.2 Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan dalam Memperoleh Laba

Simamora (2004) menyebutkan kompensasi non finansial mencakup kepuasan yang didapatkan melalui pekerjaan tersebut maupun lingkungan pekerjaan. Pekerjaan berdasarkan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan dalam Ibid, dalam Huda (2018) menerangkan kinerja personal adalah prestasi yang diwujudkan seorang untuk melakukan pekerjaan dan tugas selaras kriteria beserta standar yang ditentukan bagi pekerjaan itu. Sesuai pemaparan Simanjuntak, faktor yang memberikan pengaruh kinerja termasuk sarana pendukung, yakni hal yang memiliki hubungan dengan lingkungan kerja. Hal ini didukung pula oleh pernyataan Handoko (2000) lingkungan kerja nyaman merupakan tempat kerja yang didambakan karyawan. Lingkungan tempat kerja dapat mempengaruhi kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berlandaskan penguraian tersebut sehingga dirumuskan hipotesis yaitu:

H₂: Kompensasi nonfinansial memberikan pengaruh positif signifikan pada kemampuan kerja karyawan dalam memperoleh laba

2.7 Definisi Konseptual

Dalam memecahkan suatu permasalahan harus disertai gambaran yang tepat sehingga memperjelas variabel yang ada dalam suatu permasalahan. Adapun definisi variabel-variabel dari judul dan konsep penelitian agar menuju kearah pembahasan, yaitu:

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial merupakan bayaran yang diterima seseorang berbentuk gaji, upah, bonus, komisi. Mondy (2008)

2. Kompensasi nonfinansial

Yakni kepuasan yang didapatkan melalui pekerjaan tersebut ataupun lingkungan fisik dan psikologis tempat seseorang itu bekerja. Mondy (2008)

3. Kemampuan kerja karyawan

Kemampuan kerja karyawan merupakan hasil kerjayang diwujudkan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberi kepadanya berdasarkan dengan kesungguhan, kecakapan, waktu, pengalaman. Hasibuan (2013)

4. Profit (Laba)

Laba diartikan dengan imbalan terhadap usaha perusahaan dalam menghasilkan jasa maupun barang, artinya laba adalah kelbihan pendapatan melebihi biaya. Suwardjono (2011)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional

Sujarweni (2015) definisi operasional adalah variabel penelitian ditujukan guna mengetahui arti masing-masing variabel penelitian sebelum dianalisa, instrumen, dan sumber pengukuran asalnya dari mana. Definisi operasional diberi deskripsi dengan jelas terkait indikator yang dipergunakan menjadi variabel yang diteliti pada penelitian. Batasan variabel yang ada pada penelitian ini telah dipaparkan secara teoritis lalu dalam memperjelas batasan juga definisi itu, dibutuhkan penjabaran berbentuk operasioal yaitu :

1. Kompensasi finansial merupakan balas jasa yang diterima karyawan melalui perusahaan berbentuk uang atas kontribusi yang ia berikan pada perusahaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi finansial adalah sebagai berikut :
 - a. Upah dan Gaji
 - b. Bonus
 - c. Tunjangan Kerja
2. Kompensasi nonfinansial yaitu balas jasa yang diterima karyawan melalui perusahaan selain bentuk uang atas kontribusi yang ia berikan kepada perusahaan.

Indikator yang dipergunakan dalam mengetahui kompensasi nonfinansial yaitu :

- a. Pekerjaan
 - b. Lingkungan Pekerjaan
3. Kemampuan kerja karyawan dalam memperoleh laba adalah proses kerja yang memberi kemampuan atau pemahaman pada pegawai untuk melaksanakan aktifitas, maka suatu hal yang diinginkan oleh perusahaan bisa terwujud secara baik untuk mengembangkan kinerja perusahaan dalam memperoleh laba. Adapun indikator yang dipergunakan dalam melakukan pengukuran kompensasi finansial yaitu :
- a. Kemampuan pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan
 - b. Sifat dalam bekerja
 - c. Perilaku Kerja
 - d. Meningkatkan Laba

3.2 Objek Penelitian

Untuk mendapatkan data penelitian, yang diselaraskan dengan judul beserta tujuan yang akan diwujudkan dalam penelitian. Sehingga yang dijadikan objek penelitian, peneliti memilih lokasi penelitian pada perusahaan milik pemerintah kota Samarinda yang beroperasi pada bidang layanan air minum pada masyarakat di suatu daerah, yaitu PDAM Kota Samarinda dan sebagai subjeknya adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2010) populasi merupakan daerah general yang meliputi obyek beserta subyek dengan mutu atau sifat yang ditetapkan peneliti guna dipelajari kemudian diambil kesimpulan. Populasi bukan hanya seseorang, namun pula objek beserta benda alam yang lain. Populasi tidak hanya jumlah yang terdapat di obyek ataupun subyek yang dipelajarim, namun menyangkut seluruh sifat yang dipunyai subjek dan objek tersebut Karena keterbatasan peneliti menjangkau wilayah responden, maka peneliti hanya meneliti pada seluruh karyawan pada kantor bagian umum PDAM Kota Samarinda dengan jumlah 244 individu baik karyawan tetap maupun karyawan honor. Adapun besaran sampel dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.1. Populasi Karyawan PDAM Tirta Kencana

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah
1	Bidang Sumber daya Manusia	9
2	Bidang Umum dan Kesekretariatan	63
3	Bidang Keuangan	19
4	Bidang Hubungan Pelanggan	71
5	Bidang Kepatuhan Pelanggan	44
6	Departemen Perencanaan	27
7	Bidang Pengawas Internal	11
Total		244

(Sumber data dari PDAM Tirta Kencana)

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari sifat dan jumlah yang dipunyai populasi Sugiyono (2017) untuk mengefisiensi waktu, biaya, serta ketidakterjangkauan peneliti menuju

responden pada bagian teknik, maka tidak semua karyawan yang ada akan menjadi objek pada penelitian ini. Sehingga pengambilan sampel pada penelitian mempergunakan metode *proportionate stratified random sampling* memiliki tingkatan ketelitian sebanyak 5%. Metode *proportionate stratified random sampling* merupakan teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel melalui anggota populasi dengan random dan bertingkat secara proporsional Sugiyono (2017).

Berikut ini adalah perhitungan pengukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya, menggunakan rumus Slovin atau Yamanae Issac dan Michael dalam Sugiyono (2017) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \dots\dots\dots 3.1$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error)

Maka dipergunakan tingkatan presisi 5% sehingga ukuran sampel penelitian merupakan :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{244}{1 + 244(0.05)^2} = \frac{244}{1,61} = 151.52 = 152$$

Berlandaskan hasil penetapan sampel tersebut menggunakan rumus slovin, sehingga didapatkan sampel dari 244 populasi sejumlah 152 individu yang menjadi obyek penelitian.

3.4 Jenis Data

Adapun jenis data yang diperlukan pada penelitian yaitu data kuantitatif didapatkan melalui perusahaan berbentuk angka. Adapun data yang diperlukan peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Gambaran umum Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda.
2. Struktur organisasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda.
3. Visi dan misi PDAM Kota Samarinda.
4. Data hasil kuesioner.
5. Data lainnya yang mendukung penelitian.

3.5 Sumber Data

Merupakan semua hal yang bisa memberi informasi terkait data yang dipergunakan. Sumber data yang dipergunakan pada penelitian merupakan data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Adalah data yang didapatkan melalui responden lewat pengamatan langsung, hasil wawancara, kuesioner peneliti dengan narasumber. Data primer di penelitian ini merupakan yang bersumber melalui penyebaran kuesioner terhadap karyawan PDAM Kota Samarinda agar memahami apakah kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial memberikan pengaruh pada kemampuan kerja karyawan untuk memperoleh laba.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang sumbernya dari perusahaan, bahan dokumentasi juga artikel yang diciptakan pihak ketiga dan memiliki keterkaitan dengan penelitian. Data sekunder pada penelitian merupakan kajian pustaka juga jurnal mengenai kemampuan kerja karyawan, kompensasi nonfinansial dan kompensasi finansial.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian skripsi ini merupakan angket atau kuesioner, ialah teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2017) Kuesioner atau angket ini digunakan guna menganalisa tentang pengaruh kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial pada kemampuan kerja karyawan dalam memperoleh laba di PDAM Kota Samarinda.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran data yang dipergunakan pada penelitian merupakan Skala *Likert*. Sesuai pemaparan Sugiyono (2017), skala *likert* dipakai untuk mengukur persepsi, pendapat, sikap seorang dan sekelompok orang terkait gejala sosial. Berikut merupakan kriteria pemberian nilai dalam skala *likert* pada tabel 3.2.

Tabel 3.2. Skor Skala *Likert*

No	Uraian	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (RG)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber : Sugiyono, 2017:159)

3.8 Alat Analisis

Alat analisis yang dipergunakan penulis pada penelitian merupakan dengan analisis deskriptif statistik. Menurut Wiyono (2001) dalam Kisman (2012) deskriptif statistik merupakan alat analisis dalam melakukan penjelasan, peringkasan, pereduksian, penyederhanaan, pengorganisasian, penyajian data ke bentuk teratur, maka mudah dipahami, dibaca, diambil kesimpulan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa deskriptif statistik ialah statistik yang dipakai untuk menggambarkan permasalahan tertentu. Jadi memiliki artian lain deskriptif statistik merupakan statistik dengan fungsi menjelaskan masalah dan fenomena yang nyata dari responden agar dapat mudah dipahami.

Penulis dalam penelitian ini untuk pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS, merupakan program aplikasi yang mempunyai potensi dalam analisis statistik cukuplah tinggi serta sistem manajemen data dalam lingkungan grafis mempergunakan deskriptif juga kotak dialog sederhana maka mudah dimengerti dalam cara pengoperasian. Pada penelitian ini penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Dengan menggunakan aplikasi SPSS diharapkan dapat memudahkan penulis untuk memperoleh hasil pengolahan statistik hanya dengan memanfaatkan kotak dialog untuk mengerjakan sebagian besar perintah.

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang dipergunakan dalam melakukan pengukuran gejala sosial dan alam yang diamati. Dengan spesifik gejala ini dinamakan

variabel penelitian. Banyaknya alat ukur bergantung jumlah variabel penelitian yang ditentukan guna diteliti. Disamping itu alat ukur penelitian memiliki peranan krusial pada penelitian kuantitatif sebab kualitas data yang dipergunakan berdasarkan banyak hal ditetapkan oleh mutu alat ukur yang digunakan. Dibawah berbagai uji yang hendak dipergunakan dalam pengujian instrumen penelitian :

1. Uji Validitas

Sujarweni (2015) uji ini dipakai agar memahami kelayakan butir dalam daftar pertanyaan tertentu untuk mengartikan sebuah variabel. Daftar pertanyaan ini biasanya mendukung kelompok variabel tertentu. Instrumen yang valid, artinya instrumen yang dipergunakan untuk memperoleh data tersebut valid. Uji ini sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan yang diuji validitasnya. Uji mempergunakan pengujian 2 sisi memiliki tingkat signifikan 0,05. Kriteria uji yaitu:

- a. Bila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (pengujian 2 sisi dengan sig. 0,05) sehingga pertanyaan memiliki korelasi signifikan pada nilai total (tidak valid).
- b. Bila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (pengujian 2 sisi dengan sig. 0,05) pertanyaan tidak memiliki koelasi signifikan pada nilai total.

2. Uji Reliabilitas

Morrisan (2012) dalam Samosir & Prayoga (2015) menjelaskan reliabilitas merupakan indikator tingkatan kepercayaan pada suatu hasil pengukuran, sebuah pengukuran dikatakan mempunyai keandalan bila konsisten memberi jawaban yang sama. Menurut Arikunto (2010) dalam Endah (2018) reliabilitas merupakan ketepatan

alat ukur. Reliabilitas membuktikan apakah pengukuran tersebut bisa menetapkan hasil yang tidak sama jika dilaksanakan pada subyek yang sama. Instrumen dinyatakan reliabel jika bisa dipercaya, stabil, konsisten. Dalam melakukan uji reliabilitas instrumen mempergunakan rumus *alpha*.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \dots\dots\dots 3.2$$

Keterangan : r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyak butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian total

σ_t^2 = Variant total

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menentukan instrumen yang digunakan reliabel atau tidak yaitu menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Kriteria alat ukur dinyatakan reliabel mempergunakan teknik ini apabila nilai koefisien $r_{11} > 0,6$ Siregar (2013) tingkat reliabilitas metode *Alpha Cronbach* bisa diamati dalam tabel 3.2:

Tabel 3.3 Tingkat Reliabilitas Metode *Alpha Cronbach*

Koefisien	Kriteria
0,00-0.20	Kurang Reliabel
>0.20-0.40	Agak Reliabel
>0.40-0.60	Cukup Reliabel
>0.60-0.80	Reliabel
> 0.80-1,00	Sangat Reliabel

(Sumber : Siregar (2013))

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melaksanakan uji regresi, dilaksanakan uji asumsi klasik dahulu yang bermanfaat agar memahami apakah data yang dipergunakan sudah sesuai dengan ketentuan dan model regresi. Bentuk uji asumsi klasik, yaitu :

1. Uji Normalitas

Merupakan uji bagi prediksi akan memunculkan kesalahan yang dinamakan residu, yaitu selisih diantara data aktual dengan data hasil peramalan. Residu yang ada harusnya distribusinya normal Santoso (2018). Sesuai pemaparan Priyastama (2017) uji ini dipakai agar memahami apakah nilai residual yang dimunculkan melalui regresi distribusinya normal ataukah tidak.

a. Analisis Grafik

Dasarnya normalitas dapat diamati dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik ataupun mengamati histogram dari residual. Dasar penetapan keputusan:

1. Jika data menyebar di sekitaran garis diagonal atau satu arah garis diagonal dan grafik histogram memperlihatkan pola distribusi normal maka model regresi selaras asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak satu arah garis diagonal dan grafik histogram menunjukkan pola berdistribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Analisis Statistik

Analisis statistik dari pengujian normalitas bisa dilaksanakan pula mempergunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dasar penentuan

keputusan dilaksanakan secara membandingkan signifikansi hasil uji dan tingkatan signifikansinya 0,05. Bila nilai signifikan dari pengujian normalitas di atas derajat signifikan 0,05 sehingga data memiliki distribusi normal, a model regresi sesuai dengan asumsi normalitas. Begitu pula sebaliknya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas artinya varians berbeda untuk seluruh pengamatan. Dalam heteroskedastisitas, kekeliruan yang ada tidak acak. Namun menunjukkan hubungan sistematis berdasarkan besarnya satu ataupun lebih variabel independen Misbahuddin & Hasan (2013). Ghozali (2018) analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS lewat grafik *scatterplot* diantara Z *prediction* sebagai variabel independen serta nilai residual adalah variabel tergantung (sumbu $Y = Y$ prediksi - Y riil). Heteroskedastisitas timbul bila *scatterplot* titik memiliki pola teratur baik bergelombang, menyempir, dan melebar.

Ghozali (2018) uji ini bisa dilakukan uji lagi dengan pengujian glejser. Pengujian ini dipakai dalam memberi angka lebih mendetail untuk memperkuat apakah data yang akan dilakukan pengolahan terjadi heteroskedastisitas ataukah tidak. Bila variabel bebas signifikan secara statistik memberikan pengaruh variabel terikat, sehingga adanya tanda terdapat heteroskedastisitas. Sementara bila perhitungan uji park menunjukkan nilai probabilitas signifikansi melebihi derajat kepercayaan lima persen, artinya bisa diambil kesimpulan model regresi tidak ada heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Misbahuddin & Hasan (2013) uji multikolinearitas adalah hubungan antara variabel independen lainnya didalam model saling memiliki koelasi linear, umumnya

korelasi hampir sempurna ataupun koefisien korelasi tinggi bahkan satu. Sujarweni (2015) mengatakan uji multikolinearitas dibutuhkan agar memahami adanya variabel bebas yang mempunyai kesamaan antara variabel independen dalam model tertentu. Kesamaan antara variabel independen mengakibatkan korelasi amat kuat. selain itu bagi uji ini juga dalam mengantisipasi kebiasaan dalam proses penetapan kepuasan mengenai pengaruh dalam uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel terikat. Jika VIF dihasilkan diantara 1 hingga 10 artinya bebas multikolinearitas.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas maka bisa dilihat berlandaskan nilai VIF. Jika nilai $VIF \leq 10$ dan nilai *tolerance* $\geq 0,10$ sehingga tidak adanya multikolinearitas. Sementara jika nilai $VIF > 10$ dinyatakan adanya multikolinearitas.

3.8.3 Analisis Regresi

Alat analisis yang dipergunakan penulis pada penelitian ini merupakan regresi linear berganda. Sesuai pemaparan Sugiyono (2017) regresi ganda dipakai peneliti, jika peneliti bertujuan memprediksi bagaimana keadaan variabel terikat, bila dua maupun lebih variabel independen menjadi faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Maka analisis regresi ganda dilaksanakan jika banyaknya variabel bebas paling sedikit 2. Penelitian ini yang merupakan variabel independen merupakan Ban kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial sementara variabel tergantung merupakan Karyawan PDAM Kota Samarinda. Model analisis regresi linier berganda Sugiyono (2017) persamaan regresi bagi kedua prediktor merupakan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots + b_nX_n \dots\dots\dots 3.3$$

Dimana : Y = Prestasi Karyawan
 X₁ = Motivasi
 X₂ = Kompensasi
 X₃ = Kepuasan Kerja
 a = Nilai Konstanta
 b₁b₂b₃ = Koefisien Regresi

Persamaan ini berguna untuk memberikan nilai pada jawaban yang didapatkan melalui responden, sehingga dipergunakan skala *likert* yang dipakai untuk mengukur persepsi, sikap, pendapat seorang dan sekelompok orang terkait gejala sosial. Gejala sosial ini sudah ditentukan dengan spesifik oleh penulis, kemudian dinamakan dengan variabel penelitian Sugiyono (2017).

3.8.4 Koefisien Korelasi (R)

Analisis korelasi digunakan untuk menghitung nilai korelasi antar 2 variabel. Nilai korelasi ditunjukkan koefisien korelasi. Nilai koefisien korelasi ini memberikan petunjuk arah korelasi antara 2 variabel. Bila nilai koefisien berkorelasi positif, sehingga keterkaitan kedua variabel satu arah. Sedangkan, jika koefisien berkorelasi negatif, keterkaitan 2 variabel berlawanan arah. Koefisien korelasi yang digunakan adalah *moment product pearson* (*r*). Rumus Cahyono (2017):

$$R = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \dots\dots\dots 3.4$$

Keterangan : R = Koefisien Korelasi Moment Product Pearson

x = Nilai variabel pertama (variabel bebas)

y = Nilai variabel ke dua (variabel terikat)

n = Banyaknya sampel

Agar dapat memahami tingkatan hubungan variabel bebas pada variabel tergantung bisa dipergunakan, acuan interpretasi koefisien korelasi dalam tabel 3.3 dibawah:

Tabel 3.4. Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 - 0,399	Lemah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012)

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (R^2) intinya untuk mengetahui sejauh apakah potensi model untuk menjelaskan variasi variabel tergantung. Dapat diperjelas bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar kontribusi variabel independen pada variabel terikatnya. Bertambah tingginya koefisien determinasi sehingga bertambah tingginya variabel independen untuk menerangkan variasi perubahan terhadap variabel terikatnya. Rumus koefisien determinasi menurut Supranto (2000) sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{SSR}{Total\ SS} \dots\dots\dots 3.5$$

Keterangan :	R ²	= Koefisien Determinasi
	SSR	= <i>Sum of Squares Regression</i>
	Total SS	= <i>Total Sum of Squares</i>

Agar dapat memudahkan penulisan untuk melaksanakan perhitungan statistik, akan dipergunakan bantuan dari program komputer yaitu SPSS.

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis harus dilaksanakan untuk tahap pengujian bagi uji penelitian yakni Uji t (parsial) dan Uji F (uji serentak).

1. Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2017) uji t disebut juga sebagai uji signifikan individual. Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi hubungan, yakni apakah korelasi yang ditemukan tersebut diberlakukan bagi semua populasi, sehingga dilaksanakan uji signifikansi. Uji t atau uji secara individual ini dipakai dalam mengetahui apakah masing-masing koefisien regresi variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel tergantung. Rumus yang dipakai dalam mengukur besarnya t hitung sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots 3.6$$

Keterangan :	r	= Koefisien korelasi
	n	= Banyaknya anggota sampel
	t	= t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

Sugiyono (2017)

Hasil uji hipotesis bisa disimpulkan memiliki kriteria yaitu:

- a. Apabila nilai t hitung di bawah ($<$) nilai t tabel dalam tingkatan signifikansi 0,05 sehingga penerimaan H_0 juga penolakan H_1 tidak ada hubungan antar dua variabel.
- b. Apabila nilai t hitung melebihi ($>$) nilai t tabel dalam tingkatan signifikansi 0,05 sehingga penolakan H_0 juga penerimaan H_1 ataupun ada hubungan antar dua variabel.

2. Uji F (Uji Serentak)

Uji ini secara serentak merupakan pengujian agar memahami apakah koefisien regresi variabel independen dengan serentak memiliki pengaruh signifikan pada variabel tergantung. Sebabnya pengujian F dipakai dalam persamaan regresi berganda.

Rumus yang dipakai dalam mengukur besar F hitung yaitu:

$$F_h = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k - 1)} \dots\dots\dots 3.7$$

Keterangan : R^2 = Koefisien Korelasi ganda kuadrat

k = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya anggota sampel

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Sugiyono (2017)

Kriteria uji F atau pengujian secara bersama-sama, uji hipotesis dilaksanakan secara memperbandingkan nilai F hitung melebihi F tabel dalam tingkatan signifikansi

0,05 sehingga penolakan H_0 maupun penerimaan H_1 , sedangkan bila nilai F hitung di bawah F tabel tingkat signifikansi 0,05 sehingga penerimaan H_0 atau penolakan H_1 .

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PDAM Samarinda

PDAM Kota Samarinda merupakan suatu Badan Usaha Pemerintah Daerah dibidang pelayanan jasa pelayanan air bersih. Berawal pada tahun 1932, dimana Pemerintahan Hindia Belanda membangun satu sistem pengolahan air minum dan satu intake dengan kapasitas 10 l/det. Kemudian pada tahun 1974 dibentuklah sebuah Perusahaan Daerah berdasarkan peraturan Daerah Kotamadya Samarinda No. 13 Tahun 1974 tanggal 13 April 1974 terkait Pendirian PDAM Daerah Kotamadya Tingkat II Samarinda. Dan dengan terbitnya PP No. 54 Tahun 2017 Terkait BUMD yang mengamanatkan bahwa setiap BUMD mengalami perubahan bentuk hukumnya menjadi Perumda atau Perusahaan Perseroan Daerah (Perseroda). Dan sebagai tindak lanjut dari peraturan pemerintah tersebut, maka berdasarkan Peraturan Daerah Kota Samarinda No.10 Tahun 2019 tanggal 23 Desember 2019, PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda sudah mengalami perubahan bentuk menjadi PERUMDA Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda. Tahun 1932 dibangun Intake kapasitas 10 l/det peninggalan Belanda yang berlokasi di Jl. Tirta Kencana (cikal bakal IPA Unit Tirta Kencana saat ini).

Tahun 1975 – 1985 Cipta Karya merehabilitasi Intake Teluk Lerong, membangun Instalasi Pengolahan dengan kapasitas 50 l/det dan rehabilitasi IPA peninggalan Belanda menjadi 20 l/det. Pembangunan dan pengembangan terus dilakukan hingga saat Perumda Tirta Kencana Kota Samarinda memiliki 14 (empat belas) unit SPAM dengan total kapasitas produksi 2.594,78 l/det.

4.1.2 Struktur Organisasi PDAM Kota Samarinda

Adapun struktur organisasi dari PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda akan penulis lampirkan di halaman lampiran.

4.1.3 Visi & Misi PDAM Kota Samarinda

4.1.3.1 Visi PDAM Kota Samarinda

Adapun visi PDAM Kota Samarinda yaitu Menjadi Perusahaan Umum Daerah Terdepan Dalam Pelayanan Air Minum di Kalimantan Timur.

4.1.3.2 Misi PDAM Kota Samarinda

Adapun misi PDAM Kota Samarinda dalam mewujudkan visi perusahaan yakni :

1. Mewujudkan Karyawan yang Unggul, Berintegritas dan Sejahtera
2. Mewujudkan Tata Kelola Perusahaan yang Sehat dan Berbasis Teknologi
3. Mewujudkan Penyediaan Air Minum yang Sesuai Standar Kualitas, Kuantitas dan Kontinuitas

4.2. Hasil Penelitian

Dikarenakan keterbatasan peneliti menjangkau ke semua wilayah divisi PDAM Tirta Kencana, maka peneliti hanya meneliti pada kantor bagian umum. Berdasarkan

rumus *slovin*, besaran sampel yang digunakan adalah sebanyak 244 orang dengan perhitungan besaran sampel dapat dilihat sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{244}{1 + 244(0.05)^2} = \frac{244}{1,61} = 151,52 = 152$$

Penelitian terkait pengaruh kompensasi finansial maupun nonfinansial pada kemampuan karyawan dalam memperoleh laba dilaksanakan dalam Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana yang terletak di Jl. Tirta Kencana No. 1, Samarinda, Kalimantan Timur. Data penelitian dilakukan pengumpulan secara membagi angket dengan langsung pada responden sejumlah 152 kuesioner. Supaya dapat mendapatkan deskripsi umum responden sehingga dilaksanakan analisis deskripsi responden berlandaskan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, status karyawan.

4.2.1 Deskripsi Data

4.2.1.1 Karakteristik Data

Adapun karakteristik mengenai data kuesioner penelitian, yaitu :

Tabel 4.1 Karakteristik Data Kuesioner Penelitian

Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
Kuesioner yang disebar	244	100%
Kuesioner yang kembali	160	65.57%
Kuesioner yang tidak kembali	84	34.43%
Kuesioner yang dapat diolah	152	95.00%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	8	5.00%

(Sumber : Data diolah, 2023)

Sesuai able 4.1 bisa ditunjukkan banyaknya kuesioner yang disebarkan berjumlah 244 kuesioner, kuesioner yang kembali 160 kuesioner sedangkan yang bisa dilakukan pengolahan hanya 152.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data terkait jenis kelamin responden karyawan PDAM Kota Samarinda adalah :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	93	61.18%
Perempuan	59	38.82%
Jumlah	152	100.00%

(Sumber : Data diolah, 2023)

Sesuai data tabel 4.2 bisa ditunjukan terkait jenis kelamin karyawan PDAM Kota Samarinda yang berjumlah 152, responden laki-laki berjumlah 83 dan responde perempuan berjumlah 69 orang. Dengan ini menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan pdam Kota Samarinda dengan jenis kelamin laki-laki.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data terkait usia responden karyawan PDAM Kota Samarinda yaitu :

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
17-23	21	13.82%
24-30	42	27.63%
31-37	37	24.34%
38-44	29	19.08%

Disambung ke halaman berikutnya

Tabel 4.3. Sambungan

Usia	Frekuensi	Persentase
45-51	17	11.18%
> 51	6	3.95%
Jumlah	152	100%

(Sumber : Data diolah, 2023)

Sesuai tabel 4.3 bisa ditunjukkan mengenai usia karyawan PDAM Kota Samarinda yang berjumlah 152 karyawan. Responden dengan usia 17-23 tahun yaitu jumlahnya 21 individu. Responden dengan usia 24-30 tahun yaitu jumlahnya 42 individu. Responden dengan usia 31-37 tahun yaitu jumlahnya 37 individu. Responden dengan usia 38-44 tahun jumlahnya 29 individu. Responden dengan usia 45-51 tahun jumlahnya 17 individu dan responden dengan usia diatas 51 tahun berjumlah 6 orang.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun data mengenai tingkat pendidikan karyawan PDAM Kota Samarinda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat	Frekuensi	Persentase
SD	0	0.00%
SMP	0	0.00%
SMA/SMK	35	23.03%
DIPLOMA	41	26.97%
STRATA 1	76	50.00%
STRATA 2	0	0.00%
Jumlah	152	100%

(Sumber : Data diolah, 2023)

Berdasarkan data tabel 4.4 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan PDAM Kota Samarinda menunjukkan bahwasanya sebagian responden merupakan lulusan Strata 1, sedangkan bagi tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 34 individu. Tingkat pendidikan Diploma berjumlah 41 individu serta bagi lulusan S1 sejumlah 77 individu. Adanya hal itu membuktikan kebanyakan pendidikan terakhir karyawan PDAM merupakan lulusan Sarjana/S1 atau Strata 1.

4.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data terkait lamanya bekerja karyawan PDAM Kota Samarinda yaitu :

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 Tahun	59	38.82%
6-10 Tahun	46	30.26%
11-15 Tahun	28	18.42%
16-20 Tahun	15	9.87%
> 20 Tahun	4	2.63%
Jumlah	152	100%

(Sumber : Data diolah, 2023)

Berdasarkan data tabel 4.5 dapat diketahui bahwa tingkat lama bekerja karyawan PDAM Tirta Kencana menunjukkan responden telah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 46 indivisu, bekerja selama 6-10 tahun sejumlah 59 individu, bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 28 individu. Bagi responden bekerja selama 16-20 tahun jumlahnya 15 individu sedangkan untuk responden bekerja lebih dari 20 tahun dengan jumlah 4 individu. Maka karyawan PDAM Tirta Kencana sebagian banyak telah bekerja melebihi 6 sampai 10 tahun.

4.2.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Adapun data mengenai status karyawan PDAM Kota Samarinda adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status	Frekuensi	Persentase
Karyawan Kontrak	24	15.79%
Karyawan Tetap	128	84.21%
Jumlah	152	100%

(Sumber : Data diolah, 2023)

Berlandaskan data tabel 4.6 bisa dipahami bahwasanya status karyawan PDAM Tirta Kencana menunjukkan responden lebih dominan memiliki status sebagai pegawai tetap sebanyak 128 orang, namun masih terdapat responden yang masih memiliki status sebagai pegawai kontrak sebanyak 24 orang.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji ini dilaksanakan secara memperbandingkan nilai r hitung dan r_{tabel} bagi derajat signifikan 0,05 dari $df = n-2$, berdasarkan hal ini n merupakan jumlah sampel. Bila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ sehingga pertanyaan dikatakan valid, sedangkan jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ sehingga indikator dikatakan tidak valid Ghozali (2018) Di bawah merupakan hasil uji validitas bisa diamati dalam tabel berikut:

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (n=152)	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	X1.1	0,487	0,159	Valid
	X1.2	0,540	0,159	Valid
	X1.3	0,579	0,159	Valid
	X1.4	0,537	0,159	Valid
	X1.5	0,551	0,159	Valid
	X1.6	0,434	0,159	Valid
	X1.7	0,455	0,159	Valid
	X1.8	0,454	0,159	Valid
	X1.9	0,350	0,159	Valid
	X1.10	0,463	0,159	Valid
	X1.11	0,275	0,159	Valid
Kompensasi Non Finansial (X2)	X2.1	0,572	0,159	Valid
	X2.2	0,539	0,159	Valid
	X2.3	0,563	0,159	Valid
	X2.4	0,597	0,159	Valid
	X2.5	0,655	0,159	Valid
	X2.6	0,529	0,159	Valid
	X2.7	0,546	0,159	Valid
	X2.8	0,499	0,159	Valid
	X2.9	0,521	0,159	Valid
	X2.10	0,393	0,159	Valid
	X2.11	0,398	0,159	Valid
Kemampuan Karyawan dalam Memperoleh Laba (Y)	Y1	0,396	0,159	Valid
	Y2	0,309	0,159	Valid
	Y3	0,307	0,159	Valid
	Y4	0,211	0,159	Valid
	Y5	0,309	0,159	Valid
	Y6	0,405	0,159	Valid
	Y7	0,274	0,159	Valid

Disambung ke halaman berikutnya

Tabel 4.7. Sambungan

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} ($n=152$)	Keterangan
Kemampuan Karyawan dalam Memperoleh Laba (Y)	Y8	0,436	0,159	Valid
	Y9	0,453	0,159	Valid
	Y10	0,408	0,159	Valid
	Y11	0,820	0,159	Valid
	Y12	0,442	0,159	Valid
	Y13	0,384	0,159	Valid
	Y14	0,329	0,159	Valid
	Y15	0,284	0,159	Valid
	Y16	0,400	0,159	Valid
	Y17	0,331	0,159	Valid
	Y18	0,178	0,159	Valid
	Y19	0,263	0,159	Valid
	Y20	0,434	0,159	Valid
	Y21	0,254	0,159	Valid
	Y22	0,322	0,159	Valid
	Y23	0,350	0,159	Valid
Y24	0,327	0,159	Valid	
Y25	0,329	0,159	Valid	

(Sumber : Data diolah, 2023)

Sesuai tabel 4.7 Hasil pengujian ini pada item pernyataan dalam tabel tersebut menunjukkan hasil hubungan dari masing-masing item membuktikan bahwasanya $r_{hitung} > r_{tabel}$ dalam tingkatan signifikansi 0,05 dengan $df = n-2 = 152-2 = 150$ maka hasil 0,159. Maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya seluruh butir pernyataan dikatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Penghitungan reliabilitas dilaksanakan secara pengukuran satu kali saja mempergunakan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Konstruk ataupun

variabel dinyatakan reliabel bila memberi nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali (2018)). Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Crocbach alpha	Keterangan
1	Kompensasi Finansial (X1)	0,607 > 0,600	reliabel
2	Kompensasi Non Finansial (X2)	0,743 > 0,600	reliabel
3	Kemampuan Karyawan Dalam Memperoleh Laba (Y)	0,690 > 0,600	reliabel

(Sumber : Data diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwasanya variabel sesuai dengan persyaratan reliabilitas sebab nilai *Crocbach alpha* > 0,60.

4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) merupakan statistik yang dipakai dalam menganalisis data secara menggambarkan data yang sudah dikumpulkan dengan apa adanya dan tidak bertujuan menciptakan kesimpulan yang telah diberlakukan bagi umum.

4.4.1 Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Variabel Variabel Kompensasi Finansial diukur dengan 10 item pernyataan. Hasil persepsi responden sebagai respon dari kuesioner penelitian yang diberikan diamati dalam tabel dibawah:

Tabel 4.9 Persepsi Responden terhadap Variabel Kompensasi Finansial (X1)

No Item	STS	TS	KS	S	SS	N	MEAN	
							ITEM	VARIABEL
X1.1			6	81	65	152	4,39	4,43
X1.2			7	73	72	152	4,43	
X1.3			15	64	73	152	4,38	
X1.4			5	81	66	152	4,40	
X1.5			6	66	80	152	4,49	
X1.6			7	69	76	152	4,45	
X1.7			2	79	71	152	4,45	
X1.8			1	81	70	152	4,45	
X1.9			5	76	71	152	4,43	
X1.10			4	74	74	152	4,46	

(Sumber : Data diolah, 2023)

Sesuai tabel 4.9 membuktikan butir yang mempunyai nilai rerata paling rendah merupakan X1.3 yakni “Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja” dengan nilai 4,38 sedangkan item yang mempunyai nilai rerata paling tinggi merupakan X1.5 yakni “bonus yang saya terima telah sesuai dengan apa yang saya harapkan” dengan nilai 4,49.

Nilai rerata persepsi responden yakni 4,43 dengan kategori SS, berarti bahwa responden SS bahwasanya kompensasi finansial dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam memperoleh laba di PDAM Kota Samarinda.

4.4.2 Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

Variabel Variabel Non Kompensasi Finansial diukur dengan 11 item pernyataan. Hasil persepsi responden sebagai respon dari kuesioner penelitian yang diberikan diamati dalam tabel dibawah:

Tabel 4.10 Persepsi Responden terhadap Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

No Item	STS	TS	KS	S	SS	N	MEAN	
							ITEM	VARIABEL
X2.1			6	70	76	152	4,46	4,41
X2.2			9	69	74	152	4,43	
X2.3			10	68	74	152	4,42	
X2.4			9	64	79	152	4,46	
X2.5			10	80	62	152	4,34	
X2.6			14	70	68	152	4,36	
X2.7			6	69	77	152	4,47	
X2.8			4	89	59	152	4,36	
X2.9			9	77	66	152	4,38	
X2.10			8	79	65	152	4,38	
X2.11			5	70	77	152	4,47	

(Sumber : Data diolah, 2023)

Berlandaskan tabel 4.10 tersebut membuktikan item yang mempunyai nilai rerata paling rendah yaitu X2.5 yakni “Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja” dengan nilai 4,34 sedangkan item yang mempunyai nilai rerata paling tinggi yaitu X2.7 yakni “adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah” dan X2.11 yaitu “Sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya” dengan nilai 4,47.

Nilai rerata persepsi responden yakni 4,41 masuk kategori SS, berarti bahwa responden SS bahwasanya kompensasi non finansial dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam memperoleh laba di PDAM Kota Samarinda.

4.4.3 Kemampuan Karyawan Dalam Memperoleh Laba (Y)

Variabel Variabel Kemampuan Karyawan Dalam Memperoleh Laba (Y) diukur dengan 25 item pernyataan. Hasil persepsi responden sebagai respon dari kuesioner penelitian yang diberikan dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Persepsi Responden terhadap Kemampuan Karyawan Dalam Memperoleh Laba (Y)

No Item	STS	TS	KS	S	SS	N	MEAN	
							ITEM	VARIABEL
Y1			1	59	92	152	4,60	4,48
Y2			3	72	77	152	4,49	
Y3			1	69	82	152	4,53	
Y4			3	85	64	152	4,40	
Y5			0	65	87	152	4,57	
Y6			1	85	66	152	4,43	
Y7			6	78	68	152	4,41	
Y8			2	76	74	152	4,47	
Y9			2	77	73	152	4,47	
Y10			2	74	76	152	4,49	
Y11			3	69	80	152	4,51	
Y12			3	79	70	152	4,44	
Y13			1	76	75	152	4,49	
Y14			7	63	82	152	4,49	
Y15			6	71	75	152	4,45	
Y16			2	77	73	152	4,47	
Y17			3	70	79	152	4,50	
Y18			4	80	68	152	4,42	
Y19			6	77	69	152	4,41	
Y20			2	65	85	152	4,55	
Y21			0	78	74	152	4,49	
Y22			9	69	74	152	4,43	
Y23			1	73	78	152	4,51	

Disambung ke halaman berikutnya

Tabel 4.11 Sambungan

No Item	STS	TS	KS	S	SS	N	Mean	
							Item	Variabel
Y24			1	73	78	152	4,51	
Y25			4	67	81	152	4,51	

(Sumber : Data diolah, 2023)

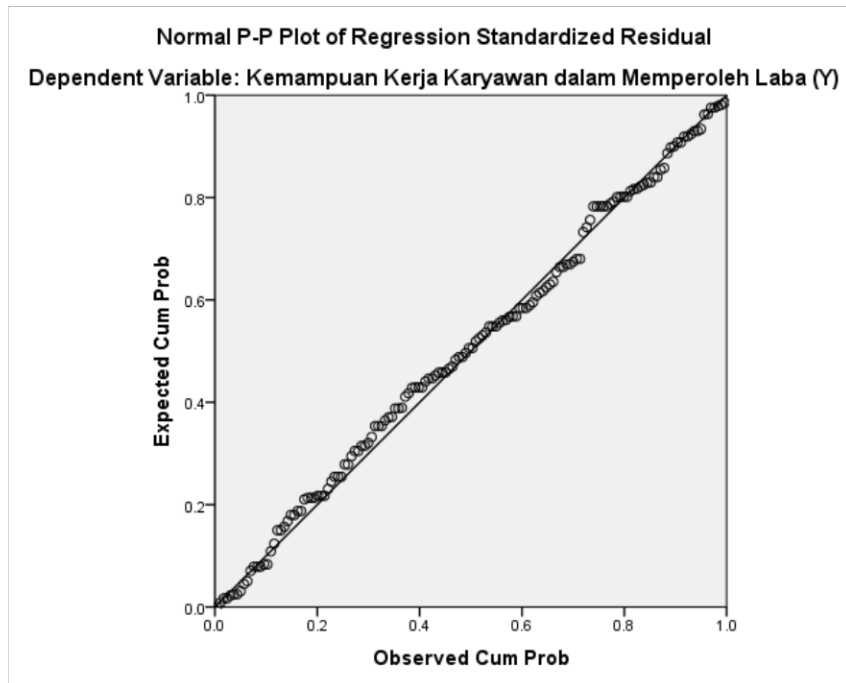
Berlandaskan tabel 4.11 membuktikan butir yang mempunyai nilai rerata paling rendah yaitu Y4 yakni “Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai 4,40 sedangkan item yang mempunyai nilai rerata paling tinggi merupakan Y1 yakni “Tingkat pendidikan formal saya yang saya miliki mendukung pekerjaan saya” dengan nilai 4,60.

Skor rerata persepsi responden yakni 4,48 masuk kategori SS, berarti bahwa responden SS bahwasanya responden SS bahwa kemampuan karyawan yang baik dapat meningkatkan laba perusahaan.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Prinsipnya normalitas bisa diketahui secara mengamati penyebaran data dalam sumbu diagonal melalui grafik atau secara mengamati histogram dari residual. Adapun Uji Normalitas pada penelitian yaitu:



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas disimpulkan model regresi berdistribusi normal karena *plotting* (titik-titik) mengikuti garis diagonal..

Agar lebih mengetahui residual data sudah mengikuti asumsi normalitas, sehingga residual data dilakukan uji lagi mempergunakan uji K-S, berikut ini hasilnya:

Tabel 4.12 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		152
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.64104312

Disambung ke halaman berikutnya

Tabel 4.12 Sambungan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.036
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.586
Asymp. Sig. (2-tailed)		.882
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

(Sumber : Data diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, pada Uji *K-S* membuktikan residual data mengikuti distribusi normal, berlandaskan hasil output membuktikan nilai *K-S* signifikan pada $0.882 > 0.050$. Maka, residual data memiliki distribusi normal dan model regresi sudah sesuai asumsi normalitas.

4.5.2 Uji Heterokedastisitas

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan Uji Gletser dimana jika variabel bebas yang signifikan secara statistik memberikan pengaruh pada variabel terikat nilai Absolut Ut (*AbsUt*). Terjadi adanya Heteroskedastisitas apabila probabilitasnya dibawah tingkat kepercayaan 5% atau 0,05, Ghazali (2018) Adapun hasil dari uji heterokedastisitas yaitu:

Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.985	2.270		.874	.383

Disambung ke halaman berikutnya

Tabel 4.13 Sambungan

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	Kompensasi Finansial (X1)	.019	.088	.031	.217	.829
	Kompensasi Non Finansial (X2)	-.016	.068	-.034	-.237	.813

a. Dependent Variable: ABS RES

(Sumber : Data diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut nilai signifikansi Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2) $> 0,05$ jadi bisa diambil kesimpulan tidak adanya masalah heterokedastisitas.

4.5.3 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas bisa diamati berdasarkan (1) nilai *tolerance* beserta lawan (2) VIF. Kedua ukuran ini membuktikan masing-masing variabel independen mana yang diterangkan oleh variabel independen yang lain. Tolerance melakukan pengukuran variabilitas variabel independen rendah sama dengan nilai VIF yang besar (dikarenakan $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang biasanya dipergunakan dalam membuktikan ada multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* $< 0,10$ ataupun sama dengan nilai $VIF > 10$ Ghozali (2018)

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	52.704	3.606		14.614	.000		
	Kompensasi Finansial (X1)	.679	.140	.399	4.861	.000	.336	2.972
	Kompensasi Non Finansial (X2)	.602	.108	.455	5.551	.000	.336	2.972

a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja Karyawan dalam Memperoleh Laba (Y)

(Sumber : Data diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas nilai *Tolerance* variabel X1 dan X2 > 0,100 dan nilai VIF variabel X1 dan X2 < 10,00 bisa diambil kesimpulan tidak adanya tanda multikolinieritas.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa ini dipergunakan agar mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yakni: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, pada variabel terikatnya yakni Kemampuan Karyawan Memperoleh Laba.

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.704	3.606		14.614	.000
	Kompensasi Finansial (X1)	.679	.140	.399	4.861	.000
	Kompensasi Non Finansial (X2)	.602	.108	.455	5.551	.000

a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja Karyawan dalam Memperoleh Laba (Y)

(Sumber : Data diolah, 2023)

Berlandaskan hasil analisa di atas bisa dipahami hasil analisis regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 51,849 + 0,679X_1 + 0,602X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Prediksi Kemampuan Karyawan Dalam Memperoleh Laba
- 51,849 : Konstanta sebesar 52,704 artinya jika masing-masing variabel independen dianggap 0 sehingga Y sebanyak 52,704.
- 0,679X₁ : Koefisien Kompensasi Finansial sebanyak 0,679 membuktikan Kompensasi Finansial dapat memprediksi Kemampuan Karyawan Dalam Memperoleh Laba secara positif, contohnya jika kompensasi finansial dinaikkan satu poin sehingga prediksi kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,679.
- 0,602X₂ : Koefisien Kompensasi Non Finansial sebanyak 0,602 membuktikan Kompensasi Finansial dapat memprediksi Kemampuan Karyawan Dalam Memperoleh Laba (Y) secara positif, sebagai contoh apabila kompensasi Non finansial ditingkatkan 1 poin maka prediksi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,602.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t

Ghozali (2018) Uji parsial dipakai agar memahami signifikansi korelasi diantara 85variable X dengan Y, apakah 85variable X₁ dan X₂ betul-betul memberikan pengaruh

pada variable Y (Kemampuan Kerja Karyawan Dalam Memperoleh Laba) dengan parsial.

A. Uji t Variabel Kompensasi Finansial (X₁)

Tabel 4.16 Hasil Uji t Variabel Kompensasi Finansial (X₁)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.704	3.606		14.614	.000
	Kompensasi Finansial (X ₁)	.679	.140	.399	4.861	.000

a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja Karyawan dalam Memperoleh Laba (Y)

(Sumber : Data diolah, 2023)

Berlandaskan tabel 4.16 melihat nilai sig. dapat disimpulkan sebagai berikut Kompensasi Finansial (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Karyawan dalam Memperoleh Laba (Y) sebab nilai signifikansinya < 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Selanjutnya dibuktikan melalui dasar penentuan keputusan (Ghozali, 2013) mempergunakan angka probabilitas signifikan. Rumus untuk mengetahui letak t_{tabel} ialah $t_{table} = n - k$ (152-3), dengan sig 5%, t_{tabel} dalam penelitian ini adalah 1,976 yakni:

- Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$, memiliki tingkat signifikan lima persen sehingga menerima H_a maupun menolak H_o .
- Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, memiliki tingkat signifikan lima persen sehingga H_o diterima maupun H_a ditolak..

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut mengetahui nilai sig bisa diambil kesimpulan bahwa Kompensasi Finansial mempunyai $T_{hitung} \geq T_{tabel}$, memiliki tingkat signifikansi lima persen sehingga menerima H_a maupun menolak H_o , yang mana $4,861 \geq 1,976$.

B. Uji t Variabel Kompensasi Non Finansial (X₂)

Tabel 4.17 Hasil Uji t Variabel Kompensasi Non Finansial (X₂)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.704	3.606		14.614	.000
	Kompensasi Non Finansial (X ₂)	.602	.108	.455	5.551	.000

a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja Karyawan dalam Memperoleh Laba (Y)

(Sumber : Data diolah, 2023)

Berlandaskan tabel 4.17 melihat nilai sig. dapat disimpulkan sebagai berikut Kompensasi Non Finansial (X₂) secara individual memberikan pengaruh signifikan pada Kemampuan Karyawan dalam Memperoleh Laba sebab nilai signifikansinya < 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Selanjutnya dibuktikan melalui dasar penentuan keputusan (Ghozali, 2013) mempergunakan angka probabilitas signifikansi, Rumus untuk mengetahui letak t_{tabel} ialah $t_{table} = n-k (152-3)$, dengan sig 5%, t_{tabel} pada penelitian yaitu 1,976 sebagai berikut:

- Apabila $T_{hitung} \geq T_{tabel}$, memiliki tingkat signifikan lima persen sehingga menerima H_a maupun menolak H_o .

- b. Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, memiliki tingkat signifikan lima persen sehingga H_a ditolak maupun H_o diterima.

Berlandaskan tabel 4.17 tersebut mengamati nilai sig. bisa diambil kesimpulan bahwa Kompensasi Non Finansial mempunyai $T_{hitung} \geq T_{tabel}$, dengan tingkat signifikan lima persen sehingga menerima H_a maupun menolak H_o , yang mana $5,551 \geq 1,976$.

4.7.2 Uji F

Ghozali (2018) Pada penelitian, uji ini dipergunakan dalam memahami tingkatan signifikansi pengaruh variabel bebas dengan simultan pada variabel tergantung.

Tabel 4.18 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2067.699	2	1033.850	146.257	.000 ^b
	Residual	1053.241	149	7.069		
	Total	3120.941	151			
a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja Karyawan dalam Memperoleh Laba (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial (X2), Kompensasi Finansial (X1)						

(Sumber : Data diolah, 2023)

Berlandaskan tabel 4.18 tersebut memahami nilai sig. yakni sejumlah 0,00 dan di bawah 0,05 sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara serentak memberi pengaruh signifikan pada Kemampuan Karyawan dalam Memperoleh Laba (Y).

Dasar penentuan keputusan (Ghozali, 2013) yaitu mempergunakan angka probabilitas signifikansi, signifikansi yang dipergunakan (α) sebanyak lima persen. Sementara yang menjadi tingkat kebebasan dalam pengujian F_{hitung} dibandingkan

F_{tabel} adalah df pembilang ($N1$)= $k-1$ ($3-1=2$) dan df penyebut ($N2$)= $n-k$ ($152-3=149$) sehingga F_{tabel} pada penelitian yaitu 3,06. Kriteria yang diberlakukan dalam pengujian F yakni jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, memiliki tingkat signifikan lima persen sehingga menerima H_a dan menolak H_o , yang mana $158,945 \geq 3,06$. Maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya Kompensasi Finansial maupun Kompensasi Non Finansial dengan serentak memberikan pengaruh signifikan pada Kemampuan Karyawan dalam Memperoleh Laba.

4.8 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) intinya mengetahui sejauh apakah potensi model untuk menjelaskan variasi variabel tergantung Ghozali (2018) Nilai Koefisien determinasi yaitu 0 serta 1. Nilai R^2 yang rendah artinya potensi variabel independen untuk menerangkan variasi variabel tergantung sangatlah terbatas.

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.658	2.65871
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial (X2), Kompensasi Finansial (X1)				

(Sumber : Data diolah, 2023)

Sesuai tabel 4.19 bisa dipahami bahwasanya nilai koefisien determinasi ada nilai *Adjusted R Square* sebanyak 0,658. Hal tersebut artinya potensi variabel independen untuk menerangkan variabel tergantung yaitu sebanyak $0,648 \times 100\% = 64,8\%$ sisa 35,2% diberikan pengaruh faktor lainnya di luar model.

4.9 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kemampuan Kerja Karyawan dalam Memperoleh Laba Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda. Dari analisis yang sudah dijelaskan diatas berikut pembahasan pada penelitian :

4.9.1 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kemampuan Kerja Karyawan dalam Memperoleh Laba

Kompensasi Finansial secara individual memberikan pengaruh positif signifikan pada Kemampuan Kerja Karyawan dalam Memperoleh Laba di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil statistik pengujian t bagi variabel Kompensasi Finansial bernilai t_{hitung} 4,861 melebihi t_{tabel} 1,976 bernilai signifikan 0,000 di bawah 0,05 sedangkan koefisien regresi bernilai positif sebanyak 0,679.

Untuk karyawan, kompensasi finansial merupakan imbalan wajib diterima pegawai terhadap balas jasa yang diberi oleh perusahaan atas kinerja yang telah dilaksanakan. Rivai (2004) kompensasi finansial adalah kewajiban yang haruslah dibayar perusahaan pada tenaga kerja. Sesuai hasil penelitian yang diperoleh sehingga pengembangan kinerja karyawan dapat melalui kompensasi finansial. Hal tersebut yang menjadi dasar bahwasanya perusahaan haruslah memberi kompensasi finansial dengan adil dan layak yang berlandaskan kepada asas pemberian kompensasi dan

menganut standar yang telah ditentukan pemerintah dan memperhatikan standar perusahaan lainnya maka pengembangan kinerja karyawan akan mengikuti.

Kompensasi finansial sangatlah krusial untuk tenaga kerja, hal tersebut dikarenakan kompensasi finansial adalah sumber penghasilan untuk pegawai dan keluarga. Kompensasi finansial pula sebagai deskripsi didalam status sosial untuk tenaga kerja. Tingkatan penghasilan sangatlah memberikan pengaruh untuk menetapkan standar kehidupan pegawai untuk memuaskan kebutuhan.

Pemberian kompensasi karyawan yang baik pada suatu perusahaan akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan itu sendiri. Jika karyawan mendapatkan kompensasi yang selaras dengan suatu hal yang sudah di kerjakan di perusahaan sehingga pegawai dengan sendirinya akan lebih memiliki kecenderungan untuk melaksanakan yang paling baik bagi perusahaan tempat dia bekerja. Tetapi jika pegawai tersebut merasa bahwa kompensasi yang di berikan perusahaan tidak selaras dengan hasil kerja yang sudah dia lakukan sehingga kinerja karyawan akan memiliki kecenderungan kurang optimal untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas di perusahaan tersebut. Pengaruh kompensasi finansial pula haruslah memperhatikan karakteristik pegawai yaitu dalam hal jenis kelamin, usia, lama bekerja dan tingkat pendidikan. Kompensasi finansial akan mampu berpengaruh apabila memperhatikan hal - hal tersebut dan tentu saja dalam pemberian kompensasi sesuai dengan perjanjian dan mampu membedakan antara karyawan yang sudah bekerja lama dan yang baru masuk serta pemberian bonus yang sesuai apabila karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan

adanya kompensasi finansial dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam memperoleh laba.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amrullah (2012), Yunilutanti (2014) dan Armida (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya kompensasi finansial yang baik dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam memperoleh laba perusahaan.

4.9.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kemampuan Kerja Karyawan dalam Memperoleh Laba

Kompensasi Non Finansial secara individual memberikan pengaruh positif signifikan pada Kemampuan Kerja Karyawan dalam Memperoleh Laba di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil statistik pengujian t bagi variabel Kompensasi Finansial bernilai t_{hitung} 5,551 melebihi t_{tabel} 1,976 bernilai signifikansi 0,000 dibawah 0,05 sedangkan koefisien regresi bernilai positif sebanyak 0,602.

Kompensasi non finansial mencakup kepuasan yang didapatkan seorang dari pekerjaan ataupun dari lingkungan fisik dan psikologis yang mana pegawai itu bekerja Simamora (2004). Sesuai pemaparan Husein (2003) kompensasi non finansial ditujukan dalam mempertahankan pegawai pada jangka panjang. Kompensasi non finansial yang diterima pegawai bisa memenuhi harapan sesuai dengan tujuan-tujuan pribadi karyawan tersebut, sehingga mampu memotivasi diri untuk meningkatkan

kinerjanya. Karyawan akan merasa memperoleh kesempatan sama guna dipromosikan jika perusahaan memberi kebijakan promosi selaras prestasi yang sudah diwujudkan setiap pegawai. Lingkungan kerja perusahaan yang tergolong nyaman juga dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Selain itu komunikasi diantara pemimpin dan karyawan yang berjalan secara baik dapat memperlancar kinerja karyawan dalam perusahaan. Hubungan komunikasi antara karyawan yang berjalan secara baik juga dapat memperlancar pekerjaan antar karyawan. Sehingga faktor-faktor non finansial tersebut dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam memperoleh laba.

Hasil penelitian sejalan penelitian Huda (2018) dan Rindy (2015) yang menyebutkan kompensasi non finansial memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian ini berbanding terbalik dengan yang dilakukan Indriani (2021) kompensasi non financial berupa motivasi tidak memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi finansial memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kemampuan karyawan dalam memperoleh laba. Pemberian gaji, bonus dan insentif yang sesuai dapat mendorong kemampuan karyawan dalam memperoleh laba.
2. Kompensasi non finansial memberikan pengaruh positif signifikan pada kemampuan karyawan dalam memperoleh laba. Motivasi, lingkungan pekerjaan dan hubungan yang baik antar karyawan dapat memperlancar pekerjaan karyawan dalam memperoleh laba perusahaan.

5.2 Saran

Saran penelitian ini yaitu:

1. Bagi perusahaan
Perusahaan harus memberikan kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial kepada karyawan untuk memberikan motivasi dan dorongan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan tersebut dalam memperoleh laba perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Sesuai penelitian ini dipahami seluruh variabel independen memberikan pengaruh positif signifikan pada kemampuan karyawan dalam memperoleh laba. Penelitian berikutnya diharap mencari variabel lainnya yang kemungkinan memberikan pengaruh pula pada kemampuan karyawan dalam memperoleh laba disamping variabel yang telah diteliti dalam penelitian misal pelatihan, beban kerja, lingkungan dan yang lain maka diharap penelitian lebih optimal. Penelitian berikutnya diharap guna menambah jumlah sampel yang diteliti dan menggunakan objek lainnya dalam melaksanakan penelitian. Bisa menambahkan instrumen untuk mengukur variabel yang dipergunakan dan menambah jumlah observasi dengan periode lebih lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sartono. (2010). *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi* (4th ed.). Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Armida, F. (2017). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta*. Skripsi - Institut Agama Islam Negeri Salatiga (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam). *Skripsi - Institut Agama Islam Negeri Salatiga (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam)*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cahyono, T. (2017). *Statistik Uji Korelasi*. *Journal of Chemical Information and Modeling, Pertama*, 1–77. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Darodjat, D. T. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia – Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Endah Widiarti. (2018). *Pengaruh Motivasi Belajar dan Kesiapan Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Ekonomi Siswa Kelas X Ilmu-Ilmu Sosial Di SMA Negeri 2 Banguntapan, Bantul*. <https://doi.org/10.1051/mateconf/201712107005>
- Fristyawati. (2005). *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Retrieved from <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/16772/bab2.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Gary Siegel and Helena Ramanauska-Marconi. (1989). *Behavioral Accounting*. South Western. Universitas Diponegoro. Retrieved from https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/14834/05_2bab2.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia - Edisi Revisi*. Yogyakarta: BPFED.
- Harahap, S. S. (2011). *Teori Akuntansi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo.
- Harahap, S. S. (2015). *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan* (1st–10th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (17th ed.). Jakarta.
- Huda, S. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo*. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Ponorogo (Jurusan Muamalah Fakultas Syariah).
- Husein, U. (2003). *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Iskandar. (2016). *Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility terhadap Profitabilitas Perusahaan*. FEB UNMUL.
- James dan Ralph S. Polimeni. (1986). *Akuntansi Biaya* (Jilid 1). Jakarta: Erlangga.

- Jannah, F. (2022). *Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kuantitas Laba di UPK Harapan Mandiri DAPM EX PNPM Mlandingan Situbondo*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lubis, A. I. (2010). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- M. R. Mathews and M. H. B. Perera. (1996). *Accounting Theory and Development*. Thomson Publishing Company. Retrieved from <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/14834/05.2bab2.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Martono, A. H. dan. (2011). *Manajemen Keuangan (Kedua)*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (4th ed.)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mathis, RL., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management (10th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik (2nd ed.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (10th ed.)*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito. (2002). *Wawasan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe)*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- O.P. Simorangkir. (2004). *Pengantar Lembaga Keuangan Bank dan Non Bank*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyastama, R. (2017). *Bukti Sakti Kuasai SPSS*. Bantul: Star Up.
- Purnomo, H. (2003). *Perilaku Organisasi dan Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. T. (2008). *Perilaku Organisasi (12th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samosir, C. B. H., & Prayoga, A. B. (2015). *Jurnal Pengaruh Persepsi Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Produk Enervon-C*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 1(2), 1–13. <https://doi.org/10.22441/jimb.v1i3.570>
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif (dilengkapi dengan Perhitungan Manual & SPSS)*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (11th ed.)*. Ban:

Alfabeta.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Retrieved from <https://heriyantolim.wordpress.com/2017/07/14/276/>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (Cetakan ke; Setiyawami, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (Pertama; S. Y. Suryandari, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Pertama; Pustakabarupress, Ed.). Yogyakarta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset (Penerbit Andi, Anggota IKAPI).
- Supranto, J. (2000). *Teknik Sampling untuk Survei dan Sampling*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwardjono. (2011). *Teori Akuntansi Perencanaan Pelaporan Keuangan* (Ketiga Cet). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Syaifulloh. (2005). *Pengertian Kompensasi dan Jenis / Macam Kompensasi Sdm – Upah, Gaji, Insentif, Tunjangan, dsb*.
- Wursanto. (2003). *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yulianto, M. A. (2012). *Statistik Deskriptif | digensia. Jurnal Hikmah, 14(1), 2017*. Retrieved from <https://www.slideshare.net/hakil/analisis-deskriptif>
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. (3rd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Balasan Penelitian



PERUMDAM TIRTA KENCANA KOTA SAMARINDA

JALAN TIRTA KENCANA NO. 1 SAMARINDA

☎0541 - 2088100 E-mail : smd@perumdamtirtakencana.id

Samarinda, 02 Maret 2023

Nomor : 423.4/63-02/III/2023
Lampiran : -
Perihal : **Persetujuan Penelitian**

Ke p a d a

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Cq. Wakil Dekan Bidang Akademik
Universitas Mulawarman
Jl. Tanah Grogot No. 1

Di -
SAMARINDA

Dengan hormat,

Menanggapi surat dari Saudara Nomor: 436/UN17.1/PL/2023 tanggal 20 Februari 2023, pada prinsipnya dapat kami setujui untuk melaksanakan Penelitian di Departemen Sumber Daya Manusia Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda dengan judul skripsi "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kemampuan Karyawan dalam Memperoleh Laba pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda". Mahasiswa wajib menyerahkan hasil skripsi yang telah selesai sebagai tembusan ke Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda. Berikut data Mahasiswa tersebut :

No	Nama	NIM	Program Studi
1	Novia Dwi Puryana	1601035143	S1 Akuntansi

Demikian disampaikan dan diketahui untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

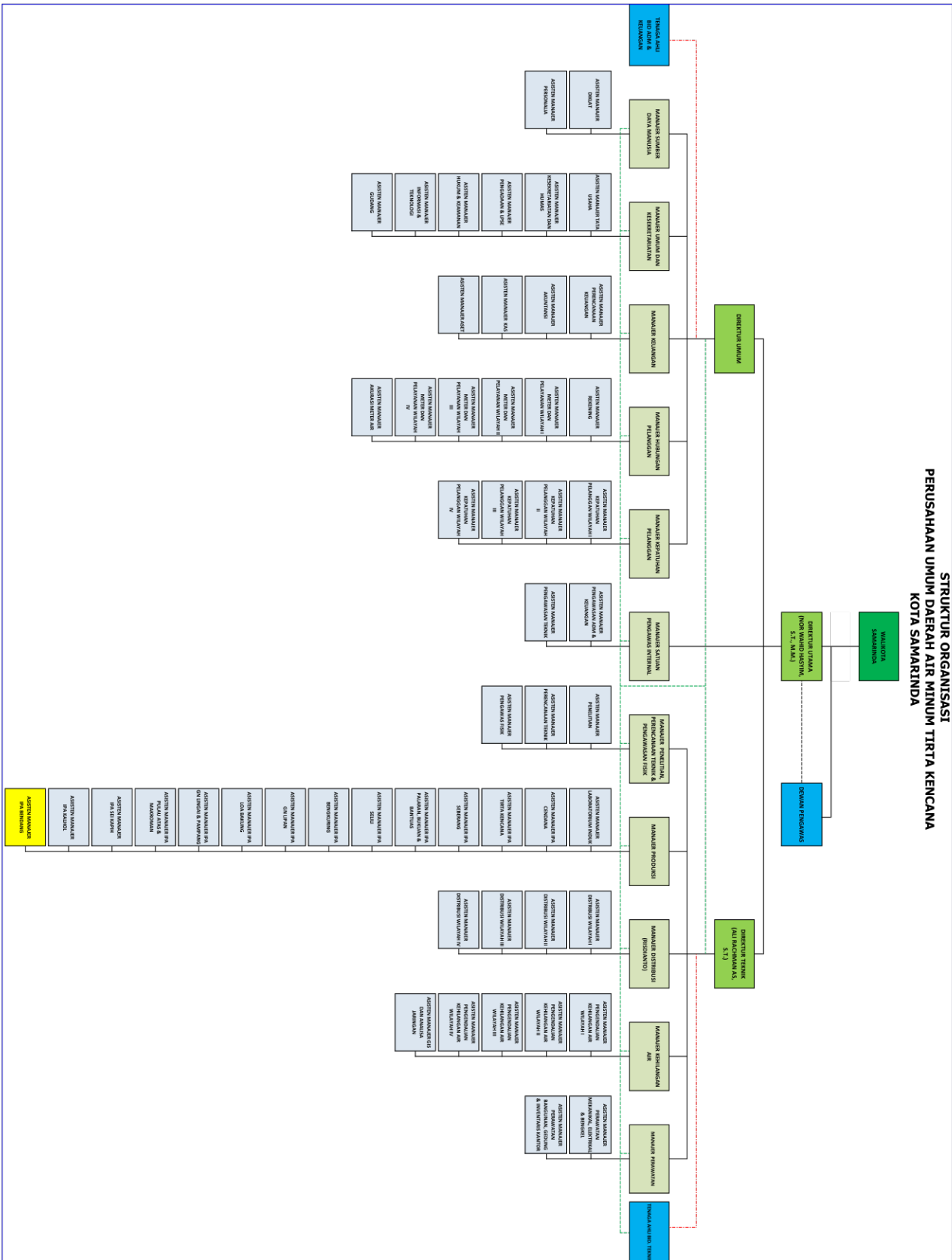
DIREKTUR UMUM,

YUSFIAN NOOR, S.E.

Tembusan Kepada Yth :
1. Manajer Sumber Daya Manusia
2. Arsup

KABRIHAN_PERSONALIA\PELUANG_PEL-COBSERVASI 2023.docx

Lampiran 2 : Struktur Organisasi PDAM Tirta Kencana Samarinda



Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON-
FINANSIAL TERHADAP KEMAMPUAN KARYAWAN DALAM
MEMPEROLEH LABA PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
(PDAM) TIRTA KENCANA KOTA SAMARINDA.

Samarinda, 23 Februari 2023

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/sdr/i

Di – Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penulisan laporan Skripsi pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan kompensasi Non-Finansial Terhadap Kemampuan Karyawan Dalam Memperoleh Laba Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda.”**

Maka penulis bermaksud mengumpulkan data dalam bentuk kuesioner. Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari akan kesibukan Bapak/Ibu/Sdr/i pada saat ini. Namun demikian, penulis mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk dapat membantu kelancaran penyusunan laporan ini dengan mengisi jawaban di kolom jawaban dari pernyataan yang ada pada kuesioner ini. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i.

Atas perhatian dan kesediannya, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga apa yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hornat Saya

Penulis

Novia Dwi Puryana

NIM 1601035143

KUISIONER PENELITIAN

Judul Penelitian : **Pengaruh Kompensasi Finansial dan kompensasi Non-Finansial Terhadap Kemampuan Karyawan Dalam Memperoleh Laba Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda**

Data Penelitian :
 Nama : Novia Dwi Puryana
 NIM : 1601035143
 Jurusan : Akuntansi
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bapak/Ibu/Saudara(i) diminta untuk menjawab pertanyaan yang kami ajukan sesuai dengan kondisi atau situasi pada saat ini, sebagaimana yang dirasakan oleh Bapak/Ibu/Saudara(i) di kantor pada saat ini.
2. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu kolom jawaban yang disediakan yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara(i) dengan petunjuk sebagai berikut:
 1. Sangat Setuju (SS) : Nilai 5
 2. Setuju (S) : Nilai 4
 3. Kurang Setuju (KS) : Nilai 3
 4. Tidak Setuju (TS) : Nilai 2
 5. Sangat Tidak Setuju (STS) : Nilai 1
3. Kami menjamin kerahasiaan jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara(i) dan hanya dipergunakan pada saat penulisan skripsi saya.

II. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Jenis Kelamin : Pria Wanita
- b. Usia : Tahun
- c. Tingkat Pendidikan :

<input type="checkbox"/> SD	<input type="checkbox"/> SMA/SMK	<input type="checkbox"/> Strata 1	<input type="checkbox"/> Lainnya.....
<input type="checkbox"/> SMP	<input type="checkbox"/> DIPLOMA	<input type="checkbox"/> Strata 2	
4. Lama Bekerja : tahun/bulan
5. Status Karyawan : Karyawan Kontrak Karyawan Tetap

III. DAFTAR PERNYATAAN

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
Kompensasi Finansial (X1)						
	a. Gaji					
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan					
2	Saya merasa bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.					
	b. Bonus					
3	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
4	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan					
5	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan apa yang saya harapkan					
	c. Tunjangan					
6	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan / posisi saya di perusahaan					
7	Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya					
8	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan					
9	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga					
10	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang meninggal					
Kompensasi Non-Finansial (X2)						
	a. Pekerjaan					
1	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya					

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
2	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya					
3	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi					
4	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan					
	b. Lingkungan Kerja					
5	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja					
6	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif					
7	Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah					
8	Perusahaan tempat saya bekerja senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan					
9	Pimpinan perusahaan tempat saya bekerja selalu bersikap ramah dan santun pada sesama karyawan					
10	Pimpinan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan					
11	Sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya.					
Kemampuan Karyawan Dalam Memperoleh Laba (Y)						
	a. Kriteria Berdasarkan Kemampuan Pribadi yang berhubungan dengan Pekerjaan					
1	Tingkat pendidikan formal saya yang saya miliki mendukung pekerjaan saya					

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
2	Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan di perusahaan ini					
3	Saya telah menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat					
4	Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan					
6	Saya cepat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja saya					
7	Saya melakukan pekerjaan yang diberikan atasan dengan rapi dan teliti					
8	Saya berpikir cepat dalam memecahkan setiap masalah dalam pekerjaan					
9	Ketelitian sangat diperlukan dalam pekerjaan saya					
10	Dalam bekerja saya dapat berkonsentrasi dengan baik					
	b. Kriteria Berdasarkan Sifat dalam Bekerja					
11	Karyawan sebaiknya menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan					
12	Saya merasa bahwa saya malu jika kualitas kerja saya lebih buruk dari divisi/sektor lain					
13	Karyawan sebaiknya tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada di tempat					
14	Karyawan seharusnya memberikan informasi yang benar kepada pemimpin terkait dengan pekerjaan					
15	Karyawan sebaiknya memberikan dorongan bagi rekan kerja untuk bekerja lebih baik dari prestasi kerja yang diraih saat ini					
	c. Kriteria Berdasarkan Perilaku Kerja					

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
16	Karyawan sebaiknya tidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak, meskipun ada keperluan pribadi yang mendadak					
17	Karyawan seharusnya mengikuti agenda atau jadwal kerja					
18	Bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai					
19	Karyawan sebaiknya lebih mengutamakan kualitas dibanding kuantitas					
20	Karyawan sebaiknya memiliki tingkat kepedulian untuk memelihara peralatan kerja kantor sebaik mungkin					
	d. Kriteria dalam Meningkatkan Laba					
21	Transaksi seharusnya disajikan secara wajar dan jujur sesuai dengann laporan keuangan					
22	Mengubah metode akuntansi yang berbeda dengan metode sebelumnya sehingga dapat menaikkan atau menurunkan angka laba					
23	Manajemen menggeser periode biaya atau pendapatan atau sering disebut manipulasi keputusan operasional (mempercepat atau memperlama pengeluaran)					
24	Mampu mengatur anggaran dan pendapatan					
25	Penyusunan laporan keuangan yang sistematis dilakukan untuk kepentingan jangka panjang perusahaan					

Lampiran 4. Hasil Tabulasi “Variabel Kompensasi Finansial”

Responden	Kompensasi Finansial (X1)											Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	
1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	48
2	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	50
3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	51
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	51
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	52
6	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	49
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	53
8	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	50
9	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	50
10	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	48
11	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	48
12	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	49
13	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	48
14	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	48
15	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	48
16	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	49
17	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	39
18	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	43
19	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	49
20	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	50
21	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	49
22	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	48
23	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	49
24	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	49
25	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	46
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
27	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	39
28	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	51
29	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	51
30	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	50
31	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	49
32	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	48
33	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	44

34	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	49
35	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	48
36	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	49
37	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	41
38	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	49
39	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	48
40	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	51
41	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	50
42	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	47
43	5	5	5	3	4	5	3	4	5	4	4	47
44	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	50
45	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	47
46	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	48
47	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	50
48	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	47
49	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	52
50	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	50
51	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	49
52	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	47
53	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	47
54	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	50
55	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	47
56	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	50
57	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	51
58	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	48
59	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	51
60	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	48
61	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	49
62	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	49
63	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	49
64	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	49
65	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	49
66	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	48
67	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	39
68	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	53
69	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	49

70	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	46
71	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	50
72	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	49
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
74	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	43
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
76	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	49
77	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	5	43
78	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	49
79	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	47
80	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	49
81	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	50
82	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	53
83	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
84	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	49
85	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	50
86	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	51
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
88	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	50
89	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	50
90	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	50
91	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	49
92	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	51
93	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	48
94	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	50
95	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	50
96	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	47
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
98	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
99	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	50
100	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	40
101	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	49
102	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	51
103	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	51
104	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	47
105	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	51

142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
143	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	50
144	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	49
145	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	48
146	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	51
147	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	49
148	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	53
149	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	47
150	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	49
151	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	49
152	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	50
Total	667	666	673	666	669	682	677	677	677	674	678	7406
Average	4,39	4,38	4,43	4,38	4,40	4,49	4,45	4,45	4,45	4,43	4,46	

Lampiran 5. Hasil Tabulasi “Variabel Kompensasi Non Finansial”

Responden	Kompensasi Non Finansial (X2)												Jumlah
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	56
2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	52
3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	56
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	57
6	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	53
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	57
8	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	55
9	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	54
10	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	54
11	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	55
12	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	56
13	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	54
14	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	53
15	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	50
16	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	54
17	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	39
18	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	45
19	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	53
20	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	54
21	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	54
22	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	53
23	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	50
24	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	54
25	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	55
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
27	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	42
28	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	53
29	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	53
30	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	54
31	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	53
32	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	51
33	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	47

34	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50
35	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	54
36	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	56
37	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	46
38	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	52
39	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
40	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	51
41	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	56
42	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	50
43	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	52
44	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	53
45	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	54
46	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	54
47	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	56
48	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	54
49	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	57
50	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	52
51	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	53
52	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	52
53	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	52
54	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	55
55	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	51
56	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	53
57	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	54
58	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	54
59	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
60	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	56
61	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	53
62	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	54
63	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	52
64	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	52
65	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	53
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
67	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	40
68	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	57
69	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	52

70	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	55
71	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	54
72	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	55
73	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	46
74	4	2	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	47
75	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	57
76	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	54
77	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	44
78	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	55
79	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	56
80	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	56
81	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	55
82	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	57
83	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
84	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	54
85	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	53
86	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	53
87	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57
88	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	54
89	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	54
90	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	56
91	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	55
92	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	53
93	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	56
94	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	53
95	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	52
96	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	55
97	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	58
98	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
99	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	53
100	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	41
101	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	54
102	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	53
103	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	56
104	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	54
105	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	57

106	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	54
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
108	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	54
109	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	53
110	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	54
111	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	57
112	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	52
113	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	56
114	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	51
115	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	44
116	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	44
117	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	55
118	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	55
119	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	55
120	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
121	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	54
122	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	56
123	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	53
124	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	55
125	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	56
126	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	53
127	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55
128	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
129	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
130	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	54
131	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	53
132	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	45
133	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	52
134	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	46
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
136	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	53
137	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	52
138	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	54
139	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	52
140	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	55
141	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47

142	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
143	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	53
144	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	52
145	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	54
146	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	54
147	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	55
148	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	57
149	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	55
150	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	54
151	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	54
152	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	52
Total	678	671	673	672	678	660	662	679	663	665	665	680	8046
Average	4,46	4,41	4,43	4,42	4,46	4,34	4,36	4,47	4,36	4,38	4,38	4,47	

Lampiran 6. Hasil Tabulasi “Variabel Kemampuan Kerja Karyawan”

Responden	Kemampuan Karyawan Dalam Memperoleh Laba (Y)																									Jumlah
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	
1	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	114
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	115
3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	114
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	113
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	118
6	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	110
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	122
8	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	112
9	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	114
10	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	116
11	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	110
12	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	113
13	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	110
14	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	112
15	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	110
16	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	109
17	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
18	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	105
19	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	112
20	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	113
21	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	113
22	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	109
23	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	115
24	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	111
25	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	113
26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	105
27	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	91
28	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	112
29	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	112
30	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	110
31	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	111
32	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	112
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	108
34	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	111
35	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	112
36	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	113
37	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	107
38	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	111
39	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	114
40	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	109
41	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	112
42	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	112
43	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	112
44	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	112
45	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	116
46	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	111
47	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	110
48	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	111
49	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	118
50	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	111
51	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	113
52	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	111
53	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	113
54	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	112
55	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	114
56	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	114
57	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	112
58	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	116
59	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	113
60	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	112
61	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	115
62	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	111
63	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	114
64	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	111
65	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	112
66	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	113
67	3	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	3	96
68	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	117
69	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	112
70	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	111
71	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5									

76	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	112	
77	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	105	
78	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	116	
79	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	114	
80	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	114	
81	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	109	
82	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	117	
83	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	108	
84	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	113	
85	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	114	
86	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	109	
87	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	117	
88	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	116	
89	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	111	
90	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	113	
91	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	114	
92	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	114	
93	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	112	
94	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	115	
95	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	111	
96	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	115	
97	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	117	
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	124	
99	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	109	
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
101	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	111	
102	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	115	
103	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	110	
104	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	111	
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	120	
106	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	109	
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	123	
108	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	109	
109	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	111	
110	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	115	
111	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	118	
112	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	112	
113	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	114	
114	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	111	
115	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	105	
116	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	108	
117	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	115	
118	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	111	
119	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	109	
120	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125	
121	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	114	
122	5	3	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	112
123	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	109	
124	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	109
125	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	110	
126	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	111	
127	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	109	
128	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118	
129	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	112	
130	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
131	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	114	
132	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	107	
133	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	113	
134	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	108	
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125	
136	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	114	
137	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	110	
138	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	113	
139	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	112	
140	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	113	
141	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	108	
142	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	108	
143	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	112	
144	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	113	
145	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	110	
146	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	114	
147	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	111	
1																											

Lampiran 7. Hasil Output SPSS

Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.11	X1.SUM
X1.1	Pearson Correlation	1	.318**	.275**	.070	.189*	.085	.206*	-.018	.071	.060	.487**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.390	.020	.300	.011	.827	.386	.461	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X1.2	Pearson Correlation	.318**	1	.193*	.142	.224**	.126	.206*	.078	.219**	.001	.540**
	Sig. (2-tailed)	.000		.017	.082	.005	.121	.011	.343	.007	.987	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X1.3	Pearson Correlation	.275**	.193*	1	.356**	.205*	.063	.089	.111	.247**	.042	.579**
	Sig. (2-tailed)	.001	.017		.000	.011	.441	.275	.174	.002	.610	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X1.4	Pearson Correlation	.070	.142	.356**	1	.338**	.210**	.189*	.100	.117	-.024	.537**
	Sig. (2-tailed)	.390	.082	.000		.000	.009	.020	.219	.149	.772	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X1.5	Pearson Correlation	.189*	.224**	.205*	.338**	1	.087	.206*	.166*	.141	.019	.551**
	Sig. (2-tailed)	.020	.005	.011	.000		.288	.011	.041	.083	.814	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X1.6	Pearson Correlation	.085	.126	.063	.210**	.087	1	.101	.170*	.122	.066	.434**
	Sig. (2-tailed)	.300	.121	.441	.009	.288		.217	.037	.134	.417	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X1.7	Pearson Correlation	.206*	.206*	.089	.189*	.206*	.101	1	-.008	.068	.143	.455**
	Sig. (2-tailed)	.011	.011	.275	.020	.011	.217		.923	.402	.080	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X1.8	Pearson Correlation	-.018	.078	.111	.100	.166*	.170*	-.008	1	.139	-.018	.350**
	Sig. (2-tailed)	.827	.343	.174	.219	.041	.037	.923		.087	.824	.000

X2.5	Pearson Correlation	.367**	.398**	.254**	.383**	1	.249**	.245**	.169*	.195*	.293**	.243**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.002	.002	.037	.016	.000	.003	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X2.6	Pearson Correlation	.253**	.202*	.238**	.188*	.249**	1	.228**	.259**	.185*	.154	.044	.528**
	Sig. (2-tailed)	.002	.012	.003	.020	.002		.005	.001	.022	.059	.589	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X2.7	Pearson Correlation	.187*	.241**	.190*	.233**	.245**	.228**	1	.244**	.317**	.185*	.130	.546**
	Sig. (2-tailed)	.021	.003	.019	.004	.002	.005		.002	.000	.023	.109	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X2.8	Pearson Correlation	.230**	.112	.198*	.258**	.169*	.259**	.244**	1	.237**	.072	.197*	.499**
	Sig. (2-tailed)	.004	.168	.014	.001	.037	.001	.002		.003	.381	.015	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X2.9	Pearson Correlation	.208*	.232**	.253**	.197*	.195*	.185*	.317**	.237**	1	.126	.079	.521**
	Sig. (2-tailed)	.010	.004	.002	.015	.016	.022	.000	.003		.122	.334	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X2.10	Pearson Correlation	.054	-.007	.000	.182*	.293**	.154	.185*	.072	.126	1	.241**	.393**
	Sig. (2-tailed)	.507	.932	1.000	.025	.000	.059	.023	.381	.122		.003	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X2.11	Pearson Correlation	.120	.062	.128	.132	.243**	.044	.130	.197*	.079	.241**	1	.398**
	Sig. (2-tailed)	.142	.445	.116	.104	.003	.589	.109	.015	.334	.003		.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
X2.SUM	Pearson Correlation	.572**	.539**	.563**	.597**	.655**	.528**	.546**	.499**	.521**	.393**	.398**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reabilitas Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.607	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	39.9539	5.978	.301	.577
X1.2	39.9145	5.787	.357	.563
X1.3	39.9605	5.522	.377	.556
X1.4	39.9408	5.844	.363	.562
X1.5	39.8553	5.767	.373	.559
X1.6	39.8882	6.113	.232	.593
X1.7	39.8882	6.126	.279	.582
X1.8	39.8882	6.431	.167	.606
X1.9	39.9079	6.058	.274	.583
X1.10	39.8816	6.622	.071	.628

Hasil Uji Reabilitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.743	11

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	44.0592	9.910	.443	.717
X2.2	44.0921	9.965	.396	.723
X2.3	44.0987	9.838	.421	.719
X2.4	44.0592	9.712	.465	.713
X2.5	44.1776	9.498	.537	.703
X2.6	44.1645	9.913	.372	.727
X2.7	44.0526	10.010	.413	.721
X2.8	44.1579	10.293	.368	.727
X2.9	44.1447	10.058	.378	.725
X2.10	44.1447	10.601	.236	.744
X2.11	44.0461	10.614	.248	.742

Hasil Uji Reabilitas Variabel Kemampuan Karyawan dalam Memperoleh Laba (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.679	25

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	107.4211	19.106	.296	.665
Y2	107.5329	19.443	.196	.673
Y3	107.4868	19.497	.200	.673
Y4	107.6184	19.933	.096	.682
Y5	107.4474	19.520	.206	.672
Y6	107.5921	19.051	.305	.664
Y7	107.6118	19.577	.153	.678
Y8	107.5461	18.859	.335	.661
Y9	107.5526	18.779	.354	.659
Y10	107.5329	18.992	.304	.664
Y11	107.5132	19.086	.274	.666
Y12	107.5789	18.802	.339	.661
Y13	107.5329	19.138	.281	.666
Y14	107.5263	19.258	.207	.673
Y15	107.5658	19.519	.162	.677
Y16	107.5526	19.030	.296	.665
Y17	107.5197	19.337	.219	.671
Y18	107.5987	20.083	.059	.686
Y19	107.6053	19.631	.142	.679
Y20	107.4737	18.873	.333	.661
Y21	107.5329	19.761	.147	.677
Y22	107.5921	19.263	.196	.674
Y23	107.5132	19.298	.245	.669
Y24	107.5132	19.404	.221	.671
Y25	107.5132	19.324	.214	.672

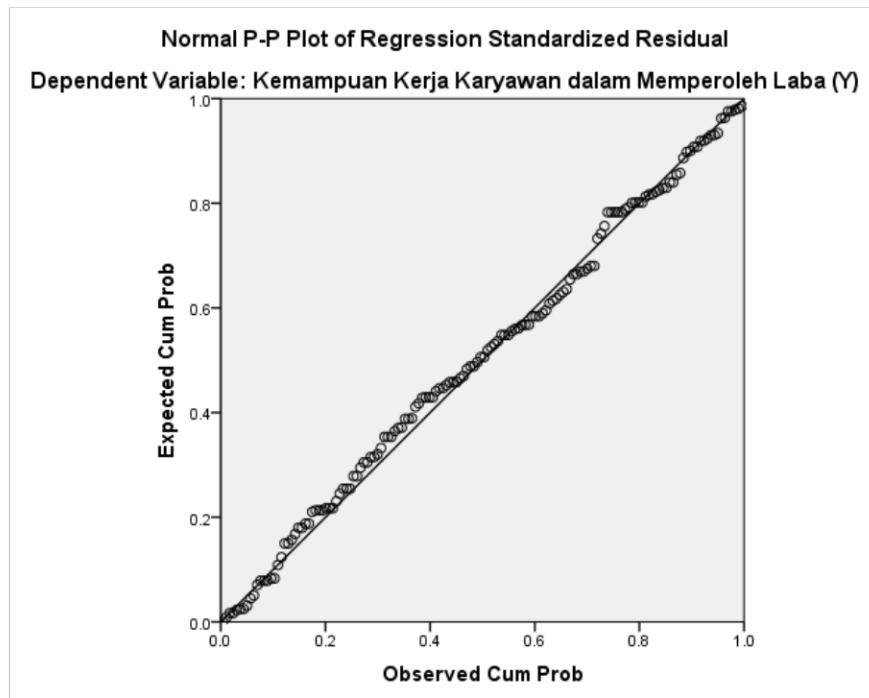
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		152
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.64104312
	Absolute	.048
Most Extreme Differences	Positive	.036
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.586
Asymp. Sig. (2-tailed)		.882

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Uji Heterokedasitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.985	2.270		.874	.383
	Kompensasi Finansial (X1)	.019	.088	.031	.217	.829
	Kompensasi Non Finansial (X2)	-.016	.068	-.034	-.237	.813

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Multikoloneralitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	52.704	3.606	14.614	.000		
	Kompensasi Finansial (X1)	.679	.140	4.861	.000	.336	2.972
	Kompensasi Non Finansial (X2)	.602	.108	5.551	.000	.336	2.972

a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja Karyawan dalam Memperoleh Laba (Y)

HASIL UJI HIPOTESIS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.658	2.65871

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial (X2), Kompensasi Finansial (X1)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2067.699	2	1033.850	146.257	.000 ^b
	Residual	1053.241	149	7.069		
	Total	3120.941	151			

a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja Karyawan dalam Memperoleh Laba (Y)
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial (X2), Kompensasi Finansial (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.704	3.606		14.614	.000
	Kompensasi Finansial (X1)	.679	.140	.399	4.861	.000
	Kompensasi Non Finansial (X2)	.602	.108	.455	5.551	.000

a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja Karyawan dalam Memperoleh Laba (Y)