



PISSN: 2622-5336

EISSN: 2620-5416

**ECO-BUILD JOURNAL**

Economy Bring Ultimate Information All About  
Development Journal

## **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KALIMARAU JAYA DI TANJUNG REDEB**

**Andi Fras Setyo**

[andifrassetyo@gmail.com](mailto:andifrassetyo@gmail.com)

### **Abstrak:**

Tujuan dalam penulisan skripsi ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Kalimantan Jaya di Tanjung Redeb. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linier berganda.

Dari Hasil analisis kinerja karyawan dengan menggunakan regresi linier berganda, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai konstanta adalah 7.258. Ini berarti bahwa dalam keadaan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial nilainya tetap atau dalam keadaan tidak ada pengaruh dari Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial, maka tingkat kinerja karyawan akan bergerak naik atau turun sebesar 7.258.

Koefisien regresi kompensasi finansial bertanda negatif dengan koefisien sebesar -0,011. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh negatif dan tidak searah terhadap kinerja karyawan. Apabila tingkat kompensasi finansial turun 1 persen, maka tingkat kinerja karyawan PT Kalimantan Jaya di Tanjung Redeb akan turun sebesar -0,011 begitupun sebaliknya.

Koefisien regresi kompensasi non finansial bertanda positif dengan koefisien sebesar 0,563. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan searah terhadap kinerja karyawan. Apabila tingkat kompensasi non finansial naik 1 persen, maka tingkat kinerja karyawan PT Kalimantan Jaya di Tanjung Redeb akan naik pula sebesar 0,563 persen begitupun sebaliknya.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan,

### **Abstrack:**

The purpose of this thesis is to determine the effect of financial compensation and non-financial compensation on employee performance at PT Kalimantan Jaya in Tanjung Redeb. The analytical tool used in this study is multiple linear regression. From the results of employee performance analysis using multiple linear regression, it can be interpreted as follows:



The constant value is 7,258. This means that in a state of financial compensation and non-financial compensation the value is fixed or in a state of no influence from Financial Compensation and Non-Financial Compensation, the level of employee performance will move up or down by 7,258.

The financial compensation regression coefficient is negative with a coefficient of -0.011. This shows that the financial compensation variable has a negative effect and not in the direction of employee performance. If the level of financial compensation falls by 1 percent, the performance level of PT Kalimantan Jaya's employees in Tanjung Redeb will decrease by 0,011 and vice versa.

Non-financial compensation regression coefficient is positive with a coefficient of 0.563. This shows that the non-financial compensation variable has a positive and direct effect on employee performance. If the level of non-financial compensation rises by 1 percent, the performance level of PT Kalimantan Jaya's employees in Tanjung Redeb will also increase by 0.563 percent and vice versa.

**Keywords: Employee Performance**

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Seiring dengan berkembangnya transportasi di Indonesia dan atas upaya meningkatkan sumber daya manusia (SDM), dimana selama ini sudah menjadi trend di dunia bisnis penerbangan. Sehingga Kabupaten Berau sendiri mempunyai Bandara udara kalimaru yang digunakan sebagai alat transportasi bagi para wisatawan yang ingin berlibur ke Pulau derawan, maratua, sangalaki, kakaban dan labuan cermin, maupun para pembisnis atau investor.

Dengan adanya Bandara Kalimantan, di Tanjung Redeb yang terhubung dengan Balikpapan, Tarakan, dan Bulungan sangat membantu masyarakat untuk bepergian menggunakan pesawat.

Melihat peluang tersebut maka PT Kalimantan Jaya berdiri pada tahun 2008 di Tanjung Redeb, perusahaan tersebut bergerak pada bidang penyedia jasa ground handling maskapai. Jasa yang diberikan berupa manpower yang diperbantukan untuk handle penumpang check-in, boarding gate, lost and found, dan ground support equipment. Maskapai yang dihandel oleh PT Kalimantan Jaya adalah Garuda Indonesia, Sriwijaya, NAM Air, Wings, dan Trans Nusa. PT Kalimantan Jaya termasuk perusahaan yang cukup besar, ditunjang dari jumlah karyawannya yang mencapai  $\pm 50$  orang.

Dalam dunia bisnis ini mengalami perkembangan sangat pesat dan tentu saja dalam hal ini



P-ISSN: 2622-5336

**ECO-BUILD JOURNAL**

Economy Bring Ultimate Information All About  
Development Journal



E-ISSN: 2620-5416

diikuti persaingan yang sangat ketat. Saat ini perusahaan harus memiliki keunggulan yang kompetitif yang akan mampu bertahan, mampu memenangkan persaingan serta meraih peluang untuk berkembang. Menghadapi keadaan tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor utama pembentukan keunggulan yang kompetitif dan akan menjadi kunci kemajuan dimasa mendatang.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan dijadikan sebagai mitra dalam berusaha.

Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, dengan harapan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Salah satu diantaranya yaitu melalui kompensasi. Kompensasi diberikan agar karyawan dapat memenuhi seluruh atau sebagian kebutuhan dan keinginan karyawan.

Menurut Kadarisman (2014:1) Kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Tujuan keseluruhan

dari pemberian kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar memberikan tenaga, dan pikiran yang terbaik bagi organisasi. Komponen dari program kompensasi total adalah kumulatif dari kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari gaji yang seseorang menerima dalam bentuk kompensasi, gaji, komisi dan bonus, ditambah dengan kompensasi non finansial tidak langsung terdiri dari semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah keadilan dan kelayakan pemberian kompensasi.

Dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil diharapkan para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, bonus, komisi dan tunjangan. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa fasilitas kesehatan, pekerjaan yang menarik, lingkungan kerja yang menyenangkan sesuai dengan kebijakan perusahaan.



P-ISSN: 2622-5336



E-ISSN: 2620-5416

Menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk., (2011:480) Mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kalimantan Jaya di Tanjung Redeb*". Dengan tujuan untuk mengetahui seberapa tinggi kinerja karyawan pada PT Kalimantan Jaya di Tanjung Redeb.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kalimantan Jaya di Tanjung Redeb?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kalimantan Jaya di Tanjung Redeb?

3. Apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kalimantan Jaya di Tanjung Redeb?

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Kajian Teori**

#### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berbagai pendekatan manajemen dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia tersebut dengan mengikuti perkembangan ini. Di samping itu, di dalam perusahaan sebagai wadah usaha kegiatan untuk mencapai suatu tujuan, peranan sumber daya manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan perusahaan, ilmu dan teknologi. Makin meningkatnya kemajuan teknologi mengakibatkan semakin berkembangnya pemahaman manusia tentang pentingnya aspek sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan.

Beberapa pengertian mengenai sumber daya manusia yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya: Hasibuan (2014:10) yang mengemukakan, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif



P-ISSN: 2622-5336



E-ISSN: 2620-5416

dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:9) Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengoordinasian, dan pengawasan. Sementara itu fungsi operasional sumber daya manusia adalah analisis dan desain pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, seleksi, penempatan, pelatihan, pemotivasian, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan.

Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan yang memiliki jangkauan yang luas. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya menyangkut hal-hal ketenagakerjaan yang terjadi di dalam perusahaan saja, tetapi juga harus menjangkau lingkungan perusahaan yang ikut mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Tujuan pokok manajemen sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan

sumber daya manusia secara optimal didalam suatu perusahaan.

Faktor manusia merupakan sumber daya paling utama yang memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan, karena suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya melalui para karyawannya yang mengarah pada kemampuan, pengetahuan dan keterampilan secara efektif dan efisien.

## **2. Kompensasi**

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya. Beberapa pengertian mengenai kompensasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya:

Agus Sunyoto (2008:69) yang mengemukakan, kompensasi adalah konsep yang lebih luas semua bentuk kembalian atau imbalan *return* finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuantujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian. Sedangkan menurut

Ardana (2012:153) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.



PISSN: 2622-5336

EISSN: 2620-5416

### **3. Kompensasi Finansial**

Menurut

Kadarisman (2014:121) kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima dari seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.

### **4. Kompensasi Non Finansial**

Menurut

Kadarisman (2014:227) kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang.

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologi dan fisik tempat orang tersebut bekerja. Sedangkan menurut Sarwoto (1977:155) menjelaskan contoh dari kompensasi non finansial yaitu:

- a. Pemberian gelar (title) secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa / medali
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian pujian

- e. Ucapan terimakasih, baik secara formal maupun non formal
- f. Pemberian promosi
- g. Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan
- h. Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja
- i. Pemberian hak apabila meninggal dunia dimakamkan ditaman makam pahlawan

### **5. Kinerja Karyawan a.**

#### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Baik organisasi pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar anggota atau tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk kinerja yang setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa pengertian mengenai kinerja karyawan yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya:



Mangkunegara (2009:18) yang mengemukakan, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

**b. Indikator-indikator**

**Kinerja Karyawan Menurut**

Fuad

Mas'ud (2004) menyatakan ada lima indikator

Kinerja karyawan secara individu, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

**1. Kualitas**

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan

beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

**2. Kuantitas**

Jumlah yang dihasilkan

dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3.

**Ketepatan Waktu Tingkat suatu**

aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

**4. Efektivitas Tingkat penggunaan**

sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam



PISSN: 2622-5336

EISSN: 2620-5416

**ECO-BUILD JOURNAL**

Economy Bring Ultimate Information All About  
Development Journal

penggunaan  
sumber daya  
manusia.

5. Komitmen Kerja Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kepada perusahaan.

## **B. Kajian Empiris**

Penelitian yang dilakukan oleh Fitra Armida Program Studi Perbankan Syariah S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga (2017). Dengan Judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah cabang Surakarta. Pemberian kompensasi dapat mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Pihak perusahaan melakukan evaluasi terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta, mengetahui pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja

karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta dan mengetahui pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 50 responden karyawan di BNI Syariah Cabang Surakarta dengan menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan skala likert, sedangkan jenis data yang digunakan adalah primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 20. Analisis ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji regresi berganda, pengujian hipotesis melalui uji t test uji F test serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian uji t tes menunjukan ada pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta, ada pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian uji F test diperoleh hasil ada pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan



P-ISSN: 2622-5336



E-ISSN: 2620-5416

kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta. Sedangkan kemampuan prediksi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 41,8% yang ditunjukkan dari besarnya  $R^2$  sisanya sebesar 58,2% dijelaskan oleh variabel diluar model penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Surya Rachmadhanie Program Studi Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tanjung Redeb (2018). Dengan Judul Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Nusantara Samudera Gemilang Kabupaten Berau. Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan apakah memiliki pengaruh yang besar, sehingga dapat dijadikan dasar oleh perusahaan untuk melaksanakan kebijakan pemberian kompensasi dimasa mendatang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier sederhana mengenai kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Nusantara Samudera Gemilang Kabupaten Berau adalah  $Y=2.849.431+0,186 X$  hal ini

menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dimana produktivitas kerja mengalami kenaikan sebesar Rp. 0,186 apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar Rp. 1. Yaitu sebesar 0,722 yang berarti kompensasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa naik turunnya produktivitas kerja karyawan PT Nusantara Samudera Gemilang Kabupaten Berau dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian kebenaran hipotesis yang telah diajukan menggunakan uji t dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t table pada tingkat kesalahan 0,05 dan derajat kebebasan ( $df=12-1=11$ ), maka diperoleh t table 2,201 dan t hitung yang diperoleh 3,300. Dilihat dari hasil tersebut t hitung lebih besar dari t table ( $3,300>2,201$ ) maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Yunny Yusman Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang (2017). Dengan Judul Pengaruh Kompensasi



PISSN: 2622-5336

EISSN: 2620-5416

**ECO-BUILD JOURNAL**

Economy Bring Ultimate Information All About  
Development Journal

Finansial dan Kompensasi Non finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI Syariah Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktifitas kerja karyawan. Hasil pengujian yang telah dilakukan uji t secara parsial menunjukkan variabel-variabel kompensasi, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial tersebut secara parsial mempunyai pengaruh tingkat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan adalah kompensasi finansial karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar yaitu 57,76 % dibanding dengan koefisien determinasi untuk variabel kompensasi non finansial sebesar 30,80%.

### **C. Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kalimantan Jaya di Tanjung Redeb.
2. Diduga kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

pada PT Kalimantan Jaya di Tanjung Redeb.

3. Diduga kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kalimantan Jaya di Tanjung Redeb.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Definisi Operasional**

Operasional ditujukan untuk memberikan penjelasan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun definisi operasional yang dimaksud adalah:

1. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Perusahaan membutuhkan pegawai untuk bekerja agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai untuk menghargai jerih payah yang diberikan pegawai, maka sebagai timbal balik perusahaan memberikan kompensasi kepada pegawai agar dapat



digunakan untuk kelangsungan hidupnya.

2. Kompensasi Finansial sebagai variabel bebas (X1) dimaksudkan sebagai imbalan atau bayaran tetap dalam bentuk uang, bonus, atau komisi yang diterima karyawan PT Kalimantan Jaya secara teratur setiap bulan, karena telah bekerja atau memberikan kontribusinya pada PT Kalimantan Jaya di Tanjung Redeb.
3. Kompensasi Non Finansial sebagai variabel bebas (X2) dimaksudkan sebagai pemberian gelar (title) secara resmi, tanda jasa / medali, piagam penghargaan, pujian, ucapan terimakasih, baik secara formal maupun non formal, pemberian promosi, dan pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan PT Kalimantan Jaya.
4. Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan PT Kalimantan Jaya dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

## **B. Unit Analisis Populasi dan Sampel**

Unit analisis adalah objek penelitian, dimana pengumpulan data dilakukan untuk menggambarkan masing-masing unit secara individual Sugiyono (2014:59). Maka berdasarkan definisi tersebut unit analisis dalam penelitian ini adalah PT Kalimantan Jaya di Tanjung Redeb.

Populasi menurut Bawono (2006:28) adalah sebagai keseluruhan wilayah objek dan subjek penelitian yang ditetapkan untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan oleh peneliti. Totalitas dari objek dan subjek penelitian yang digunakan oleh peneliti. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Kalimantan Jaya di Tanjung Redeb sebanyak 50 orang karyawan.

Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh penentuan sampel yang menjadikan semua anggota



PISSN: 2622-5336

EISSN: 2620-5416

**ECO-BUILD JOURNAL**

Economy Bring Ultimate Information All About  
Development Journal

populasi sebagai sampel  
sebanyak 50 orang karyawan.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif adalah metode yang menggunakan data penelitian yang berupa angka-angka dan analisis yang menggunakan statistik. Jadi metode kuantitatif adalah metode yang menggunakan data yang bertugas mengorganisasi dan menganalisa data berupa angka, agar dapat memberikan gambaran secara teratur, ringkas dan jelas mengenai suatu gejala, peristiwa atau keadaan sehingga dapat ditarik pengertiannya atau makna tertentu. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti yang berasal dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Kalimantan Jaya di Tanjung Redeb.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder dalam penelitian ini yang diperoleh dari jurnal, skripsi, peneliti terdahulu, dan buku referensi.

### **D. Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut: 1.

Observasi

Yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti, dalam hal ini peneliti melakukan observasi pada karyawan PT Kalimantan Jaya di Tanjung Redeb. 2. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan menyebarkan daftar pertanyaan/kuesioner kepada responden untuk mendapatkan data primer. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT Kalimantan Jaya di Tanjung Redeb. Kuesioner bersifat tertutup dengan pilihan jawaban yang sudah tersedia. Hasil jawaban kuesioner akan dilakukan skoring dengan menggunakan Skala Likert, sebagai berikut:

### **E. Alat Analisis**

1. Uji Reliabilitas
2. Uji Validitas
3. Uji Normalitas



P-ISSN: 2622-5336



E-ISSN: 2620-5416

# ECO-BUILD JOURNAL

Economy Bring Ultimate Information All About  
Development Journal

4. Uji Multikolinearitas
5. Uji Autokorelasi
6. Uji Hipotesis
  - a. Analisis Regresi Linier Berganda
  - b. Uji Koefisien Determinasi (R Square)
  - c. Uji t
  - d. Uji F

Daya Manusia.  
Jakarta: Grasindo.  
Hasibuan, Malayu. 2002.  
Manajemen  
Sumber Daya  
Manusia.  
Cetakan IX. Jakarta:  
Bumi Aksara  
Kadarisman. 2014. Manajemen  
Kompensasi.  
Jakarta: PT  
Rajagrafindo  
Persada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Armida, Fitra. 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah cabang Surakarta*. E-Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analisis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Press.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 20*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Unuversitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan IX. Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. 2014. *Manajemen Perbankan*. Edisi.rev 12. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Kaswan, M.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lenni, Nor. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina EP Banyu Field Kabupaten Bulungan*. E-Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol.2, No.4.



PISSN: 2622-5336



EISSN: 2620-5416

**ECO-BUILD JOURNAL**

Economy Bring Ultimate Information All About  
Development Journal

- Mangkunegara, A.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2004. Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan Rekayasa. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Rachmadhanie, Surya. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus pada PT Nusantara Samudera Gemilang Kabupaten Berau. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah di Tanjung Redeb.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Suseno, Eta Setyawan, dkk. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember. EJurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.8, No.2, Maret.
- Yusman, Yunny. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI Syariah Palembang. E-Jurnal Universitas Negeri Raden Fatah Palembang.