

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PUPR PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH III
PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

**HARWALIS
NPM: 1802120041**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 12 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

HARWALIS
NPM : 1802120041

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PUPR PELAKSANAAN JALAN NASIONAL
WILAYAH III PROVINSI ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Zuraidah, SE, MM
NIK. 19770123 200807 2 001

Pembimbing II

Fani Sartika, SE, MM.
NIK. 19810930 201608 2 001



Mengetahui,
Dekan,

Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 12 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

HARWALIS
NPM : 1802120041

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PUPR PELAKSANAAN JALAN NASIONAL
WILAYAH III PROVINSI ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 30 Januari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris



Dr. Zuraidah, SE, MM.
NIK. 19770123 200807 2 001

Anggota



Fani Sartika, SE, MM.
NIK. 19810930 201608 2 001

Anggota



Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 12 Februari 2024

Yang Menyatakan




HARWALIS

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Harwalis
NPM : 1802120041
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif** (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

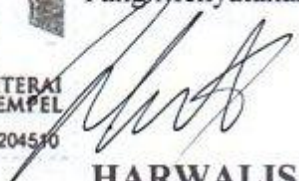
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PUPR PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH III PROVINSI ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar nya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 12 Februari 2024

Yang Menyatakan



HARWALIS

10000
METERAI
TEMPEL
5A545AJX017204510

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Zuraidah, SE, MM selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Fani Sartika, SE, MM selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Januari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1. Landasan Teoritis	7
2.1.1. Prestasi Kerja	7
2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	8
2.1.1.3 Indikator Prestasi Kerja.....	8
2.1.2. Kompensasi.....	8
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	8
2.1.2.2 Asas Kompensasi	10
2.1.2.3 Kelompok Kompensasi.....	10
2.1.3. Kompensasi Finansial	11
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial	11
2.1.3.2 Macam-Macam Kompensasi Finansial.....	11
2.1.3.3 Indikator Kompensasi Finansial	12
2.1.4. Kompensasi Non Finansial	12
2.1.4.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial	12
2.1.4.3 Macam-Macam Kompensasi Non Finansial	13
2.1.4.2 Indikator Kompensasi Non Finansial.....	13
2.2. Penelitian Sebelumnya	14
2.3. Kerangka Pemikiran.....	17
2.4. Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1. Desain Penelitian	19
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	19
3.1.2. Jenis Penelitian.....	19
3.1.3. Waktu Penelitian	20
3.1.4. Unit Analisis.....	20
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	20
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	21
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	22
3.5. Teknik Analisis Data	23
3.6. Pengujian Data	24

3.6.1. Uji Validitas	24
3.6.2. Uji Reabilitas	25
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	25
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	26
3.7.1. Uji t.....	26
3.7.2. Uji F	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.....	29
4.2. Karakteristik Responden	30
4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	32
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	32
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	33
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	34
4.3.2.1. Normalitas	34
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	35
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	36
4.4. Analisis Deskriptif	37
4.4.1 Variabel Prestasi Kerja Pegawai.....	38
4.4.2 Variabel Kompensasi Finansial	39
4.4.3 Variabel Kompensasi Non Finansial	40
4.5. Pembahasan	42
4.5.1 Pengujian Hipotesis	42
4.5.2 Uji Simultan (uji t).....	44
4.5.3 Uji Parsial (uji F)	46
4.5.4 Implikasi Penelitian	47

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	48
5.2. Saran	48

DAFTAR PUSTAKA..... 50

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya	15
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	21
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	22
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	30
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	33
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	34
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	34
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Prestasi kerja Pegawai.....	37
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Kompensasi finansial	39
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Kompensasi non finansial	40
Tabel 4.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Prestasi kerja Pegawai.....	43
Tabel 4.9 Model Sammary	44
Tabel 4.10 Annova	46

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	18
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	34
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	34

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PUPR PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH III
PROVINSI ACEH**

**HARWALIS
NPM: 1802120041**

Pembimbing I : Zuraidah, SE, MM
Pembimbing II : Fani Sartika, SE, MM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 92 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh. Sedangkan secara parsial variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh, dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.

Kata Kunci: *Kompensasi finansial, Kompensasi non finansial, dan Prestasi kerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dituntut untuk profesional di segala bidang. Oleh karena itu diperlukan banyak faktor pendukung, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan dampak yang baik pada organisasi dan dapat meningkatkan kredibilitas serta kualitas dari organisasi itu sendiri. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan kebiasaan yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Diantaranya adalah menjadikan setiap sumber daya manusianya berprestasi pada pekerjaannya, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi yang penting bagi organisasi.

Prestasi kerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari pada pegawai, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi kalangan pegawai (Latif dan Ismail, 2021:38). Dengan adanya prestasi kerja pegawai dapat mengetahui secara tepat apa yang sedang dihadapi dan target apa yang harus dicapainya. Melalui prestasi kerja, pegawai dapat menyusun rencana, strategi dan menentukan langkah-langkah apa yang perlu diambil sehubungan dengan pencapaian tujuan karir yang diinginkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam pelaksanaantugasnya adalah kompensasi (Sadjab, et.al., 2016:760). Dengan adanya kompensasi yang diberikan secara efektif dapat mempengaruhi pegawai dalam berprestasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas dari fungsi personalia yang paling kompleks dan juga

merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi pegawai maupun bagi organisasi (Aulia dan Haedar, 2018:25). Kompensasi yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja pegawai, maka pegawai akan mendapatkan suatu kepuasan tersendiri dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut harus diperhatikan agar prestasi dapat ditingkatkan.

Kompensasi yang diberikan pada pegawai bisa berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial (Aulia dan Haedar, 2018:25). Kompensasi finansial berupa gaji, bonus, komisi, program perlindungan. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima pegawai, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang akan promosi, atau dari lingkungan psikologis dan fisik di mana pegawai tersebut berada (Sadjab dan Supandi, 2016:760).

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan (Rizal dan Handayani, 2021:55). Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi (Lestari dan Listyawati, 2019:49).

Kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat dimana orang itu bekerja. Aspek kompensasi non finansial tersebut mencakup faktor-

faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan. Kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya (Putra dan Sriathi, 2019:4).

Pada penelitian ini penulis memilih objek/tempat penelitian yaitu di kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh. PUPR (Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang) merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Tugas PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh adalah untuk membantu Wali Kota dalam menyelenggarakan tugas urusan pekerjaan umum dan penataan ruang khususnya pada pelaksanaan jalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Fungsi PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh adalah untuk penyelenggaraan jalan, pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan PUPR, pelaksanaan penyusunan kebijakan teknis dan rencana program pembangunan infrastruktur PUPR, pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Presiden melalui Gubernur yang dilakukan oleh Wali Kota. Di bawah ini tabel jumlah pegawai pada kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.1
Tabel Jumlah Pegawai pada kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional
Wilayah III Provinsi Aceh

No.	Golongan	Jumlah
1.	III	34
2.	II	52
3.	I	6
Total		92

Sumber: PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh, 2023

Berdasarkan survei awal pada tanggal 13-14 Maret 2023 dengan mewawancarai 20 pegawai bahwasanya pegawai di kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh memiliki prestasi kerja yang berbeda-beda seperti hasil kerja, kemampuan kerja, IQ, sikap dan kedisiplinan waktu dalam bekerja. Kompensasi finansial yang diperoleh pegawai seperti gaji, upah dan insentif yang diberikan berbeda-beda tergantung pada jabatan, lamanya bekerja dan insentif yang diterima. Selain itu, pegawai kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh menyatakan kurang setuju dengan kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial karena pegawai tersebut merasa berbeda kompensasi yang diterima olehnya dengan pegawai lainnya seperti pegawai PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh di bidang lapangan. Pegawai merasa upah atau insentif yang diterima masih kurang sesuai dengan tingkat kemampuan kerja di kantor dengan di lapangan contohnya pada saat kerja lembur dan bonus atau insentif. Hal tersebut membuat penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui prestasi kerja pegawai terhadap kompensasi finansial dan non finansial di kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka penulis memutuskan untuk mengambil judul : **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja pegawai kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja pegawai kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja pegawai kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja pegawai kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial

terhadap prestasi kerja pegawai kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja pegawai kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka manfaat dalam penelitian ini diharapkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam perkembangan ilmu sumber daya manusia khususnya dalam bidang kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja pegawai. Selanjutnya penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang dengan topik yang sama.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini hanya difokuskan pada permasalahan yang akan diteliti yaitu: kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja pegawai kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Prestasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2018:94) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Sutrisno (2018:150) mengemukakan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Bariroh (2021:55) prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan.

Menurut Handoko (2018:97) prestasi kerja merupakan menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya di bawah kondisi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti target sasaran dengan kondisi dan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Hasibuan (2018:87) menyatakan penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai. Selanjutnya, Hasibuan (2018:88) menyatakan penilaian prestasi kerja merupakan prosedur formal yang dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai.

Dalam pengukuran prestasi kerja yang akan diukur adalah prestasi kerja individu-individu yang bekerja pada unit-unit organisasi. Pokok utama yang harus dinilai adalah unsur manusia, karena merekalah pelaku yang berperan di dalamnya. Mereka adalah salah satu sumber daya yang sangat berperan dalam menentukan kinerja suatu organisasi, sehingga prestasi kerja dari individu-individu harus dinilai. Agar penilaian kinerja dapat objektif, maka organisasi harus menentukan standar dalam pengukurannya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2018:68), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata : (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.1.3 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Bariroh (2021:55) instrumen alat ukur prestasi kerja dalam penelitian ini dengan indikator antara lain:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan
2. Kuantitas kerja adalah seberapa cepat ketepatan waktu pegawai menyelesaikan tugas tiap harinya.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai menyelesaikan tugas dengan benar.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran pegawai akan kewajiban mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Sunyoto (2018:69) mengemukakan bahwa istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Kompensasi merupakan konsep yang lebih luas. Kompensasi diartikan sebagai semua bentuk kembalian atau imbalan (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud, dan tujuan-tujuan yang diperoleh pegawai sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi tidak hanya berarti imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan untuk promosi, dan kesempatan kerja yang lebih menantang sedangkan istilah administrasi gaji dan upah biasanya diartikan terbatas pada imbalan berbentuk uang yang diberikan kepada para pegawai.

Menurut Hasibuan (2018:117) kompensasi adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Kompensasi ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Rivai (2018:357) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Menurut Mangkunegara (2018:89) kompensasi adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

2.1.2.2 Asas Kompensasi

Agar efektif pemberian kompensasi sebaiknya memenuhi asas-asas pemberian kompensasi yang diuraikan oleh Hasibuan (2018: 122-123) sebagai tersebut :

1. Asas adil
Besarnya kompensasi yang diberikan kepada setiap individu pegawai harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan pekerjaannya.
2. Asas layak dan wajar
Kompensasi yang diterima pegawai harus layak dan wajar. Tolak ukur layak adalah relatif di mana penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.1.2.3 Kelompok Kompensasi

Putra dan Sriathi (2019:4) mengatakan pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial:

1. Kompensasi finansial
Adalah kompensasi dari loyalitas pegawai yang diberikan berupa uang. Kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi- komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.
2. Kompensasi non finansial
Adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya.

2.1.3 Kompensasi Finansial

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Sastrohadiwiryono (2017:181) kompensasi finansial adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2018:358) kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung merupakan hak bagi pegawai dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

Menurut Alfarizi (2020:2) pemberian kompensasi finansial berupa gaji, insentif maupun tunjangan sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi finansial merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai. Menurut Bariroh (2021:55) kompensasi finansial adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang lainnya.

2.1.3.2 Macam-Macam Kompensasi Finansial

Adapun macam-macam kompensasi finansial yang dikembangkan oleh Nur (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Tunjangan, merupakan komponen kompensasi finansial tidak langsung, yang meliputi semua imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (gaji, upah, komisi).
2. Insentif, terdapat beberapa bentuk dalam pemberian insentif pegawai yaitu sebagai berikut:
 - a. *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
 - b. *Production bonus* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang telah ditetapkan.
 - c. *Commissions* merupakan presentasi harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.

- d. *Maturity Curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang dirangking menjadi: marginal, below average, average, good, outstanding.
- e. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- f. *Pay for knowledge/pay for skills* merupakan pemberian kompensasi karena kemampuannya untuk menimbulkan inovasi.
- g. *Non-maturity incentives* merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lainnya.
- h. *Executive incentives* merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
- i. *International incentives* diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Simamora dalam Bariroh (2021:25) instrumen alat ukur kompensasi finansial dalam penelitian ini yang meliputi empat indikator antara lain :

1. Gaji dan upah
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai setelah menyelesaikan tugas sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Sedangkan upah adalah imbalan finansial yang diberikan kepada pegawai berdasarkan jam kerja dan barang yang dihasilkan.
2. Insentif
Insentif adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai karena kinerja yang dilakukan melebihi standar yang ditentukan perusahaan.
3. Tunjangan
Tunjangan merupakan tambahan yang diberikan perusahaan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai seperti asuransi kesehatan, liburan perusahaan, pensiun dan sebagainya.
4. Fasilitas
Fasilitas adalah kenikmatan yang bisa dinikmati pegawai ketika bekerja.

2.1.4 Kompensasi Non Finansial

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial

Menurut Martoyo (2017:119) Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri seperti tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan

lingkungan kerja dimana orang itu bekerja seperti seperti lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang mendukung.

Menurut Rivai (2018:362) kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Ismantara dan Pranatasari (2019:65) kompensasi non finansial diberikan dalam bentuk selain uang seperti lingkungan kerja dan pekerjaan.

2.1.4.2 Macam-Macam Kompensasi Non Finansial

Menurut Martoyo (2017:119) kompensasi non finansial juga dibagi menjadi dua yakni

1. *The job*, yaitu berbagi kesempatan, daya tarik dan tanggung jawab yang ada dalam suatu jabatan.
2. *Job environment*, yaitu berbagai jenis lingkungan pekerjaan yang mendorong dan menumbuhkan suasana kerja yang baik dan sehat.

2.1.4.3 Indikator Kompensasi Non Finansial

Menurut Musyafi' et.al dalam Ismantara dan Pranatasari (2019:65) indikator dari kompensasi non finansial adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan pendidikan
Peningkatan pemahaman dan pengetahuan umum tenaga kerja terhadap lingkungan kerja
2. Kesempatan pelatihan
Proses belajar untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan dalam menangani tugas tertentu melalui sebuah prosedur
3. Cuti kerja
Keadaan dimana tenaga kerja diijinkan untuk libur kerja dalam jangka waktu libur tertentu untuk menjaga kesegaran jasmani dan rohani
4. Kenaikan pangkat
Kenaikan pangkat atau jabatan merupakan sebuah penghargaan dan dorongan untuk tenaga kerja atas pengabdian dan prestasinya

5. Fasilitas transportasi

Sarana untuk melaksanakan tugas dan fungsi unit kerja yang berwujud barang atau benda yang dapat bergerak.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini yaitu penelitian dari Bariroh (2021) dengan judul Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening pada PT Yogitama Mitra Anugerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensai finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kompensasi non finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi melalui prestasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

Salam (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial Dan Non Finansial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Makassar baik secara simultan maupun secara parsial.

Ni'matus (2018) dengan judul Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai pada PT. Polowijo Gosari Gresik secara parsial atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Polowijo Gosari Gresik

Anggraeni (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

Hasil Penelitian Muhammad Reza Sadjab, dkk (2016) yang berjudul, Pengaruh Kompensasi (Finansial Dan Non Finansial) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai DJKN Sullutenggomalut, menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dan kompensasi non finansial (X₂) berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Secara lebih rinci hasil penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No.	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening pada PT Yogitama Mitra Anugerah Bariroh (2021)	Metode kuantitatif dengan uji jalur (<i>path analysis</i>)	Kompensai Finansial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja. Kompensasi Non Finansial berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja.	Menguji dan menganalisis kompensasi finansial dan non finansial serta prestasi kerja	Tidak menguji dan menganalisis smotivasi kerja Lokasi penelitian

Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Makassar. Salam (2019)	Metode kuantitatif dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji t	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial Dan Non Finansial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Makassar baik secara simultan maupun secara parsial.	Menguji dan menganalisis kompensasi finansial dan non finansial serta prestasi kerja	Lokasi penelitian
3.	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Nimatus (2018)	Metode kuantitatif dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji t	Kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai pada PT. Polowijo Gosari Gresik secara parsial atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Polowijo Gosari Gresik	Menguji dan menganalisis kompensasi finansial dan non finansial serta prestasi kerja	Lokasi penelitian
4.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember Anggraeni (2016)	Metode kuantitatif dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji t	Motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.	Menguji dan menganalisis kompensasi finansial dan non finansial dan prestasi kerja pegawai	Tidak menguji dan menganalisis motivasi kerja. Lokasi penelitian

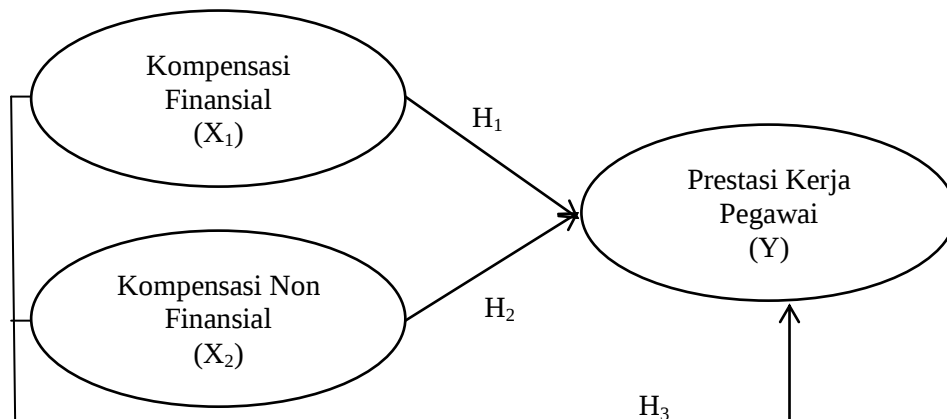
Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	Pengaruh Kompensasi (Finansial Dan Non Finansial) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Djkn Sullutenggo malut, Muhammad Reza Sadjab, dkk, (2016)	Metode kuantitatif dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji t	Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.	Menguji dan menganalisis kompensasi finansial dan non finansial dan prestasi kerja pegawai	Lokasi penelitian

Sumber : Data diolah (2023)

2.3 Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja pegawai maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Kompensasi finansial dan non finansial adalah sebagai variabel bebas (variabel independen atau X_1 dan X_2), sedangkan prestasi kerja pegawai adalah variabel terikat (variabel dependen atau Y). Kerangka penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Berdasarkan penelitian sebelumnya dan dikembangkan oleh penulis, (2022)

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018:5).

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *one-shot study*. Menurut Arikunto (2019:124) *one-shot study* adalah desain penelitian dimana peneliti hanya melakukan satu kali treatment yang diperkirakan sudah mempunyai pengaruh untuk kemudian diadakan *post-test*. Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret tahun 2023 sampai dengan selesai penelitian.

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, organisasi, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu pegawai Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.

Untuk mengubah data kualitatif kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2019:66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2019)

3.2. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian pegawai Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh yang tercatat pada awal tahun 2023 sebanyak 92

pegawai. Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah seluruh populasi pegawai.

Penarikan sampel ini berpedoman pada (Arikunto, 2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (*sensus*). Metode *sensus* dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan *sensus* disebut data yang sebenarnya (*true value*). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 92 pegawai Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai Kecerdasan Intelektual dan Kompensasi finansial terhadap Partisipasi dan Prestasi kerja Pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.

- b. Kuisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Defenisi Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan dua variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Prestasi kerja Pegawai (Y)	Pestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan. (Bariroh, 2021:55)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	1-5	<i>Likert</i>	A1-A4

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
2	Kompensasi finansial (X1)	Kompensasi finansial adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang lainnya (Bariroh, 2021:55).	1. Gaji dan upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	1-5	<i>Likert</i>	B1-B4

3	Kompensasi non finansial (X2)	Kompensasi non finansial adalah merupakan diberikan dalam bentuk selain uang seperti lingkungan kerja dan pekerjaan. (Ismantara dan Pranatasari, 2019:65)	1. Kesempatan pendidikan 2. Kesempatan pelatihan 3. Cuti kerja 4. Kenaikan pangkat 5. Fasilitas transportasi	1-5	<i>Likert</i>	C1-C5
---	-------------------------------	---	--	-----	---------------	-------

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS versi 23 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), adalah sebagai berikut : “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”, adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja pegawai

a = Konstanta

b₁. b₂ = Koefisien variabel

X₁ = Kompensasi finansial

X₂ = Kompensasi non finansial

e = *Error Term*

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (r) dan determinasi (R). Korelasi (*R-square*) positif

kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0.

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang diisi langsung oleh responden. Oleh karena itu, untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Pengujian Instrumen

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) adalah : “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data“ yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2019:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal,

maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2019:110).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2019:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2019:91) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara individual terhadap prestasi kerja pegawai Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{a1} : Kompensasi finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.

H_{o1} : Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.

H_{a2} : Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.

H_{o2} : Kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Prestasi kerja pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{a3} : Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.

H_{03} : Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh

Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh beralamat di Jalan Prof. Ali Hasyimi No. 61 Pango - Banda Aceh. Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh mengembangkan tugas umum pemerintah di dalam mewujudkan pembangunan sarana dan prasarana di bidang kebinamargaan. Untuk itu, Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh telah merumuskan gambaran implementasi tugas dan kewenangan tersebut kedalam bentuk visi dan misi sebagai pendukung pilar-pilar pembangunan.

Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh mempunyai visi yaitu " Terwujudnya Sistem Jaringan Jalan Yang Andal, Terpadu & Berkelanjutan Di Seluruh Wilayah Nasional Untuk Mendukung Pertumbuhan Ekonomi Dan Kesejahteraan Sosial ". Sedangkan misinya adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan jaringan jalan nasional yang berkelanjutan dengan mobilitas, aksesibilitas dan keselamatan yang memadai, untuk melayani pusat-pusat kegiatan nasional, wilayah dan kawasan strategis nasional.
2. Mewujudkan jaringan jalan nasional bebas hambatan antar perkotaan dan di kawasan perkotaan yang memiliki intensitas pergerakan logistik tinggi yang menghubungkan dan melayani pusat-pusat kegiatan ekonomi utama nasional.

3. Memfasilitasi agar kapasitas pemerintah daerah meningkat dalam menyelenggarakan jalan daerah yang berkelanjutan dengan mobilitas, aksesibilitas dan keselamatan yang memadai.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, pekerjaan dan penghasilan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis kelamin		
	a. Pria	64	69,6
	b. Wanita	28	30,4
Total		92	100,0
2	Status Perkawinan		
	a. Menikah	75	81,5
	b. Belum Menikah	17	18,5
Total		92	100,0
3	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	8	8,7
	b. Diploma	20	21,7
	c. Sarjana (S-1)	51	55,4
	d. Pasca Sarjana (S2-S3)	13	14,1
Total		92	100,0
4	Umur		
	a. < 21-25Tahun	2	2,2
	b. 26-30 Tahun	12	13,0
	c. 31-35 Tahun	24	26,1
	d. 36-40 Tahun	22	23,9
	e. > 40 Tahun	32	34,8
Total		92	100,0

Tabel 4.1 Lanjutan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
5.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp 3.100.000-Rp 4.500.000	24	26,1
	b. Rp 4.600.000-Rp 5.000.000	44	47,8
	c. > Rp 5.100.000	24	26,1
Total		92	100,0
6	Lama Bekerja		
	a. < 4 Tahun	2	2,2
	b. 4-8 Tahun	8	8,7
	c. 9-12 Tahun	22	23,9
	d. > 12 Tahun	60	65,2
Total		92	100,0

Sumber: Data diolah (2023)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat dijelaskan secara rata-rata responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 64 pegawai atau 69,6%. Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan rata-rata responden sudah menikah adalah sebanyak 75 pegawai atau 81,5%. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 51 pegawai atau 55,4%.

Selanjutnya mayoritas responden berusia di atas 40 tahun sebanyak 32 pegawai atau 34,8%, hal ini disebabkan berdasarkan kebutuhan di Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh dan tingkat masa kerja pegawai. Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 44 responden atau 47,8% dengan pendapatan sebesar Rp. 4.600.000 - Rp. 5.000.000. Berdasarkan karakteristik responden masa kerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 60 responden atau 65,2% dengan masa di atas 12 tahun.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,207. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5 % (N=92)	Ket
1	A1	Prestasi Kerja Pegawai	0,742	0,207	Valid
2	A2		0,739	0,207	Valid
3	A3		0,582	0,207	Valid
4	A4		0,536	0,207	Valid
5	B1	Kompensasi Finansial	0,763	0,207	Valid
6	B2		0,729	0,207	Valid
7	B3		0,664	0,207	Valid
8	B4		0,497	0,207	Valid
9	C1	Kompensasi Non Finansial	0,800	0,207	Valid
10	C2		0,650	0,207	Valid
11	C3		0,424	0,207	Valid
12	C4		0,441	0,207	Valid
13	C5		0,384	0,207	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi di atas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,207 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Keandalan	Nilai Cronbach Alpha	Keandalan
1.	Prestasi kerja Pegawai (Y)	0,60	0,823	Handal
2.	Kompensasi finansial (X_1)	0,60	0,832	Handal
3.	Kompensasi non finansial (X_2)	0,60	0,764	Handal

Sumber : data diolah, 2023

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpa* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,60 atau diatasnya adalah baik”. Dari hasil

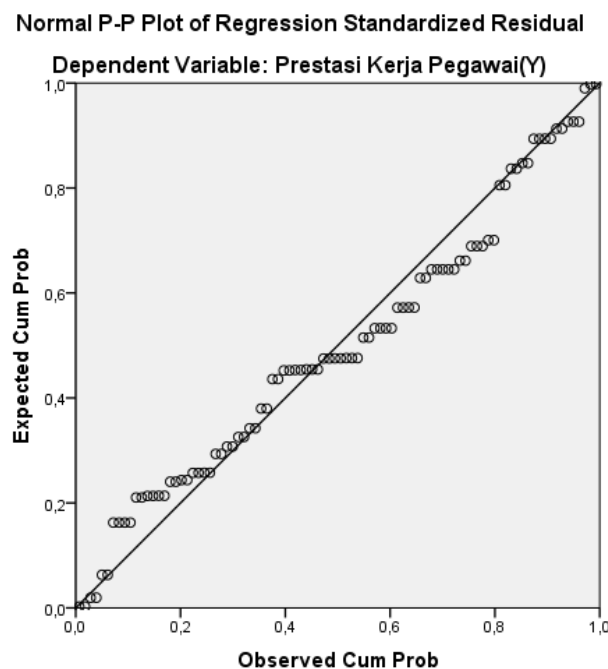
pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Prestasi kerja Pegawai berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Prestasi kerja Pegawai, Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi prestasi kerja pegawai berdasarkan masukan variabel *independen*.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompensasi finansial	0,807	1,239	Non Multikolinieritas
Kompensasi non Finansial	0,807	1,239	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

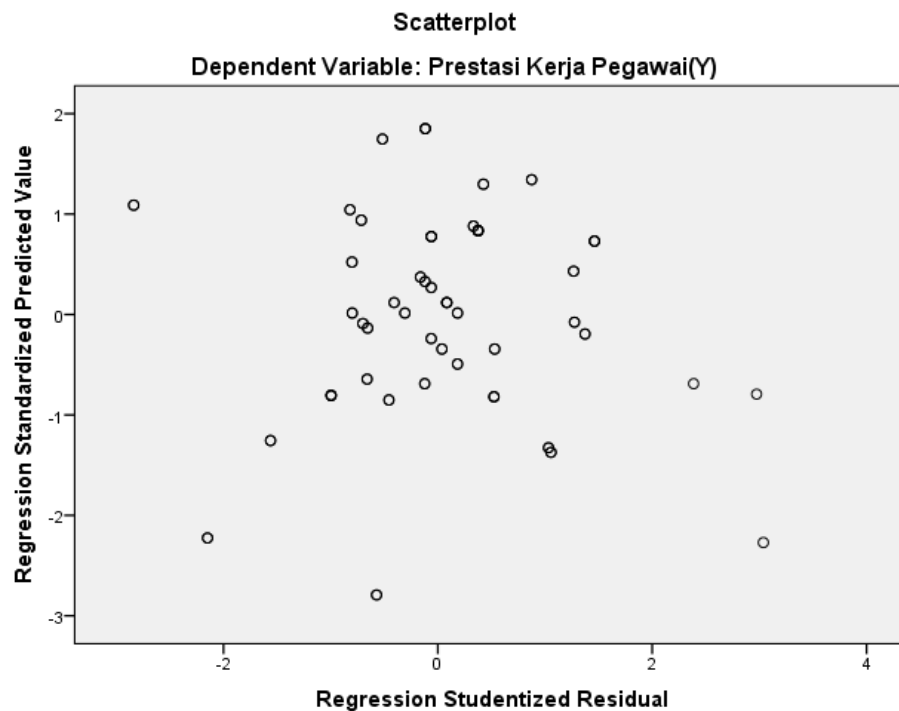
Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10 berarti

tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel *independen* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Kompensasi finansial (X_1) dan variabel kompensasi non finansial (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Prestasi kerja Pegawai.

4.4.3 Variabel Prestasi Kerja Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai mempunyai kualitas kerja yang baik.	4	4,3	2	2,2	22	23,9	48	52,2	16	17,4	3,76
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu setiap harinya.	4	4,3	4	4,3	12	13,0	56	60,9	16	17,4	3,83
3	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan benar	0	0	4	4,3	19	20,7	40	43,5	29	31,5	4,02
=4	Pegawai menyadari bahwa pegawai wajib mengerjakan tugas yang diberikan kepada pegawai	0	0	4	4,3	18	19,6	45	48,9	25	27,3	3,99
Rerata												3,90

Sumber : Data di olah 2023

Berdasarkan IV.5 di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai mempunyai kualitas kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,76 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu setiap harinya dengan nilai rata-rata sebesar 3,83 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan benar dengan nilai rata-rata sebesar 4,02 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai menyadari bahwa pegawai wajib mengerjakan tugas yang diberikan kepada pegawai

dengan nilai rerata sebesar 3,99 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja pegawai responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,90 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kompensasi finansial.

4.4.2 Variabel Kompensasi Finansial

Penjelasan responden tentang variabel kompensasi finansial dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Upah pegawai sesuai dengan tanggung jawab pegawai	7	7,6	2	2,2	20	21,7	49	53,3	14	15,2	3,66
2	Insentif yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja.	4	4,3	7	7,6	16	17,4	53	57,6	12	13,0	3,67
3	Pegawai mendapatkan tunjangan kesehatan dan hari raya	3	3,3	4	4,3	16	17,4	40	43,5	29	31,5	3,96
4	Pegawai mendapatkan fasilitas yang memadai seperti ruangan kerja yang rapi	0	0	4	4,3	19	20,7	38	41,3	31	33,7	4,04
Rerata												3,83

Sumber : Data di olah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa opah pegawai sesuai dengan tanggung jawab pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,66 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Insentif yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,67 artinya secara rata-rata

responden menyatakan setuju. Pegawai mendapatkan tunjangan kesehatan dan hari raya dengan nilai rata-rata sebesar 3,96 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai mendapatkan fasilitas yang memadai seperti ruangan kerja yang rapi dengan nilai rata-rata sebesar 4,04 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,83 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kompensasi finansial.

4.4.3 Variabel Kompensasi Non Finansial

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai kompensasi non finansial dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Non Finansial

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi	4	4,3	3	3,3	22	23,9	46	50,0	17	18,5	3,75
2	Pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja	4	4,3	5	5,4	12	13,0	55	59,8	16	17,4	3,80
3	Cuti kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan prosedur	0	0,0	5	5,4	17	18,5	41	44,6	29	31,5	4,02

Lanjutan Tabel 4.7

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Dengan adanya prestasi kerja maka pegawai mendapatkan kesempatan untuk kenaikan pangkat	4	4,3	7	7,6	31	33,7	38	41,3	12	13,0	3,51
5	Pegawai mendapatkan fasilitas transportasi yang membantu pegawai dalam bekerja.	0	0,0	9	9,8	15	16,3	61	66,3	7	7,6	3,72
Rerata												3,76

Sumber : Data di olah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,75 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,80 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Cuti kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan prosedur dengan nilai rata-rata sebesar 4,02 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dengan adanya prestasi kerja maka pegawai mendapatkan kesempatan untuk kenaikan pangkat dengan nilai rata-rata sebesar 3,51 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai mendapatkan fasilitas transportasi yang membantu pegawai dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,72 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi non finansial responden mempunyai

nilai rerata sebesar 3,76 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kompensasi non finansial.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Prestasi kerja pegawai di Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{Tabel}	Sig.
Konstanta	0,769	0,349	2,205	1,987	0,030
Kompensasi finansial (X_1)	0,205	0,077	2,664	1,987	0,009
Kompensasi non finansial (X_2)	0,624	0,093	6,704	1,987	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil ouput komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel 4.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,769 + 0,205X_1 + 0,624X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,769 artinya bila mana kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2), dianggap konstan, maka prestasi kerja pegawai di Kantor PUPR

Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh, adalah sebesar 0,769 pada satuan skala likert

- b. Koefisien regresi kompensasi finansial (X_1) sebesar 0,205. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kompensasi finansial secara relatif akan meningkatkan prestasi kerja pegawai di Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh sebesar 20,5% dengan asumsi variabel kompensasi non finansial (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi kompensasi non finansial (X_2) sebesar 0,624. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kompensasi non finansial akan meningkatkan prestasi kerja pegawai di Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh sebesar 62,4% dengan asumsi variabel kompensasi finansial (X_1) dianggap konstan.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,697 ^a	0,485	0,474	0,51168

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,697 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 69,7%. Artinya faktor kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,485 artinya bahwa sebesar 48,5% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (prestasi kerja pegawai di Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 51,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kompetensi.

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila

nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Kompensasi finansial (X_1)

Pengaruh kompensasi finansial (X_1) terhadap variabel Prestasi kerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (2,664) lebih besar dari t_{tabel} (1,987), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa kompensasi finansial berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh, artinya kebijakan tentang variabel kompensasi finansial mempengaruhi prestasi kerja pegawai di Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.

2. Pengaruh Kompensasi non finansial (X_2)

Pengaruh kompensasi non finansial (X_2) terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} sebesar 6,704 dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 1,987. oleh karena t_{hitung} (6,704) lebih besar dari t_{Tabel} (1,987) maka menerima H_{a2} dan menolak H_{02} . Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh, artinya kompensasi non finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara serempak terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig
Regresion	21,956	2	10,978	41,929	3,100	0,000 ^a
Residuan	23,302	89	0,262			
Total	45,257	91				

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 41,929 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,100. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} (41,929) > F_{tabel} (3,100)$. Keputusannya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi

non finansial (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh. Artinya hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Salam (2019) dan Bariroh (2021) karena variabel *independen* yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel *dependen* yaitu prestasi kerja pegawai. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kompensasi finansial bahwa penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang atau jasa kepada pegawai dapat mempengaruhi prestasi kerja mereka. Jika kompensasi finansial yang diterima tidak sesuai dengan harapan, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi finansial yang adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai. Kemudian kompensasi non finansial mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai seperti pengakuan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang kondusif, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.
2. Kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.
3. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh agar dapat memperhatikan prestasi kerja pegawai untuk dapat mencapai prestasi kerja instansi yang baik, terutama mengenai kualitas kerja pegawai agar sesuai dengan standar kerja yang diharapkan.

2. Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh agar memberikan perhatian terkait dengan kompensasi finansial yang diterima pegawai, agar dapat memberikan komposisi pengupahan yang sesuai dengan tanggung jawab pegawai, agar pegawai tidak terbebani dengan tanggung jawab yang melebihi kompensasi finansial yang diterimanya sehingga dapat bekerja dengan tenang dan dapat memperoleh prestasi kerja yang baik.
3. Kantor PUPR Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Aceh agar mempertimbangkan komponen prestasi kerja pegawai sebagai indikator kenaikan pangkat, agar pegawai dapat bersemangat untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Alfarizi, A. W. (2020). Pengaruh Realisasi Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kedisiplinan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara VIII Bojongdatar, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol. 4, No. 1, 1-10.
- Anggraeni, A. E. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, Vol. 1, No. 1: 1-13
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aulia, N. A., dan Haedar. (2018). Pengaruh Kompensasi Financial Dan Non Financial Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi kasus PT. Telkom Cabang Palopo). *Jurnal Manajemen*, Vol. 4, No. 1 : 25-29.
- Bariroh, Z. (2021). Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening pada PT Yogitama Mitra Anugerah. *Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ismantara, W. R., dan Pranatasari, F. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Tenaga Kerja Perusahaan (Studi Pada SPBU BS Group). *Business Management Journal*, Vol.15, No. 1 : 1-67.
- Latif, N., dan Ismail, A. (2021). Analisis Penempatan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Makassar. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, Vol. 1, No. 1: 35-46.

- Lestari, A., dan Listyawati, L. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, Vol. 3, No. 1: 46-69.
- Mangkunegara A.A. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mita D. Marlina, dkk, (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Manado. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1: 1-12
- Munandar, A. S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Ni'matus, S. (2018). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang*. Vol. 1, No. 1: 1-11
- Nur, Asfar M, (2017), Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Kabupaten Bulukumba, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Putra, I. W., dan Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2, 1-30.
- Rivai, Veithzal dkk. (2018) *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajawali Pers
- Rizal, M., dan Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *E-Journal STIEMJ*, Vol. 11, No. 1: 55-66.
- Sadjab, M. R., Supandi, A., dan Sumarauw, J. S. (2016). Pengaruh Kompensasi (Finansial Dan Non Finansial) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dikn Sullutenggomlut. *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 3: 760-770.
- Salam, R. F. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Makassar. *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 1-17.

- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Konsep Dasar Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Saya Harwalis, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal.

Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Identitas Saya

1. Jenis Kelamin

- ☐ Pria
☐ Wanita

2. Status Perkawinan Anda

- ☐ Menikah
☐ Belum menikah
☐ Pernah menikah

3. Tingkat Pendidikan

- ☐ SMA/Sederajat
☐ Diploma
☐ Sarjana S-1
☐ Pasca Sarjana (S2-S3)

4. Umur

- ☐ < 20 Tahun
☐ 21-25 Tahun
☐ 26-30 Tahun
☐ 31-35 Tahun
☐ 36-40 Tahun
☐ > 40 Tahun

5. Pendapatan

- ☐ Rp 1.500.000 – Rp 3.000.000
☐ Rp 3.000.001– Rp 4.500.000
☐ Rp 4.500.001– Rp 5.000.000
☐ > Rp 5.000.000

6. Masa Kerja

- () < 4 tahun
 () 4-8 tahun
 () 9-12 tahun
 () > 12 tahun

Keterangan

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

A. Prestasi Kerja Pegawai(Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mempunyai kualitas kerja yang baik.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu setiap harinya.					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan benar					
4	Saya menyadari bahwa saya wajib mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya					

B. Kompensasi Finansial (X₁)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Upah saya sesuai dengan tanggung jawab saya					
2	Insentif yang diberikan kepada saya sesuai dengan hasil kerja.					
3	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan dan hari raya					
4	Saya mendapatkan fasilitas yang memadai seperti ruangan kerja yang rapi					

C. Kompensasi Non Finansial (X₂)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi					
2	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja					
3	Cuti kerja yang diberikan kepada saya sesuai dengan prosedur					
4	Dengan adanya prestasi kerja maka saya mendapatkan kesempatan untuk kenaikan pangkat					
5	Saya mendapatkan fasilitas transportasi yang membantu saya dalam bekerja.					

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

NO	Karakteristik						Indikator				Y	Indikator				X1	Indikator					X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4	C5	
1	2	1	3	6	3	4	4	4	5	5	4,50	5	4	4	4	4,25	5	5	5	5	5	5,00
2	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3,00	4	4	5	5	4,50	5	4	4	5	4	4,40
3	2	1	3	3	2	2	4	4	3	4	3,75	4	3	3	5	3,75	4	4	5	4	4	4,20
4	1	1	3	3	3	4	4	4	4	2	3,50	4	4	4	2	3,50	4	4	4	3	4	3,80
5	1	1	2	6	4	4	4	4	3	5	4,00	4	4	3	5	4,00	4	4	3	4	4	3,80
6	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	3,80
7	1	1	3	6	4	4	4	4	3	5	4,00	3	4	4	3	3,50	4	4	3	4	3	3,60
8	2	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
9	2	1	3	6	3	4	3	4	4	3	3,50	4	4	4	3	3,75	3	4	4	4	4	3,80
10	1	1	3	5	2	3	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4	4,00
11	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3,75	1	1	2	3	1,75	4	4	4	2	3	3,40
12	2	1	1	4	3	4	3	4	4	4	3,75	1	2	4	2	2,25	3	4	4	3	2	3,20
13	2	2	2	5	3	4	1	1	2	3	1,75	2	3	4	4	3,25	1	1	2	3	4	2,20
14	2	1	4	4	3	3	1	2	4	2	2,25	3	1	2	4	2,50	1	2	4	1	2	2,00
15	1	1	3	4	3	3	2	3	4	4	3,25	3	3	4	4	3,50	2	3	4	3	4	3,20
16	1	1	1	6	4	4	3	1	2	4	2,50	3	4	4	4	3,75	3	1	2	4	4	2,80
17	1	1	3	3	2	3	3	3	4	4	3,50	4	4	4	4	4,00	3	3	4	4	4	3,60
18	1	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3,75	3	4	4	4	3,75	3	4	4	3	3	3,40
19	1	1	3	5	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	3,75	4	4	4	3	4	3,80
20	2	1	3	5	3	4	3	4	4	4	3,75	4	4	4	3	3,75	3	4	4	3	4	3,60
21	1	1	3	6	4	4	4	4	3	4	3,75	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	3,80
22	1	1	4	3	2	3	4	4	4	3	3,75	4	3	4	4	3,75	4	4	4	3	4	3,80
23	2	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	4,50	4	4	4	3	4	3,80
24	1	1	3	6	4	4	4	3	4	4	3,75	3	4	3	4	3,50	4	3	4	3	4	3,60
25	1	1	3	6	4	4	4	4	5	5	4,50	3	2	5	3	3,25	4	4	5	1	5	3,80
26	1	1	3	5	3	4	3	4	3	4	3,50	4	5	5	4	4,50	3	4	3	2	3	3,00
27	2	1	3	2	2	1	3	2	5	3	3,25	4	5	4	3	4,00	3	2	5	3	3	3,20
28	1	1	3	5	4	4	4	5	5	4	4,50	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4	4	4,40
29	1	1	4	6	3	4	4	5	4	3	4,00	4	5	5	5	4,75	4	5	4	4	4	4,20
30	1	1	3	3	3	2	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00	4	4	4	5	4	4,20
31	2	1	3	6	3	3	4	5	5	5	4,75	5	4	5	5	4,75	4	5	5	3	2	3,80
32	1	1	4	5	3	3	5	5	5	5	5,00	4	4	5	5	4,50	5	5	5	4	4	4,60
33	2	1	3	6	3	4	5	4	5	5	4,75	5	5	5	5	5,00	5	4	5	4	4	4,40
34	1	2	4	3	2	2	4	4	5	5	4,50	5	5	5	4	4,75	4	4	5	2	2	3,40
35	2	2	2	5	2	3	5	5	5	5	5,00	5	4	4	4	4,25	3	3	3	3	3	3,00
36	1	1	3	6	3	3	5	5	5	4	4,75	4	4	5	5	4,50	3	3	3	3	3	3,00
37	1	1	2	6	3	4	5	4	4	4	4,25	4	3	3	5	3,75	2	2	2	2	2	2,00
38	1	2	1	5	3	4	4	4	5	5	4,50	4	4	5	5	4,50	4	4	5	4	4	4,20
39	1	1	3	6	3	4	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	3	3	3	4	4	3,40
40	1	1	3	4	4	4	4	4	3	4	3,75	1	2	1	3	1,75	4	4	3	4	4	3,80
41	1	1	3	6	3	4	4	4	5	5	4,50	5	4	4	4	4,25	5	5	5	5	5	5,00
42	1	1	3	5	3	4	3	3	3	3	3,00	4	4	5	5	4,50	5	4	4	5	4	4,40
43	2	1	2	6	3	4	4	4	3	4	3,75	4	3	3	5	3,75	4	4	5	4	4	4,20
44	1	1	2	4	3	4	4	4	4	2	3,50	4	4	4	2	3,50	4	4	4	3	4	3,80
45	1	1	4	5	3	4	4	4	3	5	4,00	4	4	3	5	4,00	4	4	3	4	4	3,80
46	1	1	4	4	2	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	3,80
47	1	1	3	4	2	3	4	4	3	5	4,00	3	4	4	3	3,50	4	4	3	4	3	3,60
48	1	1	1	6	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
49	1	1	3	6	4	4	3	4	4	3	3,50	4	4	4	3	3,75	3	4	4	4	4	3,80
50	1	1	3	4	2	3	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4	4,00
51	1	1	3	5	3	4	4	4	4	3	3,75	1	1	2	3	1,75	4	4	4	2	3	3,40
52	2	1	3	5	3	4	3	4	4	4	3,75	1	2	4	2	2,25	3	4	4	3	2	3,20
53	1	2	3	3	2	2	1	1	2	3	1,75	2	3	4	4	3,25	1	1	2	3	4	2,20
54	1	1	2	6	3	4	1	2	4	2	2,25	3	1	2	4	2,50	1	2	4	1	2	2,00
55	1	1	4	4	4	4	2	3	4	4	3,25	3	3	4	4	3,50	2	3	4	3	4	3,20

56	1	2	3	2	2	1	3	1	2	4	2,50	3	4	4	4	3,75	3	1	2	4	4	2,80
57	1	1	2	5	4	4	3	3	4	4	3,50	4	4	4	4	4,00	3	3	4	4	4	3,60
58	1	1	3	5	4	4	3	4	4	4	3,75	3	4	4	4	3,75	3	4	4	3	3	3,40
59	1	1	3	6	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	3,75	4	4	4	3	4	3,80
60	1	1	3	4	3	4	3	4	4	4	3,75	4	4	4	3	3,75	3	4	4	3	4	3,60
61	1	2	4	6	3	4	4	4	3	4	3,75	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	3,80
62	1	1	3	6	3	4	4	4	4	3	3,75	4	3	4	4	3,75	4	4	4	3	4	3,80
63	1	2	3	6	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	4,50	4	4	4	3	4	3,80
64	1	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3,75	3	4	3	4	3,50	4	3	4	3	4	3,60
65	2	2	3	6	3	3	4	4	5	5	4,50	3	2	5	3	3,25	4	4	5	1	5	3,80
66	1	1	4	6	4	4	3	4	3	4	3,50	4	5	5	4	4,50	3	4	3	2	3	3,00
67	1	2	2	5	2	3	3	2	5	3	3,25	4	5	4	3	4,00	3	2	5	3	3	3,20
68	1	2	3	3	2	2	4	5	5	4	4,50	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4	4	4,40
69	1	2	2	3	2	2	4	5	4	3	4,00	4	5	5	5	4,75	4	5	4	4	4	4,20
70	1	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00	4	4	4	5	4	4,20
71	2	1	3	4	2	4	4	5	5	5	4,75	5	4	5	5	4,75	4	5	5	3	2	3,80
72	1	1	2	4	2	4	5	5	5	5	5,00	4	4	5	5	4,50	5	5	5	4	4	4,60
73	1	2	3	6	3	4	5	4	5	5	4,75	5	5	5	5	5,00	5	4	5	4	4	4,40
74	2	1	3	4	4	4	4	4	5	5	4,50	5	5	5	4	4,75	4	4	5	2	2	3,40
75	1	2	2	3	2	2	5	5	5	5	5,00	5	4	4	4	4,25	5	5	5	3	3	4,20
76	1	1	2	4	4	4	5	5	5	4	4,75	4	4	5	5	4,50	5	5	5	5	5	5,00
77	2	1	2	5	3	4	5	4	4	4	4,25	4	3	3	5	3,75	5	4	4	5	4	4,40
78	2	1	4	4	2	3	4	4	5	5	4,50	4	4	5	5	4,50	4	4	5	4	4	4,20
79	1	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	3	3	3	4	4	3,40
80	1	1	1	6	4	4	5	5	5	5	5,00	5	4	4	4	4,25	5	5	5	3	3	4,20
81	1	1	2	6	3	4	5	5	5	4	4,75	4	4	5	5	4,50	5	5	5	5	5	5,00
82	2	1	3	4	3	4	5	4	4	4	4,25	4	3	3	5	3,75	5	4	4	5	4	4,40
83	2	2	3	5	3	3	4	4	5	5	4,50	4	4	5	5	4,50	4	4	5	4	4	4,20
84	1	1	3	5	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	3	3	3	4	4	3,40
85	2	1	3	6	4	4	4	4	3	4	3,75	1	2	1	3	1,75	4	4	3	4	4	3,80
86	1	1	2	6	4	4	5	5	5	5	5,00	5	4	4	4	4,25	5	5	5	3	3	4,20
87	1	1	4	4	3	2	5	5	5	4	4,75	4	4	5	5	4,50	5	5	5	5	5	5,00
88	2	1	3	4	2	4	5	4	4	4	4,25	4	3	3	5	3,75	5	4	4	5	4	4,40
89	2	1	2	6	4	4	4	4	5	5	4,50	4	4	5	5	4,50	4	4	5	4	4	4,20
90	1	1	3	5	3	4	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	3	3	3	4	4	3,40
91	2	1	3	6	4	4	4	4	3	4	3,75	1	2	1	3	1,75	4	4	3	4	4	3,80
92	2	1	3	4	3	4	4	4	5	5	4,50	4	4	5	5	4,50	4	4	5	4	4	4,20

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	64	69,6	69,6	69,6
	Wanita	28	30,4	30,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	75	81,5	81,5	81,5
	Belum menikah	17	18,5	18,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	8	8,7	8,7	8,7
	Diploma	20	21,7	21,7	30,4
	Sarjana (S-1)	51	55,4	55,4	85,9
	Pasca Sarjana (S2-S3)	13	14,1	14,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 Tahun	2	2,2	2,2	2,2
	26-30 Tahun	12	13,0	13,0	15,2
	31-35 Tahun	24	26,1	26,1	41,3
	36-40 Tahun	22	23,9	23,9	65,2
	> 40 Tahun	32	34,8	34,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 3.100.000 – Rp 4.500.000	24	26,1	26,1	26,1
	Rp 4.600.000 – Rp 5.000.000	44	47,8	47,8	73,9
	> Rp 5.100.000	24	26,1	26,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4 < tahun	2	2,2	2,2	2,2
	4-8 tahun	8	8,7	8,7	10,9
	9-12 tahun	22	23,9	23,9	34,8
	> 12 tahun	60	65,2	65,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Prestasi Kerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4,3	4,3	4,3
	TS	2	2,2	2,2	6,5
	KS	22	23,9	23,9	30,4
	S	48	52,2	52,2	82,6
	SS	16	17,4	17,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4,3	4,3	4,3
	TS	4	4,3	4,3	8,7
	KS	12	13,0	13,0	21,7
	S	56	60,9	60,9	82,6
	SS	16	17,4	17,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,3	4,3	4,3
	KS	19	20,7	20,7	25,0
	S	40	43,5	43,5	68,5
	SS	29	31,5	31,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,3	4,3	4,3
	KS	18	19,6	19,6	23,9
	S	45	48,9	48,9	72,8
	SS	25	27,2	27,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Kompensasi Finansial (X_1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	7,6	7,6	7,6
	TS	2	2,2	2,2	9,8
	KS	20	21,7	21,7	31,5
	S	49	53,3	53,3	84,8
	SS	14	15,2	15,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4,3	4,3	4,3
	TS	7	7,6	7,6	12,0
	KS	16	17,4	17,4	29,3
	S	53	57,6	57,6	87,0
	SS	12	13,0	13,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,3	3,3	3,3
	TS	4	4,3	4,3	7,6
	KS	16	17,4	17,4	25,0
	S	40	43,5	43,5	68,5
	SS	29	31,5	31,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,3	4,3	4,3
	KS	19	20,7	20,7	25,0
	S	38	41,3	41,3	66,3
	SS	31	33,7	33,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Kompensasi Non Finansial (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4,3	4,3	4,3
	TS	3	3,3	3,3	7,6
	KS	22	23,9	23,9	31,5
	S	46	50,0	50,0	81,5
	SS	17	18,5	18,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4,3	4,3	4,3
	TS	5	5,4	5,4	9,8
	KS	12	13,0	13,0	22,8
	S	55	59,8	59,8	82,6
	SS	16	17,4	17,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,4	5,4	5,4
	KS	17	18,5	18,5	23,9
	S	41	44,6	44,6	68,5
	SS	29	31,5	31,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4,3	4,3	4,3
	TS	7	7,6	7,6	12,0
	KS	31	33,7	33,7	45,7
	S	38	41,3	41,3	87,0
	SS	12	13,0	13,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	9,8	9,8	9,8
	KS	15	16,3	16,3	26,1
	S	61	66,3	66,3	92,4
	SS	7	7,6	7,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Lampiran 8 Reliability & Validitas Kompensasi Finansial (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,832	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,66	1,019	92
B2	3,67	,951	92
B3	3,96	,982	92
B4	4,04	,851	92

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11,67	5,101	,763	,738
B2	11,66	5,501	,729	,756
B3	11,38	5,601	,664	,786
B4	11,29	6,737	,497	,853

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,34	9,654	3,107	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	219,639	91	2,414	8,596	,000
Within People Between Items	10,465	3	3,488		
Residual	110,785	273	,406		
Total	121,250	276	,439		
Total	340,889	367	,929		

Grand Mean = 3,83

Lampiran 9 Reliability & Validitas Kompensasi Non Finansial (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,765	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,75	,945	92
C2	3,80	,940	92
C3	4,02	,851	92
C4	3,51	,966	92
C5	3,72	,746	92

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15,05	5,766	,800	,617
C2	15,00	6,330	,650	,679
C3	14,78	7,579	,424	,758
C4	15,29	7,089	,441	,758
C5	15,09	8,102	,384	,768

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,80	10,291	3,208	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	187,296	91	2,058	6,395	,000
Within People Between Items	12,370	4	3,092		
Residual	176,030	364	,484		
Total	188,400	368	,512		
Total	375,696	459	,819		

Grand Mean = 3,76

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Non Finansial (X2), Kompensasi Finansial (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai(Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,485	,474	,51168

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,956	2	10,978	41,929	,000 ^b
	Residual	23,302	89	,262		
	Total	45,257	91			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai(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)	,769	,349		2,205	,030
	Kompensasi Finansial (X1)	,205	,077	,225	2,664	,009
	Kompensasi Non Finansial (X2)	,624	,093	,567	6,704	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai(Y)

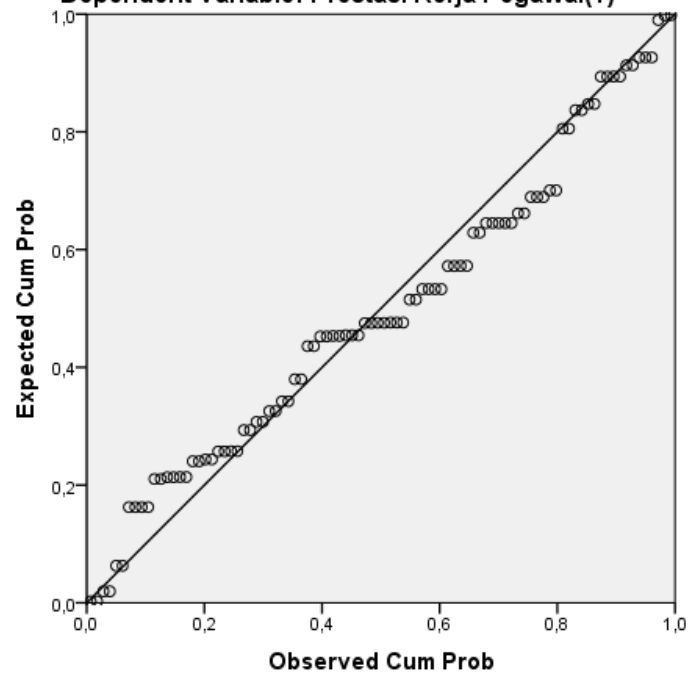
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi Finansial (X1)	,807	1,239
	Kompensasi Non Finansial (X2)	,807	1,239

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai(Y)

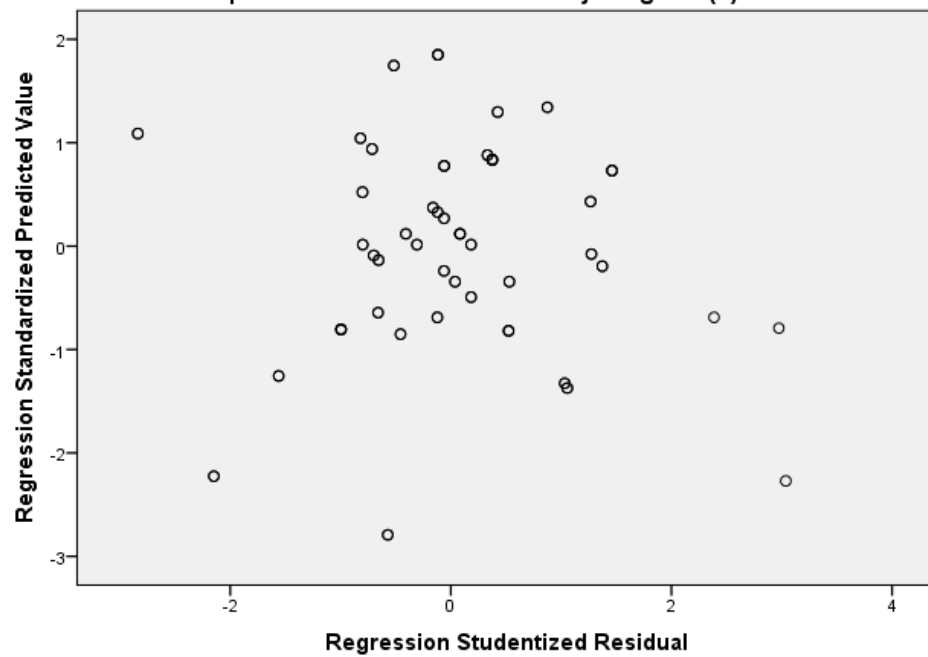
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai(Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai(Y)



Lampiran 13 Nilai F, T dan R (Tabel)
Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90-95	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel