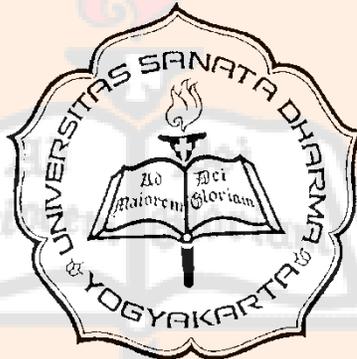


**PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI**

**PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI PENGARUH PEMBERIAN  
KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
Studi Kasus pada RSUD Muntilan Kabupaten Magelang**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Akuntansi



Oleh :  
Yanuar Bangun Prasetya  
NIM : 092114050

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SANATA DHARMA  
YOGYAKARTA  
2014**

**PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI PENGARUH PEMBERIAN  
KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
Studi Kasus pada RSUD Muntilan Kabupaten Magelang**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Akuntansi



Oleh :

Yanuar Bangun Prasetya  
NIM : 092114050

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SANATA DHARMA  
YOGYAKARTA  
2014**

**SKRIPSI**

**PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI PENGARUH PEMBERIAN  
KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
Studi Kasus pada RSUD Muntilan Kabupaten Magelang**



Oleh :

**Yanuar Bangun Prasetya**

NIM : 092114050

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I

Lisia Apriani, S.E.,M.Si., Akt., QIA., CA.

Tanggal: 7 Februari 2014

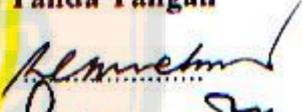
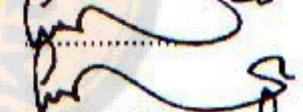
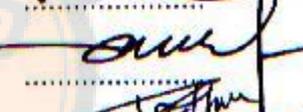
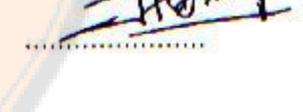
SKRIPSI

**PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI PENGARUH PEMBERIAN  
KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
Studi Kasus pada RSUD Muntilan Kabupaten Magelang

Dipersiapkan dan ditulis oleh :  
**Yanuar Bangun Prasetya**  
NIM: 092114050

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal 23 Mei 2014  
dan dinyatakan memenuhi syarat

**Susunan Dewan Penguji**

	<b>Nama Lengkap</b>	<b>Tanda Tangan</b>
Ketua	: Dr. Fr. Reni Retno Anggraini, M.Si.	
Sekretaris	: Lisia Apriani, S.E.,M.Si.,Akt.,QIA.,CA.	
Anggota	: Lisia Apriani, S.E.,M.Si.,Akt.,QIA.,CA.	
Anggota	: Drs. Yusef Widya Karsana, M.Si.,Akt.,QIA.,CA.	
Anggota	: Dr. FA. Joko Siswanto, M.M.,Akt.,QIA.,CA.	

Yogyakarta, 30 Mei 2014  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Sanata Dharma  
Yogyakarta



  
Dr. H. Herry Maridjo, M.Si.

HALAMAN PERSEMBAHAN

*“Tetapi sekarang Aku berkata kepadamu: jangan membalas dendam terhadap orang yang berbuat jahat kepadamu.*

*Sebaliknya kalau orang menampar pipi kananmu, biarkanlah dia menampar pipi kirimu juga”*

*Mat 5:39*

*Ku persembahkan kepada  
Tuhan Yesus Kristus,  
Keluargaku, Teman-temanku,  
dan Almamaterku.*

**MOTTO**

*Sabar dalam mengatasi kesulitan dan bertindak bijaksana dalam mengatasinya adalah sesuatu yang utama*

*Kebaikan tidak bernilai selama diucapkan akan tetapi bernilai sesudah dikerjakan*

*Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah harapan*

*Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah (Lessing)*



UNIVERSITAS SANATA DHARMA  
FAKULTAS EKONOMI  
JURUSAN AKUNTANSI-PROGRAM STUDI AKUNTANSI

---

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa Skripsi dengan judul: **PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN** Studi Kasus Pada RSUD Muntilan Kabupaten Magelang dan dimajukan untuk diuji pada tanggal 23 Mei 2014 adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Yogyakarta, 3 Mei 2014  
Yang membuat pernyataan,

Yanuar Bangun Prasetya

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertanda dibawah ini, saya mahasiswa Universitas Sanata Dharma:

Nama : Yanuar Bangun Prasetya  
Nomor Mahasiswa : 092114050

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan Perpustakaan Universitas Sanata Dharma karya ilmiah saya yang berjudul:  
**PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada RSUD Muntilan Kabupaten Magelang** beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan demikian saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma hak untuk menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, mengolah dalam pangkalan data, mendistribusikan secara terbatas, dan mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya maupun memberikan royalti kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis.  
Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta  
Pada Tanggal 3 Mei 2014

Yang menyatakan



Yanuar Bangun Prasetya

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus di Surga atas berkat dan kasihNya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

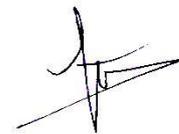
1. Tuhan Yesus Kristus atas berkat, penyertaan dan bimbinganNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Drs. Johanes Eka Priyatma, M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Sanata Dharma.
3. Dr. H. Herry Maridjo, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
4. Drs. YP. Supardiyono, M.Si., Akt., QIA., CA., selaku Ketua Program Studi Akuntansi.
5. Lisia Apriani, S.E., M.Si., Akt, QIA., CA., selaku dosen pembimbing akademik dan pembimbing skripsi yang telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Drs. Yusef Widya Karsana, M.Si., Akt., QIA., CA., dan Dr. FA. Joko Siswanto, M.M., Akt., QIA., CA., sebagai dewan penguji.

## PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

7. Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan bimbingan dan bantuan selama belajar di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
8. Pak Srenggonoselaku Kepala Rekam Medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang yang telah memberikan ijin melakukan penelitian.
9. Karyawan dan Karyawati RSUD Muntilan Kabupaten Magelang yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian.
10. Bapak Yulius Herman dan Ibu Budiyati tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, semangat, dukungan moral dan materi.
11. Adikku tercinta Dian yang sudah memberikan motivasi.
12. Teman-teman Akuntansi 2009 yang selalu kompak. *We'll Never Walk Alone*.
13. Teman-teman seperjuangan bimbingannya Ibu Lisia, Michel, Indie, Anin, Fani, Esti, Novi, Tara, Susan, Endi, Raymond, Sam dan Evi. Terima kasih atas bantuan-bantuan yang kalian berikan.
14. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu berbagai saran, kritik, dan masukan sangat diharapkan demi perbaikan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

Yogyakarta, 3 Mei 2014  
Penulis



Yanuar Bangun Prasetya

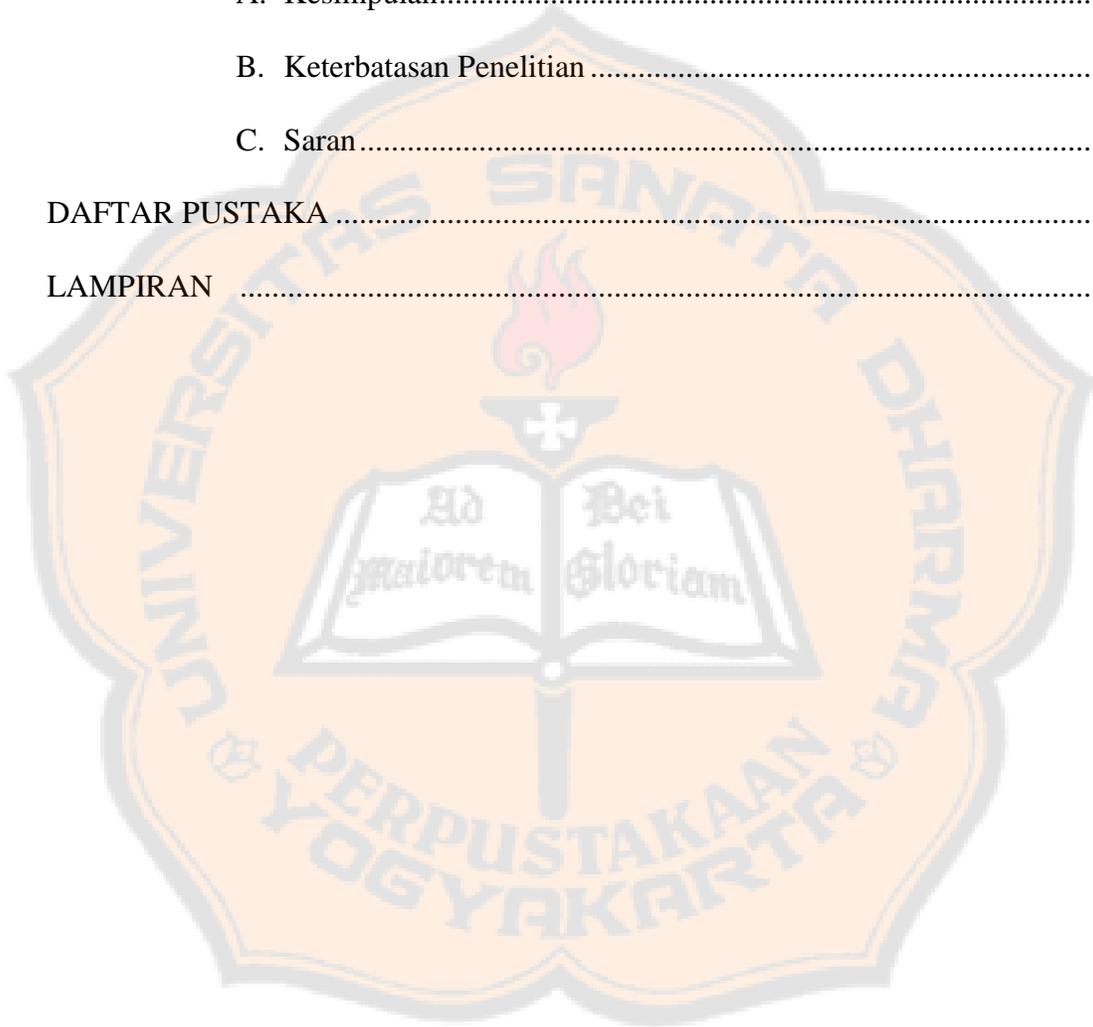
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN KEASLIAN KARYA TULIS.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT .....	xviii
BAB I      PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
BABII     LANDASAN TEORI .....	5
A. Pengertian Kompensasi .....	5

B. Bentuk-Bentuk Kompensasi .....	7
C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	9
D. Tujuan Kompensasi .....	10
E. Sistem Insentif .....	11
F. Tunjangan .....	14
G. Pengertian Kinerja .....	16
H. Penilaian Kinerja .....	16
I. Hipotesis .....	19
<b>BAB III</b> METODE PENELITIAN .....	21
A. Jenis Penelitian .....	21
B. Waktu Dan Tempat Penelitian .....	21
C. Data Penelitian .....	21
D. Teknik Pengumpulan Data .....	21
E. Jenis Dan Sumber Data .....	22
F. Teknik Analisis Data .....	22
G. Uji Validitas .....	23
H. Uji Reliabilitas Atau Keandalan .....	24
I. Uji Normalitas .....	24
J. Uji Asumsi Klasik .....	25
K. Analisis Uji Hipotesis .....	27

BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....	28
	A. Identitas Rumah Sakit .....	28
	B. Sejarah Rumah Sakit .....	28
	C. Letak RSUD Muntilan Kabupaten Magelang .....	30
	D. Luas Lahan .....	30
	E. Jumlah Tempat Tidur Dan Kelas.....	31
	F. Tenaga Kerja RSUD Muntilan .....	32
	G. Struktur Organisasi.....	32
	H. Tugas Pokok Dan Fungsi Jabatan Struktural .....	33
	I. Motto .....	35
	J. Program .....	35
BAB V	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	37
	A. Pengumpulan Data .....	35
	B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	39
	C. Uji Validitas .....	41
	D. Uji Reliabilitas Atau Keandalan.....	43
	E. Uji Normalitas .....	44
	F. Uji Asumsi Klasik .....	46
	1. Uji Multikolinearitas .....	46
	2. Uji Heteroskedastisitas .....	47
	G. Analisis Regresi.....	49

	H. Uji Hipotesis.....	51
BAB VI	PENUTUP .....	52
	A. Kesimpulan.....	52
	B. Keterbatasan Penelitian .....	52
	C. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA .....		54
LAMPIRAN .....		56

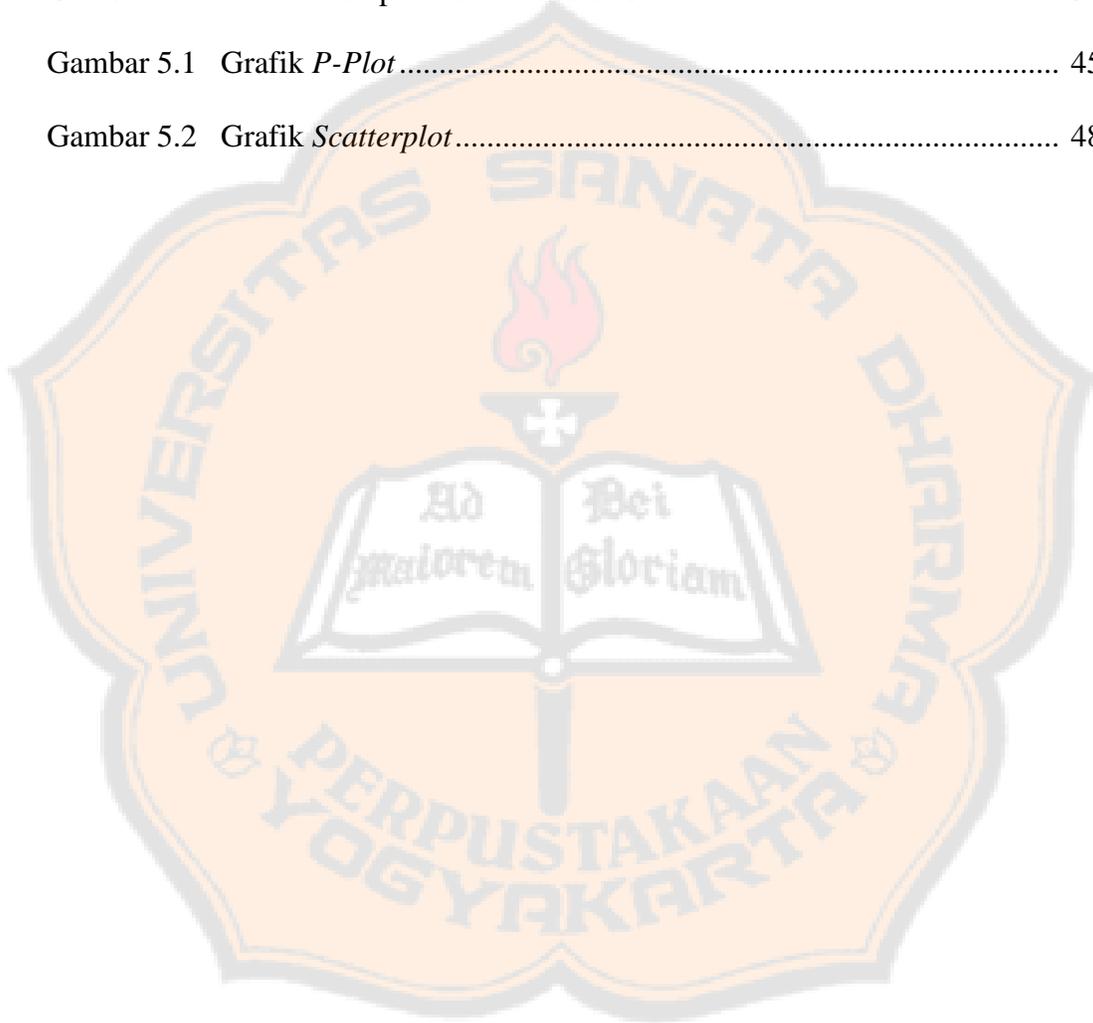


**DAFTAR TABEL**

Tabel 5.1	Karakteristik Data .....	37
Tabel 5.2	Karakteristik Responden .....	38
Tabel 5.3	Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial .....	40
Tabel 5.4	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	41
Table 5.5	Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial .....	42
Table 5.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	43
Table 5.7	Hasil Uji Reliabilitas .....	43
Table 5.8	Hasil Uji Multikolinearitas .....	46
Table 5.9	Hasil Analisis Regresi Linier Hipotesis.....	49
Table 5.10	Hasil Analisis Korelasi Determinan .....	50
Tabel 5.11	Hasil Uji F Hipotesis Nol ( $H_0$ ) <i>Anova</i> .....	51

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1	Jumlah Tempat Tidur Dan Kelas .....	31
Gambar 5.1	Grafik <i>P-Plot</i> .....	45
Gambar 5.2	Grafik <i>Scatterplot</i> .....	48



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner.....	56
Lampiran 2	Tabel Jawaban Kuesioner .....	60
Lampiran 3	Hasil Uji Statistik Deskriptif Kuesioner .....	62
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas Kuesioner .....	69
Lampiran 5	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner .....	72
Lampiran 6	Hasil Uji Normalitas .....	73
Lampiran 7	Hasil Uji Multikolinearitas .....	74
Lampiran 8	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	75
Lampiran 9	Hasil Analisis Regresi Linier.....	76
Lampiran 10	Surat Keterangan Penelitian .....	77

**ABSTRAK**

**PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI PENGARUH PEMBERIAN  
KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
Studi Kasus pada RSUD Muntilan, Kabupaten Magelang**

Yanuar Bangun Prasetya  
NIM: 092114050  
Universitas Sanata Dharma  
Yogyakarta  
2014

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang. Data diperoleh dengan menggunakan metode penelitian (1) wawancara, (2) dokumentasi, dan (3) kuesioner.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 responden yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan Kabupaten Magelang.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa, pemberian kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kabupaten Magelang. Sistem kompensasi yang dirancang perusahaan tidak diterapkan secara konsisten. Akibatnya karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya meskipun ada tawaran kompensasi.

**ABSTRACT**

**EMPLOYEE PERCEPTION ON THE IMPACT OF FINANCIAL  
EMPLOYEE COMPENSATION TO THEIR PERFORMANCE  
A Case Study at Muntilan General Hospital, Magelang Regency**

Yanuar Bangun Prasetya  
SN:092114050  
Sanata Dharma University  
Yogyakarta  
2014

This study aims to determine whether there is an impact of employee financial compensation to their performance based on employee's perception at Muntilan General Hospital, Magelang Regency. Data collecting were (1) interviews, (2) documentation, and (3) questionnaire.

Data analysis method used was simple linear regression analysis. The sample in this study were 32 respondents consisted of employees at Muntilan General Hospital, Magelang regency.

The results of this study showed that employee financial compensation did not have an impact on employee performance at Muntilan General Hospital, Magelang Regency. The compensation system designed by the company did not applied consistently. As a consequence, the employees were not motivated to raise their performance though the company offer employee compensation.

Keywords: employee financial compensation, employee performance.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah faktor produksi yang mutlak harus ada dalam setiap perusahaan. Banyak perusahaan yang menganggap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, namun ada pula perusahaan yang menganggap bahwa sumber daya manusia bukan merupakan masalah penting. Kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi manusia juga merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan.

Sehubungan dengan hal di atas, merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri lagi bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan karyawan pada suatu perusahaan adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu sisi seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain sisi ia mengharapkan untuk menerima imbalan tertentu. Beranjak dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu perusahaan, karena imbalan oleh karyawan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat kepuasan kebutuhan materialnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia.

Sistem kompensasi dalam perusahaan harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi perusahaan. Tetapi kompensasi juga mengharuskan adanya penyeimbangan kepentingan dan biaya pemberi kerja yang memiliki harapan atas

para karyawan. Program kompensasi yang efektif dalam sebuah perusahaan memiliki empat tujuan, yaitu: kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku, efektifitas biaya bagi perusahaan, keadilan internal dan eksternal serta individual bagi para karyawan, dan peningkatan kinerja bagi perusahaan. (Mathis dan Jackson, 2006).

Pengelolaan SDM secara profesional sangat penting, agar didalam organisasi terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, wujud keseimbangan merupakan kunci utama organisasi untuk dapat berkembang secara produktif. Melalui pengelolaan manajemen SDM secara profesional tersebut, tentunya di harapkan pegawai yang ada dalam organisasi dapat bekerja secara produktif.

Mengingat besarnya peranan SDM sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawainya untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai-pegawai yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang di capai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat dilihat dengan jelas fungsi personalia merupakan salah satu fungsi yang penting karena manusia merupakan faktor penggerak, yaitu faktor produksi yang dilakukan dan teknologi yang dipergunakan, unsur sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Jadi masalah sumber daya manusia merupakan masalah yang

penting yang harus selalu diperhatikan dalam menjaga kelancaran jalannya proses produksi suatu perusahaan.

Ada beberapa cara dan pendekatan untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik. Salah satunya adalah dengan memberi motivasi pada pegawai, pemberian motivasi menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu. Cara lain yang lazim dilaksanakan memberikan kebijaksanaan kompensasi finansial yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya.

Kompensasi finansial pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, sebab itu kompensasi finansial harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum atau sering disebut dengan kebutuhan fisik minimum. Adapun tanggung jawab semua masyarakat, pemerintah, pengusaha, dan pegawai itu sendiri untuk menjamin bahwa kebutuhan hidup minimum setiap pegawai dapat dipenuhi melalui pekerjaan dimana dia memperoleh penghasilan.

Kebijaksanaan yang adil dan layak dapat dilakukan misalnya dengan memberikan jumlah kompensasi finansial yang cukup sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik. Kebijakan pengkompensasi finansial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kedua belah pihak, baik pegawai maupun pemerintah. Oleh karena itu kebijaksanaan tersebut diharapkan dapat memuaskan kedua belah pihak, yaitu peningkatan kompensasi finansial

diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Jaminan penghasilan yang lebih baik sangat penting bukan saja bagi kemanusiaan akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja.

Dalam usaha mengetahui lebih jauh faktor-faktor kompensasi yang memotivasi kerja karyawan berikut ini dilakukan penelitian dengan judul “Persepsi Karyawan Mengenai Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah pemberian kompensasi finansial yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara pemberian kompensasi finansial yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Landasan Teori

##### 1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

Menurut Sikula (1981: 316), pengertian kompensasi adalah “*Compensation is the broadest employee remuneration concept benefits and services are a part*”. Kompensasi adalah konsep remunerasi karyawan yang sangat luas yang meliputi administrasi, gaji dan upah serta tunjangan, dan

pelayanan-pelayanan bagi karyawan. Oleh karena itu kompensasi dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut :

Kompensasi = Administrasi gaji dan upah + Tunjangan dan pelayanan

Menurut Werther & Davis (1996: 234), *compensation is what employee receive as exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.* Sedangkan menurut Dessler (2000: 396), *employee compensation is all form or pay or reward going to employees and arising from their employment and it has main component. There are direct financial payment in form of wages, salaries, incentives, commission and bonuses, and there are indirect payments in the form of financial benefit like employeer-paid insurance and vacation.*

Menurut Handoko (2001: 155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Adapun pemberian kompensasi meliputi sebagai berikut :

- a. Upah yaitu biasanya bersangkutan dengan pembayaran atas dasar jam kerja untuk kelompok-kelompok karyawan seperti produksi dan pemeliharaan.
- b. Gaji yaitu pembayaran tetap bulanan atau mingguan untuk karyawan-karyawan klerikal, administratif, manajerial dan profesional.

- c. Insentif yaitu pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas karyawan atau profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut.

## 2. Bentuk-bentuk kompensasi

Pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lain jelas berbeda. Pemberian kompensasi kepada karyawan disesuaikan dengan kepentingan masing-masing pihak dan kemampuan perusahaan dalam menjalankan program tersebut. Bentuk-bentuk kompensasi menurut Simamora (1995: 542) adalah:

### a. Finansial

#### 1) Langsung

- a) Upah
- b) Gaji
- c) Komisi-komisi
- d) Bonus

#### 2) Tidak langsung

- a) Program-program asuransi kesehatan dan jiwa
- b) Bantuan-bantuan sosial untuk para karyawan
- c) Tunjangan pensiun, kesehatan, kesejahteraan sosial dan beasiswa
- d) Ketidakhadiran yang dibayar, liburan, hari-hari besar, izin sakit dan cuti hamil

b. Non Finansial

1) Pekerjaan

- a) Tugas-tugas yang menarik
- b) Tantangan
- c) Tanggung jawab
- d) Peluang akan pengakuan
- e) Peluang-peluang adanya promosi

2) Lingkungan Pekerjaan

- a) Kebijakan-kebijakan yang sehat
- b) Supervisi yang kompeten
- c) Rekan kerja yang menyenangkan
- d) Simbol status yang tepat
- e) Kondisi lingkungan kerja yang nyaman
- f) Waktu luang
- g) Kompensasi kafeteria
- h) Minggu kerja yang dipadatkan
- i) Sharing pekerjaan

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Menurut Woods (1992: 216) faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

- a. *Cost of living*, bahwa biaya hidup dapat diartikan sebagai nilai/beli pegawai, dimana biaya hidup di suatu tempat dapat berbeda dan sebagai indikator utamanya adalah indeks harga konsumen yang merupakan ukuran perubahan harga barang/jasa.
- b. *Labor market influences*, bahwa jumlah tenaga kerja yang tersedia secara nasional/lokal berbeda. Jika pengangguran tinggi, maka jumlah tenaga kerja yang tersedia dan keinginan untuk bekerja tinggi pula, demikian sebaliknya.
- c. *Union influences*, bahwa pengaruh serikat kerja terhadap kompensasi memprioritaskan pada senioritas sedangkan diluar itu kompensasi berdasarkan kinerja, kemampuan dan pengetahuan.
- d. *Governmental influences*, bahwa keterlibatan pemerintahan dalam penentuan kompensasi dengan menetapkan Undang-Undang / Peraturan-Peraturan untuk melindungi para karyawan, baik dari segi pemberian kompensasi, maupun persamaan kerja dan lain-lain.
- e. *Internal influences*, bahwa pengaruh internal tanpa kekuatan dan kelemahan perusahaan berbeda, dimana yang berkemampuan tinggi dapat membayar kompensasi yang tinggi, demikian sebaliknya.

#### 4. Tujuan Kompensasi

Menurut Martoyo (2000: 129-130) tujuan kompensasi antara lain:

a. Pemenuhan Kebutuhan

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan *economic security* beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

b. Pengkaitan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja

Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit/produksi bahkan akan semakin rendah.

c. Pengkaitan Kompensasi dengan Sukses Perusahaan

Makin berani suatu perusahaan/organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar. Berarti keuntungan makin besar.

d. Pengkaitan Antara Keseimbangan Keadilan Pemberian Kompensasi

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau dibandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut. Sehingga ada keseimbangan antara “*input*” (syarat-syarat) dan “*output*” (tingginya kompensasi yang diberikan).

### 5. Sistem Insentif

Insentif atau penghasilan tidak tetap adalah kompensasi yang dihubungkan pada kinerja individu, tim, dan organisasional (Mathis dan Jackson, 2006: 455). Penghasilan tidak tetap merencanakan usaha-usaha untuk memberikan penghargaan yang nyata kepada para karyawan untuk kinerja di atas rata-rata.

Jenis-jenis penghasilan tidak tetap:

a. Insentif Individual

Diberikan untuk memberikan penghargaan pada usaha dan kinerja individual. Beberapa cara yang paling umum sistem tarif satuan, komisi penjualan, dan bonus. Yang lainnya meliputi penghargaan pengakuan khusus seperti perjalanan atau barang. Dua insentif individual yang digunakan secara luas berfokus pada keselamatan dan kehadiran karyawan.

b. Insentif Tim atau Kelompok

Diberikan untuk memberikan penghargaan seluruh kelompok kerja atau tim untuk kinerjanya, kerja sama antara anggotanya biasanya akan meningkat. Insentif tim atau kelompok yang paling umum adalah perencanaan pembagian perolehan, di mana tim-tim karyawan yang memenuhi tujuan tertentu berbagi perolehan berfokus pada peningkatan kualitas, pengurangan biaya, dan hasil-hasil yang dapat diukur lainnya.

c. Insentif Organisasional

Diberikan berdasarkan pada hasil kinerja dari seluruh organisasi. Program tersebut biasanya membagi sejumlah perolehan keuangan dari perusahaan dengan para karyawan melalui imbalan kerja yang dihitung sebagai persentase dari gaji pokok masing-masing karyawan. Disamping itu, insentif organisasional dapat juga diberikan sebagai suatu jumlah tersendiri kepada seluruh karyawan, atau jumlah yang berbeda di seluruh organisasi. Bentuk insentif satu organisasi yang paling umum adalah perencanaan pembagian keuntungan dan perencanaan saham karyawan. Untuk para manajer dan eksekutif senior, skema penghasilan tidak tetap sering kali diberikan untuk memberikan opsi saham dan bentuk lain dari kompensasi tertunda yang meminimalkan kewajiban pajak dari penerima.

Insentif yang menghubungkan pembayaran dengan kinerja sebelumnya mempunyai keuntungan dan kerugiannya. Keuntungannya adalah memperkuat kepercayaan, menciptakan persepsi keadilan, memperkuat perilaku yang diinginkan dan mengsahkan dasar yang

obyektif untuk memberikan penghargaan. Insentif akan meningkatkan kepercayaan pekerja bahwa reward akan mengikuti kinerja tinggi.

Sementara itu, kerugiannya adalah meningkatnya biaya, kompleksitas sistem, pembayaran menjadi bervariasi, kemungkinan penolakan dari organisasi pekerja, diterima terlambat, kekakuan sistem dan keterbatasan kinerja. Dengan demikian, dapat timbul kesulitan karena sistem insentif membawa konsekuensi baik positif maupun negatif. Pada dasarnya, setiap pekerja yang telah memberikan kinerja terbaiknya mengharapkan imbalan di samping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya. Dengan demikian, apabila organisasi dapat memberikannya, akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun saling pengertian dan saling mempercayai antara pekerja dan atasan.

Menurut cakupannya, insentif dapat diberikan pada individu atau diperlakukan pada seluruh organisasi.

- 1) *Individual Incentives* merupakan insentif yang diberikan secara perorangan atas prestasi kerjanya dan dapat berupa sistem insentif berikut ini:
  - a) Bonus adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayarankhusus di atas gaji pekerja.
  - b) *Merit salary system* merupakan program insentif berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja dalam bidang pekerjaan yang bukan penjualan.

c) *Pay for performance* atau *variable pay* merupakan insentif individual yang memberikan penghargaan kepada manajer, terutama atas hasil yang produktif.

2) *Companywide incentives* merupakan insentif yang dapat berlaku untuk semua pekerja dalam organisasi dan dapat berupa sistem berikut ini:

a) *Profit-sharing plan* merupakan program insentif yang memberikan pekerja keuntungan perusahaan di atas tingkat tertentu.

b) *Gain-sharing plan* adalah program insentif untuk membagikan bonus kepada pekerja yang kinerjanya dapat memperbaiki produktivitas.

c) *Pay for knowledge plan* merupakan program insentif untuk mendorong pekerja untuk belajar ketrampilan baru atau menjadi cakap diperjaan berbeda.

## 6. Tunjangan

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 459), tunjangan adalah suatu bentuk dari kompensasi tidak langsung. Tunjangan mempengaruhi keputusan karyawan untuk bekerja kepada pemberi kerja yang mana, apakah akan tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaan, dan kapan mereka akan pensiun.

Jenis-jenis tunjangan sebagai berikut:

a. Program Pensiun

Program pensiun adalah tunjangan pensiun yang diadakan dan didanai oleh para pemberi kerja, karyawan, atau badan Pemerintah. Dalam program pensiun yang didanai bersama, iuran tunjangan pensiun yang dibayar baik oleh karyawan maupun pemberi kerja. Dalam program pensiun yang didanai pemberi kerja, pemberi kerja membayar seluruh iuran untuk tunjangan pensiun.

b. Tunjangan Finansial Lainnya

Para pemberi kerja dapat menawarkan kepada para pekerja pilihan tunjangan-tunjangan khusus yang luas: tunjangan finansial, tunjangan asuransi, tunjangan pendidikan, tunjangan sosial, dan tunjangan rekreasi.

c. Tunjangan Pendidikan

Tunjangan lain yang digunakan oleh karyawan adalah dalam bentuk bimbingan pendidikan untuk membayar sebagian atau seluruh biaya-biaya yang berhubungan dengan kursus pendidikan formal dan program gelar, meliputi biaya buku dan materi laboratorium.

d. Tunjangan sosial

Beberapa tunjangan dan jasa adalah bersifat sosial dan rekreasi, seperti piknik, pesta, tim atletik yang disponsori oleh pemberi kerja, tempat penginapan rekreasi yang dimiliki oleh organisasi, serta kelompok minat dan aktivitas yang disponsori dan lainnya

e. Tunjangan hari libur

Tunjangan hari libur yang umum meliputi tunjangan hari besar, tunjangan liburan, dan cuti.

## 7. Pengertian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002: 78), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

## 8. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan atau dikenal dengan istilah "*Performance appraisal*", menurut Bernardin dan Russel (1993: 379) "*A way of measuring the contribution of individuals to their organization*". Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistimatis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Berdasarkan pendapat dua ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistimatis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai kinerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

Handoko mengatakan bahwa penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

- a. Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi
- b. Penyesuaian-penyesuaian gaji, evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk gaji lainnya.
- c. Keputusan-keputusan penempatan, promosi dan mutasi biasanya didasarkan atas kinerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

- d. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, kinerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- g. Melihat ketidakakuratan informasional, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain, seperti sistem informasi manajemen. Menggantungkan pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak tepat.
- h. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
- i. Menjamin kesempatan yang adil, penilaian kinerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa deskriminasi.

- j. Melihat tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan masalah-masalah pribadi lainnya. Berdasarkan penilaian kinerja, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Fokus dari penilaian kinerja karyawan adalah untuk mengetahui seberapa besar produktifitas seorang karyawan dan apakah karyawan tersebut bisa berkinerja baik atau lebih efektif pada masa-masa yang akan datang, sehingga para karyawan, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan semuanya bisa memperoleh manfaat.

## 9. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ha: Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis dibuat untuk menyatakan bahwa pemberian kompensasi finansial akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan Untuk hipotesis 0 ( $H_0$ ), dan alternatif ( $H_a$ ) digunakan analisis regresi linier. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja karyawan, sementara untuk variabel independen, peneliti menggunakan variabel kompensasi finansial.



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus pada sebuah perusahaan, yaitu melakukan penelitian pada objek tertentu. Kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini hanya berlaku bagi objek yang diteliti dan hanya berlaku pada waktu tertentu saja.

##### B. Waktu dan Tempat Penelitian

###### 1. Waktu penelitian

Penelitian dilakukan bulan Januari 2014

###### 2. Tempat penelitian

Penelitian dilakukan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.

##### C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu :

###### 1. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan gambaran umum perusahaan.

###### 2. Kuesioner

Memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada pegawai/karyawan.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

##### 1. Jenis Data.

- a) Data kualitatif, yaitu data yang berupa uraian-uraian atau penjelasan-penjelasan yang dapat dipergunakan untuk menerangkan data kuantitatif.
- b) Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang selanjutnya dapat dimasukkan dalam analisa data.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

##### 2. Sumber Data.

Sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban dari kuesioner.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Untuk memecahkan masalah dan menguji kebenaran hipotesa yang diajukan, maka digunakan alat analisa sebagai berikut :

Pengukuran Jawaban Kuesioner Responden.

Untuk mengukur masing-masing variabel/faktor digunakan instrument skala model Likert. Dengan skala likert, responden diminta untuk memberikan respon terhadap setiap pernyataan dengan memilih salah satu jawaban diantara lima pilihan jawaban setuju, yaitu :

Sangat Setuju	(SS)	skor	5
Setuju	(S)	skor	4
Ragu-ragu	(RR)	skor	3
Tidak Setuju	(TS)	skor	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	skor	1

Analisis Statistik yang terdiri dari :

### 1. Uji Validitas

Priyatno (2010: 90) mengemukakan bahwa :

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*). Metode ini sering digunakan dalam uji validitas.

Priyatno (2010: 90) mengemukakan bahwa :

Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan

dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

## 2. Uji Reliabilitas atau Keandalan

Menurut Priyatno (2010: 97) “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang”. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket/kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*.

## 3. Uji Normalitas

Langkah selanjutnya adalah pengujian normalitas data. Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normal dilakukan dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Langkah ketiga adalah uji asumsi klasik, dimana pengujian ini digunakan untuk memperoleh hasil/nilai yang tidak bias atau estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbiased Estimator/BLUE*).

Asumsi klasik tersebut yaitu :

#### a. Multikolinearitas

Priyatno (2010:81) mengemukakan bahwa multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

#### b. Heteroskedastisitas

Priyatno (2010:83) mengemukakan bahwa heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji

heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$  yang telah di-*studentized*).

Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka 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.

#### 4. Analisis Uji Hipotesis

Langkah terakhir adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis linier regresi berganda.

Untuk hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja karyawan, sementara untuk variabel independen, peneliti menggunakan variabel kompensasi finansial. Jika dimasukkan pada formulasi regresi linier berganda, maka akan diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X = Kompensasi Finansial
- b = Koefisien Regresi
- e = Faktor Pengganggu

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### A. Identitas Rumah Sakit

1. Nama : RSUD Muntilan Kabupaten Magelang
2. Lokasi : Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang
3. Kelas/Tipe : C Non Pendidikan
4. Alamat : Jl. Kartini No 13 Muntilan Kabupaten Magelang
5. Telpon/Fax : (0293) 587004-587017 / (0923)587017

#### B. Sejarah Rumah Sakit

Pada tahun 1925 Pastor Vanlith bersama para suster mendirikan balai pengobatan di daerah Muntilan. Balai pengobatan tersebut dipimpin oleh seorang biarawati bernama Sr. Alfrida Smuldner Fransisca. Kemudian tanggal 1 Juni 1946 status balai pengobatan tersebut dikelola oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang. Tenaga medis dan dokter satu-satunya pada saat itu adalah Dr. Gondo Sumekto. Selanjutnya perkembangan balai pengobatan tersebut semakin lama semakin maju. Kemudian pada tahun 1976 balai pengobatan berkembang menjadi rumah sakit.

Pada tanggal 3 Februari 1977 Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang dengan bupatinya bapak Ahmad membeli rumah sakit tersebut untuk dijadikan rumah sakit umum.

Melalui Keputusan Menteri Kesehatan Nomor : No.105/Menkes/SK/1988 menjadi Rumah Sakit Tipe C. Perkembangan selanjutnya adalah melalui Peraturan Daerah Nomor 14 tahun 2002 tentang pembentukan Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Kabupaten Magelang yang mengatur Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Struktur Organisasi dan Tata Kerja BPK RSUD Kabupaten Magelang.

Kemudian Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor : 30 tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja, Badan Pelayanan Kesehatan RSUD Kabupaten Magelang menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan Kabupaten Magelang.

Melalui Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor: HK.07.06/III/525/08 Tentang: pemberian izin penyelenggaraan Rumah Sakit Umum Daerah.

Dan Keputusan Bupati Magelang Nomor 188.45/451/KEP/02/011 Tentang Penerapan Status Pola pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) Pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan Kabupaten Magelang.

Selanjutnya Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor: HK.01.10/504/2011 Tentang: pemberian sertifikat akreditasi RS dengan status: penuh tingkat lanjut.

### C. Letak RSUD Muntilan Kabupaten Magelang

Letak RSUD Muntilan Kabupaten Magelang berada pada jalan raya Yogyakarta dan Magelang. Tepatnya Jalan Krtini Nomor 13 di wilayah Kecamatan Muntilan atau sekitar 100 meter dari jalan raya. Terdapat 21 wilayah kecamatan di tengah-tengah wilayah Kecamatan Muntilan.

1. Batas sebelah timur laut : Kecamatan Dukun dan Sawangan
2. Batas sebelah timur : Kecamatan Srumbung
3. Batas sebelah tenggara : Kecamatan Salam
4. Batas sebelah selatan : Kecamatan Ngluwar
5. Batas sebelah barat : Kecamatan Borobudur
6. Batas sebelah barat laut : Kecamatan Mungkid

### D. Luas Lahan/Bangunan

1. Luas tanah : 12.670 m<sup>2</sup>
2. Luas lahan baru : 16.000 m<sup>2</sup>
3. Total luas tanah : 28.670 m<sup>2</sup>
4. Luas gedung / bangunan lama dan baru : 11.462,25 m<sup>2</sup>

**E. Jumlah Tempat Tidur dan Kelas**

Jumlah tempat tidur dan kelas RSUD Muntilan Kabupaten Magelang sebanyak 208 buah yang terbagi 11 ruang dan 6 kelas sebagai berikut (tabel 4.1)

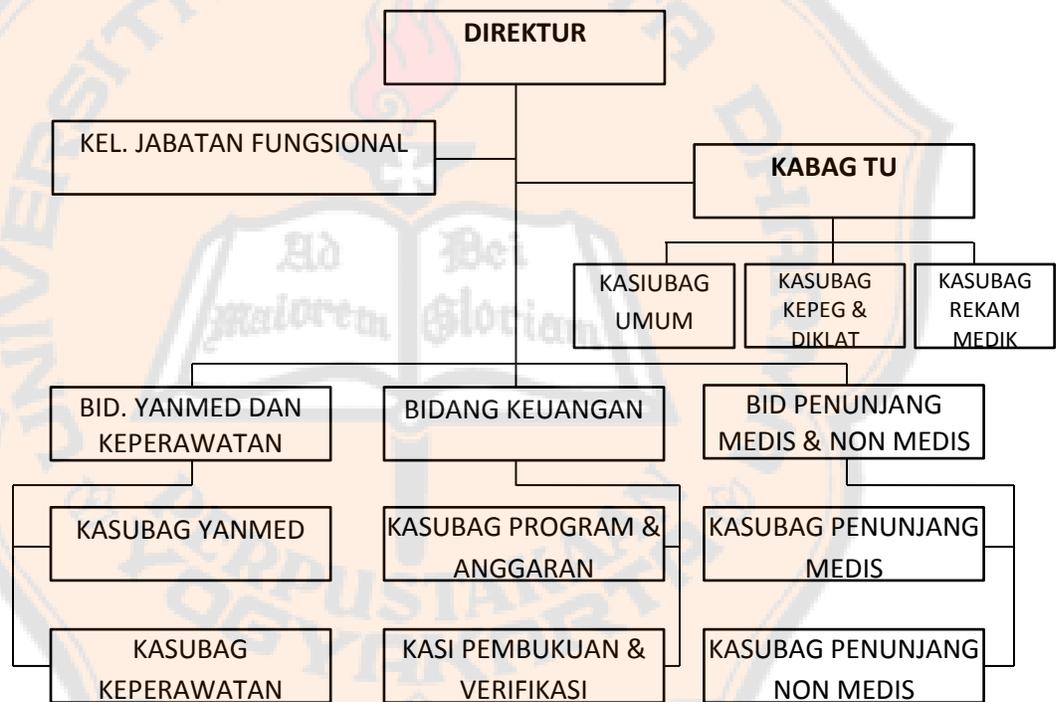
**Tabel 4.1. JUMLAH TEMPAT TIDUR DAN KELAS DI RSUD MUNTILAN KABUPATEN MAGELANG**

NO	RUANG	JUMLAH TEMPAT TIDUR						
		TT	VIP	UTAMA 1	UTAMA 2	KELAS 1	KELAS 2	KELAS 3
1	Flamboyan	22	1	-	1	-	6	14
2	Seruni	14	-	4	-	-	-	10
3	ICU	7	-	-	-	7	-	-
4	Gladiol	22	2	-	-	4	6	10
5	Kenanga	16	-	-	-	-	-	16
6	Mawar	27	-	-	-	6	6	15
7	Melati	17	-	5	1	11	-	-
8	Menur	14	4	-	10	-	-	-
9	Aster	21	-	-	-	1	-	20
10	Dahlia	26	1	-	-	-	-	25
11	Anggrek	22	-	-	-	-	-	22
12	<b>Jumlah</b>	<b>208</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>132</b>
13	<b>Prosentase</b>	<b>100%</b>	<b>3,8%</b>	<b>4,3%</b>	<b>5,7%</b>	<b>13,9%</b>	<b>8,6%</b>	<b>63,4%</b>

**F. Tenaga RSUD Muntilan Kabupaten Magelang**

Secara umum jumlah tenaga kerja RSUD Muntilan Kabupaten Magelang sebanyak 479 orang yang terdiri dari tenaga medis, keperawatan, penunjang medis dan non medis, keuangan serta administrasi.

**G. Struktur Organisasi**



## H. Tugas pokok dan Fungsi Jabatan Struktural

### 1. Direktur

Memimpin penyelenggaraan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

### 2. Kepala Bagian Tata Usaha

Melaksanakan tugas di bidang kesekretariatan yang meliputi urusan perencanaan, monitoring dan evaluasi serta pelaporan, surat menyurat, kearsipan dan dokumentasi kegiatan, rumah tangga dan perlengkapan, pengelolaan kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia, dan penatausahaan medis.

### 3. Kepala Subbagian Umum

Melaksanakan tugas di bidang perencanaan, monitoring evaluasi dan pelaporan serta pengelolaan surat menyurat, kearsipan dan dokumentasi kegiatan, rumah tangga dan perlengkapan.

### 4. Kepala Subbagian Kepegawaian

Melaksanakan tugas di bidang pengelolaan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

### 5. Kepala Subbagian Rekan Medis

Melaksanakan tugas di bidang pengelolaan data rekam medis.

6. Kepala Bidang Pelayanan

Melaksanakan sebagian tugas Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan di bidang pelayanan medis dan keperawatan.

7. Kepala Bidang Keperawatan

Menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan di bidang pelayanan keperawatan dan kebidanan.

8. Kepala Bidang Penunjang

Melaksanakan sebagian tugas Rumah Sakit umum Daerah Muntilan di bidang pelayanan penunjang medis dan non medis.

9. Kepala Seksi Penunjang Medis

Menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan di bidang pelayanan penunjang medis.

10. Kepala Seksi Penunjang Non Medis

Menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan di bidang pelayanan penunjang non medis.

11. Kepala bidang Keuangan

Melaksanakan sebagian tugas Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan di bidang pengelolaan keuangan satuan kerja.

12. Kepala Seksi Anggaran

Menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan di bidang penyusunan dan pertanggungjawaban anggaran satuan kerja.

13. Kepala Seksi Akuntansi

Menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan di bidang pelaksanaan akuntansi anggaran satuan kerja.

**I. Motto**

Semangat heroik untuk menyatukan tekad dan keinginan karyawan-karyawati RSUD Muntilan dalam meningkatkan kinerja dibingkai dalam sebuah motto “SEHATMU SEMANGAT KERJAKU”.

**J. Program**

RSUD Muntilan Kabupaten Magelang merupakan salah satu instansi pelayanan publik yang memberikan pelayanan kesehatan di Kabupaten Magelang. Kegiatan rutin yang dilaksanakan meliputi pelayanan medis, pelayanan penunjang medis dan non medis, pelayanan keuangan serta administrasi.

Sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Magelang, setiap tahunnya menyusun rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja SKPD). Sesuai

dengan Renja SKPD tahun 2011 RSUD Muntilan melaksanakan program sebagai berikut:

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana
3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Dana
4. Program Obat Dan Perbekalan Kesehatan
5. Program Upaya Kesehatan Masyarakat
6. Program Promosi Kesehatan Dan Pemberdayaan Masyarakat
7. Program Perbaikan Gizi Masyarakat
8. Program Pengembangan Lingkungan Sehat
9. Program Pencegahan Dan Penanggulangan Penyakit Menular
10. Program Standarisasi Pelayanan Kesehatan
11. Program Pengadaan, Peningkatan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit
12. Program Pelayanan Penduduk Miskin

**BAB V**

**ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

**A. Pengumpulan Data**

Sampel yang digunakan berjumlah 32 responden. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Penyebaran kuesioner dimulai pada minggu ketiga bulan Desember 2013 dan setelah kurang lebih tiga minggu, dari 40 kuesioner yang disebar, terdapat 32 kuesioner yang dikembalikan oleh responden. Rincian pengembalian kuesioner tersebut ditunjukkan pada tabel 5.1 berikut

**Tabel 5.1. Karakteristik Data**

Jenis Karyawan	Kuesioner yang Disebar	Kuesioner yang Kembali
Karyawan Tetap	40	32
Tingkat Pengembalian = $(32/40) \times 100\% = 80\%$		

Sumber : data primer diolah

Pada tabel 5.2 dapat dilihat karakteristik responden dari 32 kuesioner yang dapat digunakan dalam pengolahan data dimana karyawan berjenis kelamin perempuan lebih dominan daripada karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Para karyawan mayoritas berada pada usia 31-40 tahun dengan persentase sebesar 56,25%. Mayoritas pendidikan terakhir karyawan tersebut

adalah D3 dengan persentase sebesar 81,25%. Pada tabel 5.2 juga dapat kita lihat bahwa mayoritas karyawan tersebut bekerja pada masa 0-5 tahun dengan persentase 37,50%.

**Tabel 5.2. Karakteristik Responden**

		Frekuensi	Presentase
Jumlah Sampel		32	100%
Jenis Kelamin	Laki-laki	4	12,50%
	Perempuan	28	87,50%
Umur	20-30 tahun	8	25,00%
	31-40 tahun	18	56,25%
	41-50 tahun	6	18,75%
	>50 tahun	0	0,00%
Pendidikan	SD	0	0,00%
	SLTP	0	0,00%
	SLTA	1	3,13%
	Diploma 3	26	81,25%
	S1	5	15,63%
	S2	0	0,00%
Lama Bekerja	0-5 tahun	12	37,50%
	6-10 tahun	4	12,50%
	11-15 tahun	9	28,13%
	16-20 tahun	2	6,25%
	>20 tahun	5	15,63%

Sumber : data primer diolah

## **B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Hasil uji statistik deskriptif akan diuraikan pada bagian ini. Variabel independen yaitu kompensasi finansial (X) yang terdiri dari 9 item pernyataan, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dengan 7 pernyataan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan diuraikan tentang deskripsi variabel penelitian.

### **1. Kompensasi Finansial**

Variabel kompensasi finansial terdiri dari 9 item pernyataan. Pilihan jawaban responden terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju yang ditransformasikan dalam bentuk skala likert 1 sampai 5 dengan angka 1 menunjukkan persepsi sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Hasil statistik deskriptif jawaban responden atas variabel kompensasi finansial pada tabel 5.3 memperlihatkan rata-rata variabel kompensasi finansial sebesar 3,39. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan yang diajukan. Namun pada tabel, pilihan jawaban setuju memiliki frekuensi paling besar untuk setiap dimensi dari variabel kompensasi finansial. Dalam hal ini mayoritas karyawan setuju atas besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan.

**Tabel 5.3. Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial**

Skala	Frekuensi	Presentase
1=Sangat Tidak Setuju	16	5.61%
2=Tidak Setuju	60	21.05%
3=Ragu-ragu	41	14.39%
4=Setuju	135	47.37%
5=Sangat Setuju	33	11.58%
Total	285	100%
Rata-rata=3,39		

Sumber: data primer diolah (lampiran 3 halaman 62-65)

## 2. Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 7 item pernyataan. Pilihan jawaban responden terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju yang ditransformasikan dalam bentuk skala likert 1 sampai 5 dengan angka 1 menunjukkan persepsi sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Hasil statistik deskriptif pada tabel 5.5 memperlihatkan rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 2,39. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab tidak setuju atas pernyataan yang diajukan. Pada tabel, pilihan jawaban tidak setuju memiliki frekuensi paling besar untuk setiap dimensi dari variabel kinerja.

**Tabel 5.4. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan**

Skala	Frekuensi	Presentase
1=Sangat Tidak Setuju	23	10,27%
2=Tidak Setuju	122	54,46%
3=Ragu-ragu	48	21,43%
4=Setuju	30	13,39%
5=Sangat Setuju	1	0,45%
Total	224	100%
Rata-rata=2,39		

Sumber: data primer diolah (lampiran 3 halaman 66-68)

### C. Uji Validitas

Priyatno (2010:90) mengemukakan bahwa “uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur”.

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*). Priyatno (2010:90) mengemukakan bahwa analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian kriteria pengujiannya adalah jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data ( $n$ ) = 32, maka didapat  $r \text{ tabel}$  sebesar 0,339.

Setelah dilakukan pengujian validitas data pada variabel kompensasi finansial semua item pernyataan dinyatakan valid, begitu pula pada variabel kompensasi finansial tak langsung, semua item pernyataan juga dinyatakan valid. Pada variabel kinerja karyawan, semua item pernyataan juga dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 5.5 dan 5.6

**Tabel 5.5. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial**

item/pernyataan ke	r hitung	r tabel	keterangan
1	0,583	0,339	Valid
2	0,850	0,339	Valid
3	0,498	0,339	Valid
4	0,592	0,339	Valid
5	0,619	0,339	Valid
6	0,499	0,339	Valid
7	0,539	0,339	Valid
8	0,613	0,339	Valid
9	0,606	0,339	Valid

Sumber: data primer diolah (lampiran 4 halaman 69-70)

**Tabel 5.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

item/ Pernyataan ke	r hitung	r tabel	keterangan
1	0,836	0,339	Valid
2	0,777	0,339	Valid
3	0,800	0,339	Valid
4	0,801	0,339	Valid
5	0,725	0,339	Valid
6	0,875	0,339	Valid
7	0,896	0,339	Valid

Sumber: data primer diolah (lampiran 4 halaman 71)

#### D. Uji Reliabilitas atau Keandalan

Menurut Priyatno (2010:97) “uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang”. Uji reliabilitas hanya dilakukan untuk item pernyataan yang valid. Uji reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach’s Alpha*.

**Tabel 5.7. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach’s Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,576	Reliabilitas cukup
Kinerja Karyawan	0,795	Reliabilitas tinggi

Sumber: data primer diolah (lampiran 5 halaman 72)

Dari beberapa literatur disebutkan bahwa kriteria indeks reliabilitas adalah sebagai berikut:

No	Interval	Kriteria
1	< 0,200	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Tinggi
5	0,800 – 1,000	Sangat tinggi

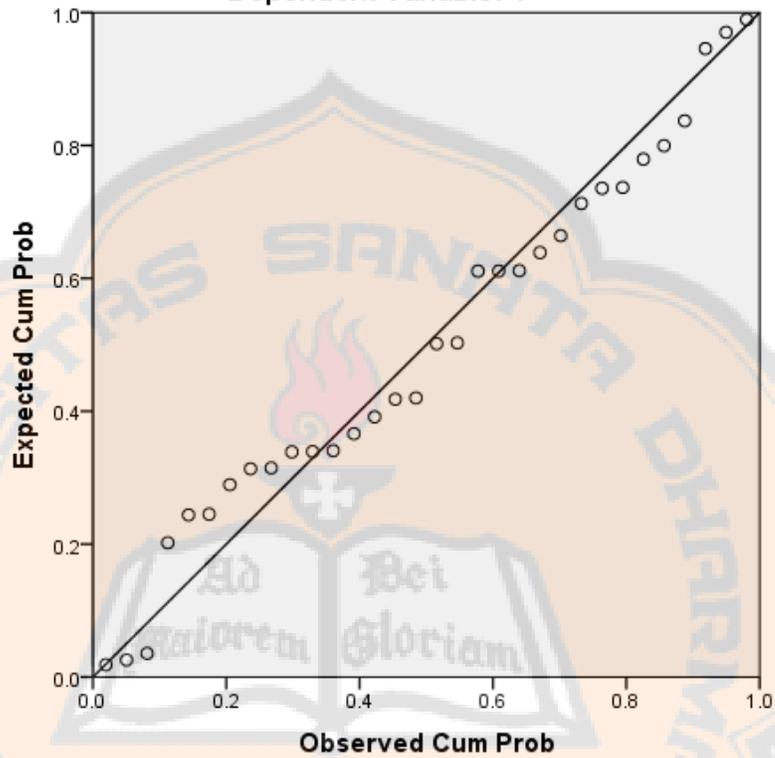
### E. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilihat melalui *output* grafik kurva normal *p-plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Grafik *p-plot* pada gambar 5.1 memperlihatkan penyebaran data (titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Gambar 5.1: Grafik *p*-plot

Sumber: data primer diolah (lampiran 6 halaman 73)

## F. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolinearitas

Priyatno (2010: 81) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Peneliti melakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (2001) dalam Priyatno (2010:81), “pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya”. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih kecil dari 5, maka variabel tersebut bebas dari persoalan multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5.8. Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai VIF untuk variabel kompensasi finansial adalah sebesar 1,000, maka data penelitian ini bebas dari asumsi multikolinearitas

**Tabel 5.8. Hasil Uji multikolinearitas**

Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi finansial langsung	1,000	1,000

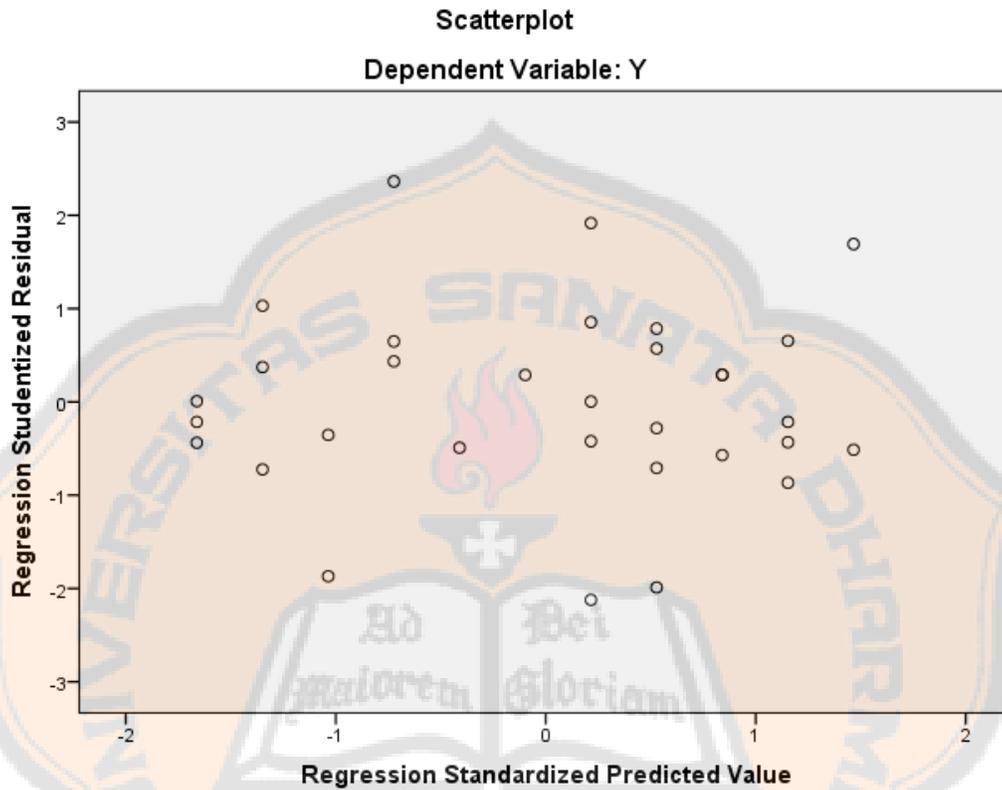
Sumber: data primer diolah (lampiran 7 halaman 74)

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Priyatno (2010:83) mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Diagnosis adanya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Apabila grafik penyebaran nilai-nilai residual terhadap nilai-nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu, seperti meningkat atau menurun, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 5.2 memperlihatkan pola yang jelas dimana titik-titik menyebar dan titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi persoalan heteroskedastisitas.



**Gambar 5.2: Grafik *Scatterplot***  
Sumber: data primer diolah (lampiran 8 halaman 81)

## G. Analisis Regresi

Dalam menganalisis hubungan kinerja karyawan (Y) dengan kompensasi finansial (X) digunakan analisis regresi linier.

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda Hipotesis Alternatif (Ha)

Analisis regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.9.

**Tabel 5.9. Hasil Analisis Regresi Linier Hipotesis Alternatif (Ha)**

No.	Variabel	Koefisien
1.	Konstanta	6,562
2.	Kompensasi Finansial langsung	0,336

Sumber: data primer diolah (lampiran 9 halaman 76)

Berdasarkan tabel 5.9 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,562 + 0,336X_1$$

Analisis determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1$ ) secara serentak terhadap variabel dependen (Y).  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka

persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

Hasil analisis determinasi diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,050 atau (5%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kompensasi finansial) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 5% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kompensasi finansial) mampu menjelaskan 5% variabel dependen (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 95% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil analisis determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 5.10

**Tabel 5.10. Hasil Analisis Korelasi Determinan ( $R^2$ )**

**Model Summary**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of The Estimate</b>
1	0,263	0,069	0,005	4,813

Sumber: data primer diolah (lampiran 9 halaman 76)

## H. Uji Hipotesis

### 1. Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi Finansial Kinerja Karyawan

Dalam penelitian hipotesis ini ( $H_0$ ) menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier. Hasil analisis regresi linier dapat dilihat pada tabel 5.11.

**Tabel 5.11. Hasil Uji F Hipotesis Nol ( $H_0$ )**

#### ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	35,794	1	35,794	1,565	0,221
Residual	686,206	30	22,874		
Total	722,000	31			

Sumber: data primer diolah (lampiran 9 halaman 76)

Pada tabel 5.11 nilai F hitung adalah sebesar 1,565, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 4,17 ( $df_1 = 2-1 = 1$  dan  $df_2 = 32-1-1 = 30$ ). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,221 lebih besar daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai F hitung  $<$  F tabel (1,565  $<$  4,17) dan nilai signifikansi lebih besar daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 (0,221  $>$  0,05), maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, artinya kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan Kabupaten Magelang. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena kompensasi finansial khususnya bonus berupa insentif dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan tidak konsisten dalam hal periodenya dan nominal yang diberikan belum sesuai dengan nominal yang seharusnya diberikan sehingga mengakibatkan karyawan tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

#### B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

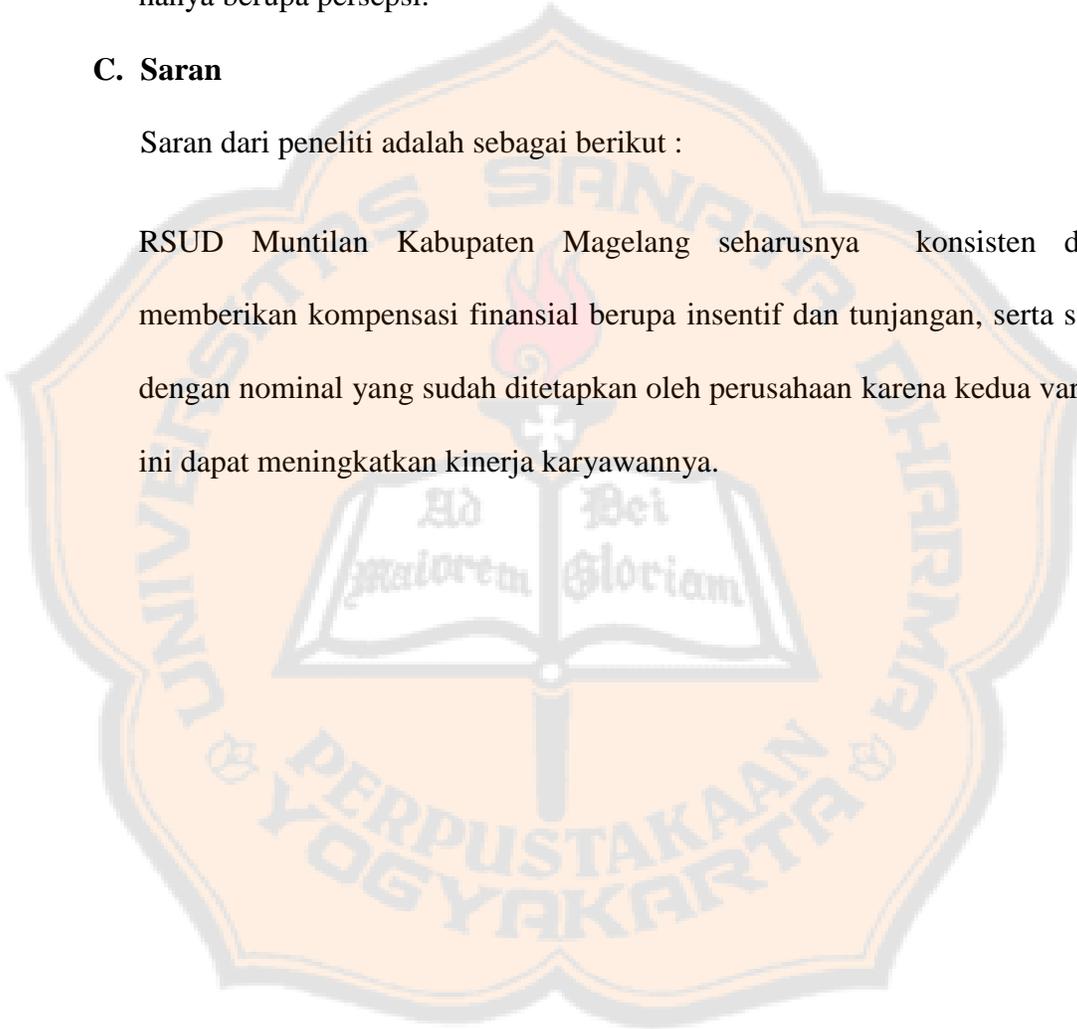
Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berasal dari karyawan tetap meliputi perawat dan bidan atas saran dari Kepala Litbang yang dimana masih terdapat karyawan kontrak dan karyawan paruh waktu, namun karyawan tetap yang menjadi prioritas penelitian di RSUD Muntilan

Kabupaten Magelang yang bergerak di bidang jasa kesehatan. Selain itu keterbatasan yang muncul adalah pernyataan yang diberikan oleh responden hanya berupa persepsi.

### **C. Saran**

Saran dari peneliti adalah sebagai berikut :

RSUD Muntilan Kabupaten Magelang seharusnya konsisten dalam memberikan kompensasi finansial berupa insentif dan tunjangan, serta sesuai dengan nominal yang sudah ditetapkan oleh perusahaan karena kedua variabel ini dapat meningkatkan kinerja karyawannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, Asriyanti. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Makassar: Skripsi S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.
- Anthony, Robert N dan Robert H. Hermanson. 2001. *Akuntansi Manajemen*, Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat
- Bernardin J dan Russel J. 1993. *Human Resource Management*. Mc Graw-Hill Intenational Edition
- Dessler, Gary. 1997. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT Prenhallindo, Jakarta
- Handoko, 2001. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPSE, Yogyakarta
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM
- John H Jackson, Robert L Mathis. 2006 . *Human Resource Management*. Salemba Empat, Jakarta.
- Kinanti, Sarita Woro. 2010. Analisis Korelasi Pemberian Kompensasi Finansial Dengan Produktivitas Karyawan. Yogyakarta: Skripsi S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. 1991. *Administrasi Personnel untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT. Gramedia, Jakarta
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Simamora, Henry . 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-2, Cetakan Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta

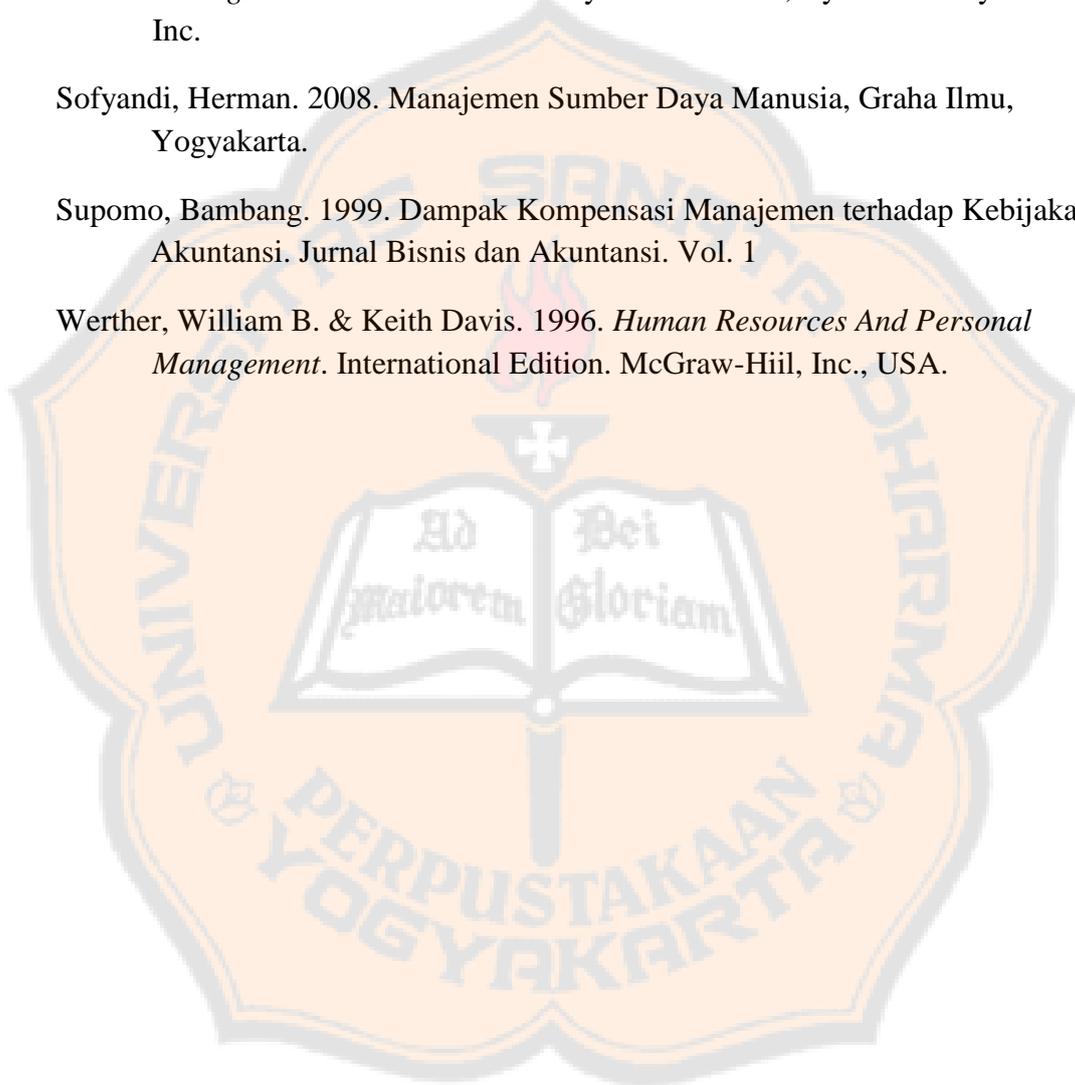
Simbolon, Henry. 2010. Kompensasi Manajemen. Artikel *Business and Management*. (Online) published at <http://akuntansibisnis.wordpress.com/2010/06/15/kompensasi-manajemen/>

Sikula, Andrew. 1981. *Personnel Administration and Human Resources Management*. New York : 4 Wiley Trans Edition, By John Wiley and Sons Inc.

Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Supomo, Bambang. 1999. Dampak Kompensasi Manajemen terhadap Kebijakan Akuntansi. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 1

Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. International Edition. McGraw-Hill, Inc., USA.





# LAMPIRAN

**Lampiran 1**

**KUESIONER**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN**

---

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/yang ideal. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, anda 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.

Hormat Saya,

Peneliti

YANUAR BANGUN P  
NIM 092114050

**DATA RESPONDEN**

1. Nama : .....
2. Umur : .....Tahun
3. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
4. Pendidikan Ditamatkan :  SD  Diploma 3  Lainnya  
 SLTP  Strata 1  
 SLTA  Strata 2
5. Lama Bekerja : .....tahun/bulan
6. Status Karyawan : Karyawan Tetap/Karyawan Kontrak \*) coret yang tidak perlu
7. Jabatan/Pekerjaan : .....

**Petunjuk Pengisian :**

- a) Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b) Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau √) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c) Pilihan jawaban :
1. Sangat Tidak Setuju (STS)
  2. Tidak Setuju (TS)
  3. Ragu-Ragu (R)
  4. Setuju (S)
  5. Sangat Setuju (SS)
- d) Kuisisioner ini diisi oleh karyawan

**KUESIONER KOMPENSASI FINANSIAL**

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari saya.					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja.					
3.	Motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.					
4.	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
5.	Perusahaan telah memberikan bonus secara adil kepada saya.					
6.	Tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan.					
7.	Saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya.					
8.	Saya memiliki rasa tidak aman dengan adanya asuransi yang diberikan.					
9.	Perusahaan memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang pensiun.					

**KUESIONER KINERJA KARYAWAN**

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Prestasi kerja saya sering lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja saya.					
2.	Diantara rekan-rekan saya, saya saja yang mampu mencapai standar yang telah ditetapkan.					
3.	Saya merasakan bahwa tujuan jangka pendek yang harus saya capai sering lebih mudah dibandingkan dengan tujuan jangka pendek yang harus dicapai oleh rekan sekerja saya.					
4.	Saya sering lebih cepat menyelesaikan tugas saya dibandingkan dengan rekan sekerja saya					
5.	Pengorbanan berkaitan dengan tugas saya sering lebih sedikit dibandingkan dengan rekan sekerja saya					
6.	Output yang dapat saya hasilkan sering lebih banyak dibandingkan dengan rekan sekerja saya.					
7.	Cara penanganan pekerjaan yang saya lakukan sering lebih unggul dibandingkan dengan rekan sekerja saya.					

**Lampiran 2: Tabel Jawaban Kuesioner**

**Tabel 1 : Kompensasi Finansial**

NO	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	X1
1	4	4	4	4	1	4	4	2	4	31
2	4	4	4	5	3	4	4	2	4	34
3	4	3	2	3	2	4	2	2	3	25
4	5	5	4	4	4	2	2	2	5	33
5	2	4	4	4	2	4	4	3	4	31
6	1	1	2	2	1	5	5	4	5	26
7	4	4	4	4	1	4	2	4	5	32
8	4	4	4	4	3	3	1	3	1	27
9	4	4	4	4	3	2	4	2	5	32
10	4	2	4	3	2	4	2	3	2	26
11	5	1	9	1	1	5	1	5	5	28
12	2	2	1	4	3	2	4	2	5	25
13	4	2	4	5	1	5	2	4	4	31
14	1	2	4	4	3	4	2	2	4	26
15	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33
16	3	2	5	4	2	2	4	2	4	28
17	3	3	5	4	3	3	4	4	5	34
18	4	4	4	3	3	4	2	2	3	29
19	4	4	2	5	4	2	5	1	5	32
20	4	4	4	4	3	4	2	2	4	31
21	4	4	5	5	2	3	4	3	4	34
22	4	4	2	4	2	2	2	2	3	25
23	4	2	2	2	1	4	4	4	5	28
24	2	2	5	2	2	4	4	2	4	27
25	4	4	4	4	2	4	4	5	4	35
26	4	4	4	4	2	4	4	2	5	33
27	4	4	4	4	3	4	4	2	3	32
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
29	4	4	3	3	2	3	3	4	4	30
30	4	3	4	3	3	4	5	2	3	31
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
32	5	5	5	2	2	4	2	2	5	32



**Lampiran 3: Hasil Uji Statistik Deskriptif Kuesioner**

**Kuesioner Kompensasi Finansial**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
p1	32	1	5	3.66	1.004
p2	32	1	5	3.34	1.096
p3	32	1	5	3.72	1.023
p4	32	1	5	3.59	.979
p5	32	1	4	2.44	.982
p6	32	2	5	3.56	.914
p7	32	1	5	3.22	1.184
p8	32	1	5	2.78	1.039
p9	32	1	5	4.00	.984
X1	32	25	35	30.31	3.197
Valid N (listwise)	32				

**Frequency Table**

**p1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.2	6.2	6.2
2	3	9.4	9.4	15.6
3	2	6.2	6.2	21.9
4	22	68.8	68.8	90.6
5	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.2	6.2	6.2
2	7	21.9	21.9	28.1
3	3	9.4	9.4	37.5
4	18	56.2	56.2	93.8
5	2	6.2	6.2	100.0
Total	32	100.0	100.0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.1	3.1	3.1
2	5	15.6	15.6	18.8
3	1	3.1	3.1	21.9
4	20	62.5	62.5	84.4
5	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.1	3.1	3.1
2	4	12.5	12.5	15.6
3	6	18.8	18.8	34.4
4	17	53.1	53.1	87.5
5	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	18.8	18.8	18.8
2	11	34.4	34.4	53.1
3	10	31.2	31.2	84.4
4	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	18.8	18.8	18.8
3	5	15.6	15.6	34.4
4	18	56.2	56.2	90.6
5	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.2	6.2	6.2
2	10	31.2	31.2	37.5
3	2	6.2	6.2	43.8
4	15	46.9	46.9	90.6
5	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.1	3.1	3.1
2	16	50.0	50.0	53.1
3	6	18.8	18.8	71.9
4	7	21.9	21.9	93.8
5	2	6.2	6.2	100.0
Total	32	100.0	100.0	

p9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.1	3.1	3.1
2	1	3.1	3.1	6.2
3	6	18.8	18.8	25.0
4	13	40.6	40.6	65.6
5	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Kuesioner Kinerja Karyawan**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
p10	32	1	4	2.63	.976
p11	32	1	3	2.00	.568
p12	32	1	4	2.47	.950
p13	32	1	4	2.56	.914
p14	32	1	5	2.38	.793
p15	32	1	4	2.31	.859
p16	32	1	4	2.41	.837
Y	32	7	27	16.75	4.826
Valid N (listwise)	32				

**Frequency Table**

**p10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	9.4	9.4	9.4
2	14	43.8	43.8	53.1
3	7	21.9	21.9	75.0
4	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**p11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	15.6	15.6	15.6
2	22	68.8	68.8	84.4
3	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

p12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	12.5	12.5	12.5
2	15	46.9	46.9	59.4
3	7	21.9	21.9	81.2
4	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

p13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	9.4	9.4	9.4
2	14	43.8	43.8	53.1
3	9	28.1	28.1	81.2
4	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

p14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.2	6.2	6.2
2	19	59.4	59.4	65.6
3	9	28.1	28.1	93.8
4	1	3.1	3.1	96.9
5	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

p15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	9.4	9.4	9.4
2	21	65.6	65.6	75.0
3	3	9.4	9.4	84.4
4	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

p16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	9.4	9.4	9.4
2	17	53.1	53.1	62.5
3	8	25.0	25.0	87.5
4	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi Finansial**

**Correlations**

	p1	p2	p3	p4	p5	X
p1 Pearson Correlation	1	.522**	.186	.017	.092	.583**
p1 Sig. (2-tailed)		.002	.309	.925	.616	.000
p1 N	32	32	32	32	32	32
p2 Pearson Correlation	.522**	1	.233	.435*	.455**	.850**
p2 Sig. (2-tailed)	.002		.200	.013	.009	.000
p2 N	32	32	32	32	32	32
p3 Pearson Correlation	.186	.233	1	.075	.062	.498**
p3 Sig. (2-tailed)	.309	.200		.681	.735	.004
p3 N	32	32	32	32	32	32
p4 Pearson Correlation	.017	.435*	.075	1	.359*	.592**
p4 Sig. (2-tailed)	.925	.013	.681		.044	.000
p4 N	32	32	32	32	32	32
p5 Pearson Correlation	.092	.455**	.062	.359*	1	.619**
p5 Sig. (2-tailed)	.616	.009	.735	.044		.000
p5 N	32	32	32	32	32	32
X Pearson Correlation	.583**	.850**	.498**	.592**	.619**	1
X Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	
X N	32	32	32	32	32	32

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

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

Correlations

	p6	p7	p8	p9	X
p6 Pearson Correlation	1	-.117	.440*	-.072	.499**
Sig. (2-tailed)		.522	.012	.696	.004
N	32	32	32	32	32
p7 Pearson Correlation	-.117	1	-.117	.305	.539**
Sig. (2-tailed)	.522		.523	.090	.001
N	32	32	32	32	32
p8 Pearson Correlation	.440*	-.117	1	.126	.613**
Sig. (2-tailed)	.012	.523		.491	.000
N	32	32	32	32	32
p9 Pearson Correlation	-.072	.305	.126	1	.606**
Sig. (2-tailed)	.696	.090	.491		.000
N	32	32	32	32	32
X Pearson Correlation	.499**	.539**	.613**	.606**	1
Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.000	
N	32	32	32	32	32

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

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

**Kuesioner Kinerja Karyawan**

**Correlations**

	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	Y
p10 Pearson Correlation	1	.640**	.579**	.498**	.479**	.760**	.785**	.836**
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.004	.005	.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
p11 Pearson Correlation	.640**	1	.538**	.622**	.501**	.661**	.611**	.777**
Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.003	.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
p12 Pearson Correlation	.579**	.538**	1	.653**	.444*	.645**	.645**	.800**
Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.011	.000	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
p13 Pearson Correlation	.498**	.622**	.653**	1	.590**	.509**	.704**	.801**
Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.000	.003	.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
p14 Pearson Correlation	.479**	.501**	.444*	.590**	1	.627**	.541**	.725**
Sig. (2-tailed)	.005	.003	.011	.000		.000	.001	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
p15 Pearson Correlation	.760**	.661**	.645**	.509**	.627**	1	.805**	.875**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000		.000	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
p16 Pearson Correlation	.785**	.611**	.645**	.704**	.541**	.805**	1	.896**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y Pearson Correlation	.836**	.777**	.800**	.801**	.725**	.875**	.896**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

**Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**

**Kuesioner Kompensasi Finansial**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.576	.444	10

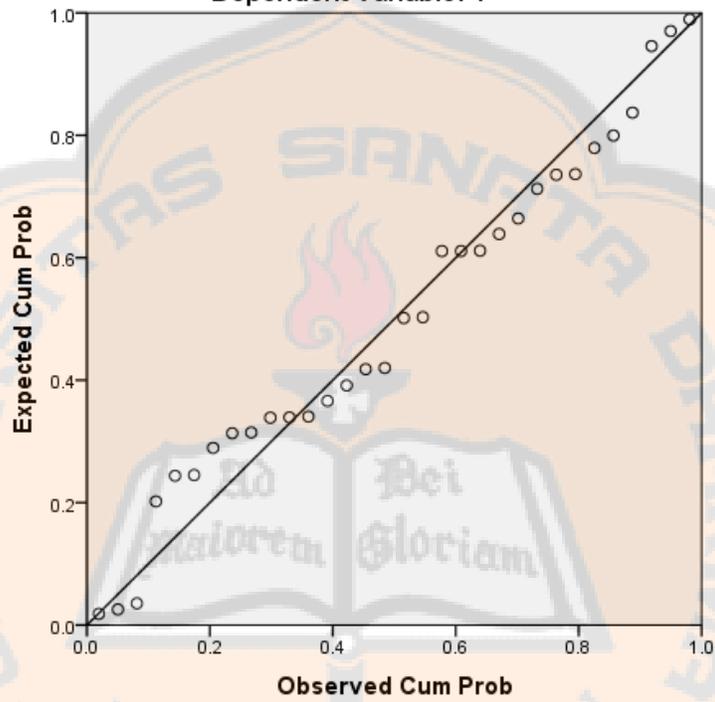
**Kuesioner Kinerja Karyawan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.795	.940	8

**Lampiran 6 : Hasil Uji Normalitas**  
**Grafik P-Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Y



**Lampiran 7 : Hasil Uji Multikolinearitas**

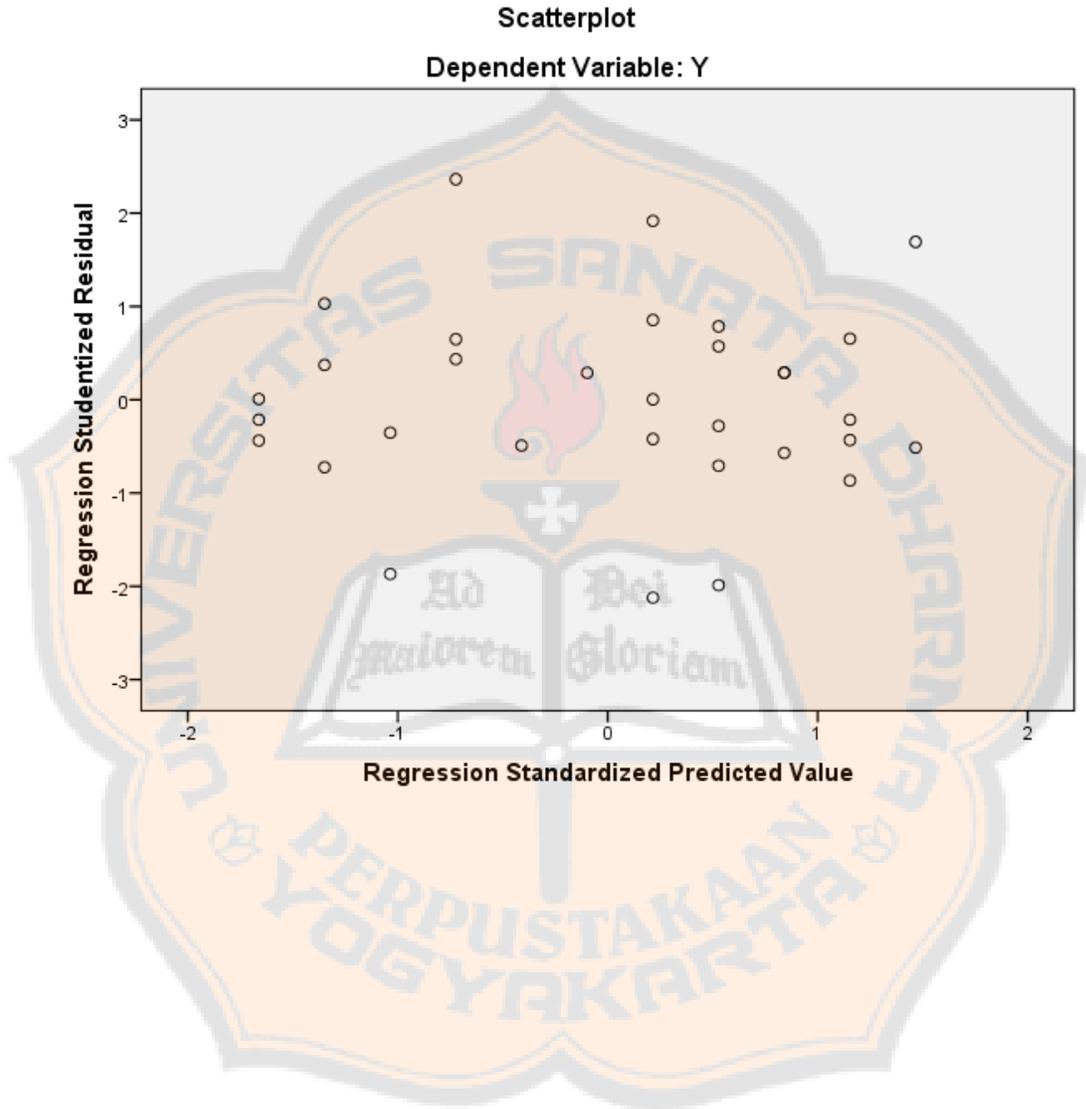
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.562	8.188	.801	.429		
	X1	.336	.269	.223	1.251	.221	1.000

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 8 : Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Lampiran 9 : Hasil Analisis Regresi Linier Ha**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.223 <sup>a</sup>	.050	.018	4.783

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.794	1	35.794	1.565	.221 <sup>b</sup>
	Residual	686.206	30	22.874		
	Total	722.000	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.562	8.188		.801	.429		
	X1	.336	.269	.223	1.251	.221	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y



PEMERINTAH KABUPATEN MAGELANG  
**RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MUNTILAN**  
**KABUPATEN MAGELANG**  
Jalan Kartini No. 13 ☎ (0293) – 587004 Fax. 0293 – 587017 Muntilan

---

**SURAT KETERANGAN**

No. 7 / LITBANG / RSUD / 1 / 2014

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala LITBANG RSUD Muntilan Kabupaten Magelang menerangkan bahwa :

Nama : Yanuar Bangun Prasetya  
NIM : 092114050  
Program Studi : S1 Akuntansi  
Inst. Pendidikan : Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Telah benar-benar melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di RSUD Muntilan) ".  
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Muntilan, 27 Januari 2014

An. Kepala Instalasi LITBANG

RSUD Muntilan Kabupaten Magelang

Wakil Kepala,

**SRENGSONO, SKM**

NIP. 19630408 198811 1 003

