

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DAN P  
ENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK CABANG RAJABASA  
BANDAR LAMPUNG**

**(Skripsi)**



**OLEH  
NOVI YANTI  
1512110052**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK CABANG RAJABASA  
BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
SARJANA EKONOMI  
Pada Program Study Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**Novi Yanti**

**1512110052**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG**

**2019**



### PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 05 Maret 2019

Yang membuat pernyataan



**Novi Yanti**

**1512110052**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Tugas Akhir : **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL  
TIDAK LANGSUNG DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK  
CABANG RAJABASA BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **NOVI YANTI**  
Nomor Pokok Mahasiswa : **1512110052**  
Program Studi : **MANAJEMEN**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang  
Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada  
jurusan **MANAJEMEN IIB DARMAJAYA**

Bandar Lampung, 05 Maret 2019

**Menyetujui,**

Dosen Pembimbing

**Betty Magdalena, S.Pd., M.M**

**NIK. 12100111**

**Mengetahui**

Ketua Program Studi

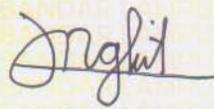
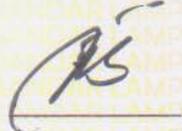
**Aswin, S.E., M.M**  
**NIP. 10190605**

## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 05 Maret 2019, ruangan G.1.7 telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWA PT RAMAYANA SENTOSA TbkCABANG RAJABASA BANDAR LAMPUNG.** Untuk memenuhi sebagai persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA bagi mahasiswa

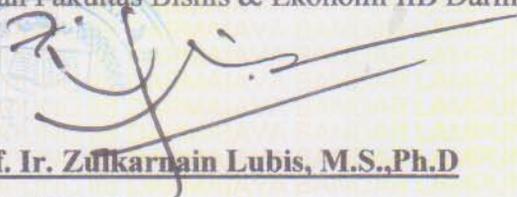
**Nama Mahasiswa : NOVI YANTI**  
**NPM : 1512110052**  
**Program Studi : MANAJEMEN**

Dan telah dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda tangan</u>
1. <b>Stefanus Rumangkit, S.E.,M.Sc</b>	Penguji 1	
2. <b>Suwandi, S.E.,M.M</b>	Penguji 2	

Tanggal Lulus Ujian Tugas Akhir : 05 Maret 2019

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi IIB Darmajaya

  
**Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S.,Ph.D**

NIK. 14580718

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Desa Kejadian pada Tanggal 30 Maret 1996, Putri kelima dari lima bersaudara, dari pasangan Bapak Damiri dan Ibu Sarmis.

Riwayat Pendidikan:

1. Sekolah Dasar diselesaikan di SD Negeri Kejadian Lampung Barat dan diselesaika pada Tahun 2009.
2. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di SMP Negeri 1 Belalau Lampung Barat dan diselesaika pada Tahun 2012, dan
3. Sekolah Menengah Atas diselesaikan di SMA Negeri 1 Belalau Lampung Barat dan Lulus Tahun 2015.

Selanjutnya pada Tahun 2015 penulis diterima menjadi mahasiswa Institute Informatika dan Bisnis Darmajaya Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis Jurusan Strata 1 Manajemen.

Bandar Lampung, 05 Maret 2019

**Novi Yanti**

**1512110052**

## **PERSEMBAHAN**

Sujud syukur kupersembahkan pada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang-orang yang sangat kukasihi dan kusayang.

Ayahanda Damiri dan Ibunda Sarmi

Untuk yang pertama Ku persembahkan Skripsi ini kepada kedua Orang Tua Ku yaitu Ayahandaku Damiri dan Ibunda kutercinta sarmis. Ayah dan ibu kau kirim aku kekuatan lewat untaian kata dan doa tak ada keluh kesah di wajahmu dalam mengantar anakmu kegerbang masa depan yang cerah untuk meraih segenggam harapan dan impian menjadi kenyataan. Sungguh aku tak mampu menggantikan kasihmu dengan apa pun, tiada yang dapat kuberikan agar setara dengan pengorbananmu padaku, kasih sayangmu tak pernah bertepi cintamu tak pernah berujung. Tiada kasih seindah kasihmu tiada cinta semurni cintamu, terimakasih atas semua yang telah diberikan.

Untuk Kakak-kakakku.

Terimakasih kepada kakakku Devi Nispasari, Dewi Arisanti, Merah Bangsawan dan Sri Damayanti yang selalu menjaga dan menjaga dan memberikan doa serta dukungan disetiap langkahku.

Untuk Miss Betty Magdalena, S.Pd., M.M yang telah membimbing dengan kemurahan hati beliau, terimakasih atas bantuan dan kesabaran dalam memberikan bimbingan demi terselesaikannya skripsi ini.

Untuk penguji 1 Stefanus Rumangkit, S.E.,M.Sc dan penguji 2 Suwandi, S.E.,M.M ,terimakasih kepada mereka yang telah memberikan saran dengan baik.

Sahabat-Sahabatku.

Terimakasih saya ucapkan kepada sahabat – sahabatku seperjuangan dalam menempuh pendidikan ini Linda Rahmadhanty, Mega Laura, Muthia Octaviani, Meyke Amanda Putri, Fina Dwi Tri Feronika, Chizna Azwarani, Cik Duaya, Novia, Shintia, Fitriyani, Arifsyah, Ricki, Fery, serta teman-teman yang tak mungkin saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi dan inspirasi, bersama kalian aku belajar memaknai hidup.

## MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”

(qs. Ar-ra‘d: 11)

“Cukuplah Allah (menjadi penolong) bagi kami dan Dia sebaik-baik pelindung” (QS. Ali „Imran: 173)

“Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan?”

(Q `S. Ar-Rahman: 13)

“Berbeda dari yang lain dengan perbaikan di setiap langkah kesuksesan yang nyata bukan hanya sekedar angan-angan”

“Selalu perbaiki diri kesalahan dan bukan karena orang lain”

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA Tbk CABANG RAJABASA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**

**Novi Yanti**

Penelitian ini dilakukan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung yang bergerak di bidang bisnis rantai toko swalayan yang ada di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan serta pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk yang berjumlah 75 orang karyawan tetap dan semua populasi dijadikan sampel. Adapun teknik pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Pengujian hipotesis Uji t menghasilkan bahwa Kompensasi Finansial Tidak Langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Pengujian secara Uji F bahwa Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk

**Kata Kunci :** Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

### **EFFECT OF INDIRECT FINANCIAL COMPENSATION AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT RAMAYANA LESTARI SENTOSA LTD., RAJABASA, BANDAR LAMPUNG**

By

**Novi Yanti**

This research was conducted at Ramayana Lestari Sentosa Ltd., Rajabasa, Bandar Lampung. This company was engaged in the supermarket sector throughout Indonesia. The objective of this research was determining (1) the effect of the indirect financial compensation on the employee performance at Ramayana Lestari Sentosa Ltd, (2) the career development on the employee performance Ramayana Lestari Sentosa Ltd, and (3) the effect of the indirect financial compensation and the career development on the employee performance Ramayana Lestari Sentosa Ltd. The population of this research was the permanent employees of Ramayana Lestari Sentosa Ltd. The sampling technique used was the saturated sampling technique. The number of samples used in this research was all population of this research (75 employees). The data analysis technique used in this research was the multiple linear regression analysis. The hypothesis tests used in this research was the t-test and F-test. The result of the t-test showed that the indirect financial compensation affected the employee performance; moreover, the career development affected the employee performance. The result of the F-test showed that the indirect financial compensation and the career development affected the employee performance.

**Keywords: Indirect Financial Compensation, Career Development, Employee Performance**



## **KATA PENGANTAR**

***ASSALAMUALAIKUM WR.WB.***

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat-Nya lah saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul :“**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA Tbk CABANG RAJABASA BANDAR LAMPUNG**”.

Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas bisnis dan Ekonomi Program Studi Manajemen di perguruan tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini dari bantuan berbagai pihak. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah Y.a, MBA.,Msc, selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis IIB Darmajaya Bandar Lampung.
2. Bapak DR. RZ. Abdul Aziz, M.T., selaku Wakil Rektor I IIB Darmajaya Bandar Lampung.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.T., selaku Wakil Rektor II IIB Darmajaya Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M., selaku Wakil Rektor III IIB Darmajaya Bandar Lampung.
5. Bapak Prof. Ir. H. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D., selaku Dekan IIB Darmajaya Bandar Lampung.

6. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya
7. Ibu Betty Magdalena, S.Pd., M.M., selaku pembimbing skripsi yang telah membantu memberikan petunjuk, dan sarannya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Para dosen dan staf Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
9. Keluargaku Ayahanda dan Ibunda terimakasih telah menjaga, mendidik, serta kasih sayang dan pengertian selama ini, hingga ananda bisa menyelesaikan amanah ini. Terimakasih untuk segala untaian do'a dan pengertian, serta kepercayaannya. Semoga semua itu akan menjadikan ananda seorang manusia yang berarti dimata Allah SWT, di dalam masyarakat dan tentu saja untuk menjadi kebanggaan keluarga.
10. Rekan-rekan angkatan 2015 dan semua teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas segala bantuan dan dorongannya.
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil selama ini.
12. Almamater tercinta IIB Darmajaya

Semoga Allah mencatatnya sebagai amal kebaikan dan selalu memberikan keberkahan dan rahmat-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca pada umumnya dan pada penulis khususnya.

**WASSALAMUALAIKUM WR.WB.**

Bandar Lampung, 05 Maret 2019

Penulis

**Novi Yanti**

**1512110052**

## DAFTAR ISI

Halaman Judul Dalam .....	i
Surat Pernyataan Orisinilitas Skripsi .....	ii
Halaman Persetujuan Skripsi .....	iii
Halaman Pengesahaan Kelulusan Skripsi .....	iv
Riwayat Hidup .....	v
Persembahan .....	vi
Motto .....	viii
Abstrak .....	ix
Abstract .....	x
Kata Pengantar .....	xi
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Tabel .....	xvii
Daftar Gambar.....	xviii
Daftar Lampiran .....	xix
<b>Bab I. Pendahuluan.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Ruang Lingkup Penelitian .....	11
1.4 Tujuan Penelitian .....	12
1.5 Manfaat Penelitian .....	12
1.6 Sistematika Penelitian.....	13
<b>Bab II Landasan Teori .....</b>	<b>15</b>
2.1 Kompensasi Finansial Tidak Langsung.....	15
2.1.1 Definisi Kompensasi Finansial Tidak Langsung .....	15
2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi.....	16
2.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi .....	17
2.1.4 Faktor-faktro yang mempengaruhi Pemberian Kompensasi .....	18
2.1.5 Indikator Kompensasi Tidak Langsung.....	19

2.2	Pengembangan Karir .....	20
2.2.1	Definisi Pengembangan Karir.....	20
2.2.2	Perpektif Pengembangan Karir.....	21
2.2.3	Tujuan Pengembangan Karir .....	23
2.2.4	Tahap-tahap Pengembangan Karir .....	23
2.2.5	Indikator Pengembangan Karir.....	24
2.3	Kinerja Karyawan.....	26
2.3.1	Definisi Kinerja .....	26
2.3.2	Sumber-sumber Informasi Kinerja .....	27
2.3.3	Faktor-faktor Kinerja.....	28
2.3.4	Indikator Kinerja.....	29
2.4	Penelitian terdahulu .....	30
2.5	Kerangka Pemikiran .....	31
2.6	Struktur Kerangka Pemikiran .....	32
2.7	Hipotesisi .....	33
2.7.1	Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan .....	33
2.7.2	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
2.7.3	Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan .....	35
<b>Bab III Metode Penelitian .....</b>		<b>37</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	37
3.2	Sumber Data .....	37
3.2.1	Data Primer.....	38
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	38
3.3.1	Field Research .....	38
3.4	Populasi dan Sampel.....	39
3.4.1	Populasi .....	39
3.4.2	Sampel .....	40
3.5	Variabel Penelitian.....	40

3.6	Definisi Oprasional Variabel .....	41
3.7	Uji Persyarat Instrumen .....	42
	3.7.1 Uji Validitas .....	42
	3.7.2 Uji Reliabilitas .....	42
3.8	Uji Persyarat Analisis Data.....	43
	3.8.1 Uji Linieritas .....	43
	3.8.2 Uji Multikolinieritas .....	43
3.9	Metode Analisis Data .....	43
	3.9.1 Regresi Linear Berganda .....	44
3.10	Pengujian Hipotesis .....	44
	3.10.1 Uji t.....	44
	3.10.2 Uji F.....	45
<b>Bab IV Hasil Dan Pembahasan.....</b>		<b>47</b>
4.1	Deskripsi Data .....	47
	4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	47
	4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden .....	49
4.2	Hasil Uji Persyarat Intrumen .....	54
	4.2.1 Hasil Uji Validitas .....	54
	4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
4.3	Hasil Uji Persyarat Analisis Data .....	59
	4.3.1 Hasil Uji Linieritas .....	59
	4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	60
4.4	Hasil Uji Analisis Data .....	61
	4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	61
4.5	Hasil Pengujian Hipotesis.....	63
	4.5.1 Hasil Uji t.....	63
	4.5.2 Hasil Uji F .....	64
4.6	Pembahasan .....	65
	4.6.1 Pembahasan Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan .....	65

4.6.2 Pembahasan Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan .....	66
4.6.3 Pembahasan Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan .....	67
<b>Bab V Kesimpulan dan Saran.....</b>	<b>69</b>
5.1 Kesimpulan.....	69
5.1 Saran .....	69
Daftar Pustaka	
Lampiran	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan .....	4
Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 3.1 Perhitungan Menggunakan Skala Likert .....	39
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Tetap .....	40
Tabel 3.3 Definisi Oprasional Variabel .....	41
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi .....	42
Tabel 4.1 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.2 Karakteristik berdasarkan Usia .....	48
Tabel 4.3 Karakteristik berdasarkan Masa Kerja .....	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung .....	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Pengembangan Karir .....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan .....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung .....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir .....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	57
Tabel 4.10 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi .....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas .....	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas .....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda .....	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Model Summary .....	62
Tabel 4.16 Hasil Uji t .....	63
Tabel 4.17 Hasil Uji F .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Kerangka Pemikiran.....	32
---	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 3 Deskripsi Karakteristik Responden
- Lampiran 4 Hasil Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7 Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 8 Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10 Hasil Uji t
- Lampiran 11 Hasil Uji F



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat sehingga dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan Kinerja Karyawan yang tinggi dan terus meningkat untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan Kinerja Karyawan adalah dengan mengevaluasi Kinerja Karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam Persaingan atau minimal dapat bertahan.

Perusahaan-perusahaan di dunia juga telah menyadari dengan adanya bahwa perusahaan bisa tetap tumbuh karena sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang didalamnya. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut atau yang disebut dengan sumber daya manusia. Ditambahkan, bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu Dalam jurnal Mafrokhah 2015.

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017,P.186) Kinerja adalah tentang bagaimana Kinerja di kelola untuk memperoleh sukses. Kinerja seseorang tidak hanya ditentukan dari kualitas pekerjaannya. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, maka pimpinan perusahaan harus berusaha agar setiap bawahan dapat bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja pegawainya, maka pimpinan perusahaan harus berusaha agar setiap bawahan dapat bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan.

PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis rantai toko swalayan yang ada di Indonesia. Menjadi salah satu department store terkemuka di Indonesia PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung telah tumbuh dan berkembang dengan pendapatan meningkat dari rata-rata orang Indonesia. Pertama kali didirikan sebagai upaya sederhana pada tahun 1978, PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung saat ini berdiri sebagai pemimpin pasar di segmen ritel. Kedudukan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung semakin luas hingga tahun 2016 telah memiliki sebanyak 116 gerai diseluruh Indonesia yang salah satunya berada di Jl. Zainal Abidin Pagar Alam, Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung yang resmi didirikan pada tanggal 26 April 2012. PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung memiliki struktur organisasi yang dibuat guna mencapai tujuan perusahaan, yang berisi karyawan-karyawan yang diberi tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung tahun 2017-2018 memiliki 75 karyawan tetap.

Mencapai kinerja yang baik harus diawali dengan penempatan posisi jabatan strategis dengan orang yang tetap dengan keahliannya. Sebab, jika seorang karyawan tidak yakin dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga menjadikan karyawan kurang yakin tidak dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai target pencapaian dari perusahaan maka kinerja yang diharapkan tidak akan tercapai. Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung Masih banyaknya karyawan yang kurang fokus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Kurang fokus dalam pekerjaan terutama pelayanan kepada konsumen yang dapat menimbulkan penurunan Kinerja Karyawan. Data yang menunjukkan indikator kinerja karyawan dalam PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung dapat dilihat dari data pencapaian target penilaian oleh perusahaan. Indikator kinerja karyawan yaitu: Target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas.

PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung juga terdapat aturan mutasi apabila karyawan dalam jangka waktu 3 bulan tidak mampu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan dipindahtugaskan ke counter lain dan apabila dalam waktu 3 bulan selanjutnya tetap tidak dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan tersebut maka karyawan akan dimutasi atau dipindah tugaskan ke Cabang PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Bandar Lampung yang lain. Ketidak mampuan karyawan dalam memenuhi standar kerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Indikator kinerja tugas juga dapat dilihat saat peneliti melakukan observasi, beberapa karyawan justru tidak menjalankan tugas dan tanggung jawab pokok sesuai dengan yang diberikan dengan meninggalkan counter tempat karyawan tersebut ditugaskan dan berada pada counter atau pekerjaan karyawan lain yang juga menunjukkan indikator kinerja kontekstual yaitu kerelaan untuk melaksanakan tindakan yang tidak resmi dari pekerjaan, membantu orang lain, bertahan dengan usaha untuk berhasil

menyelesaikan tugas seseorang. Hal-hal yang diuraikan tersebut pada akhirnya dapat berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung. Selain itu juga menjelaskan bahwa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya masih sangat rendah. Secara keseluruhan hal ini dapat mengidentifikasi kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung masih rendah. Hal tersebut dilihat dari standar pencapaian target yang telah ditetapkan oleh PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Kota Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1  
Standar Penilaian Kinerja Karyawan  
PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung

No	Kriteria	Standar Penilaian Kinerja	
		Nilai	Kategori
1.	Penilaian Dasar		
	Penguasaan Tugas	91-100	A (Sangat Baik)
	Kemampuan Menyelesaikan Tugas	76-90	B (Baik)
	Ketelitian	61-75	C (Cukup)
	Kepedulian dan Semangat Kerja	51-60	D (Kurang Baik)
2.	Sikap dan Perilaku		
	Kejujuran	91-100	A (Sangat Baik)
	Pengendalian Emosi	76-90	B (Baik)
	Hubungan Kerja dan Kerja Sama Tim	61-75	C (Cukup)
	Sopan Santun	51-60	D (Kurang Baik)
	Kerapihan Disiplin		
3.	Loyalitas		
	Dedikasi Pada Pekerjaan	91-100	A (Sangat Baik)
	Loyalitas Pada Perusahaan	76-90	B (Baik)
	Kepatuhan Menjalankan Perintah	61-75	C (Cukup)
		51-60	D (Kurang Baik)

Sumber : PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung (data diolah 2018)

Tabel 1.2  
 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan  
 PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung

No	Kriteria	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan 2017		Hasil Penilaian Kinerja Karyawan 2018	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Penilaian Dasar				
	Penguasaan Tugas	80	B	87	B
	Kemampuan Menyelesaikan Tugas	80	B	80	B
	Ketelitian	65	C	68	C
	Kepedulian dan Semangat Kerja	80	B	88	B
2	Sikap dan Perilaku				
	Kejujuran	76	B	80	B
	Pengendalian Emosi	63	C	63	C
	Hubungan Kerja dan Kerja Sama Tim	70	C	65	C
	Sopan Santun	70	C	70	C
	Kerapihan	76	B	80	B
3	Disiplin	70	C	70	C
	Loyalitas				
	Dedikasi Pada Pekerjaan	83	B	83	B
	Loyalitas Pada Perusahaan	70	C	70	C
	Kepatuhan Menjalankan Perintah	83	B	83	B
Jumlah		966		987	
Rata-Rata		74,31	C	75,92	C

Sumber : PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung  
 (data diolah 2017/2018)

Tabel 1.2 diatas menunjukkan penilaian Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung pada tahun 2017 sampai tahun 2018. Adapun unsur Kinerja penilaian dasar yang masuk kedalam kategori C adalah ketelitian yaitu salah satu perilaku yang harus di tunjukkan karyawan dalam berkerja. Ketelitian yang merupakan kecerdasan yang sangat penting dalam menjalankan tugas. Akan tetapi masih banyak karyawan yang kurang teliti dalam bekerja sehingga masih

terjadi kesalahan-kesalahan dalam bekerja yang bisa merugikan diri sendiri.

Hasil penilaian Kinerja Karyawan dengan unsur pengendalian emosi, hubungan kerja dan kerja sama tim, sopan santun dan disiplin yaitu memiliki persentase nilai 61 -75 yang masuk dalam kategori C. Dimana karyawan masih sulit dalam mengendalikan emosi baik terhadap pengunjung atau sering terjadi selisih paham antara karyawan didalam tim yang dapat merusak hubungan kerja antar karyawan. Kecerdasan emosional dalam berkerja merupakan manajemen emosi diri yang merupakan kemampuan dalam mengatur emosi yang sangat penting untuk hubungan antarkaryawan, dengan atasan dan yang paling penting dengan konsumen. Perilaku tersebut menunjukkan adanya keagungan pada diri sendiri dan juga keinginan untuk menjadi yang lebih baik diantara karyawan lain dan menjadi pusat perhatian. Perhatian karyawan terhadap penampilan tersebut jika dilakukan terus menerus dapat menjadi suatu prioritas dan dikhawatirkan akan mengurangi fokus dalam pekerjaan terutama pelayanan konsumen yang dapat menimbulkan penurunan Kinerja Karyawan.

Penilaian Kinerja berdasarkan unsur Loyalitas pada perusahaan mendapatkan kategori penilaian C yang artinya karyawan belum memiliki keinginan untuk memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan dan kurang kepedulian karyawan terhadap perusahaan dan akan mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan.

Penurunan kinerja yang terjadi dalam hal ini adalah dipengaruhi oleh kompensasi yang belum memenuhi kewajiban para karyawannya, Menurut Edison, dkk. (2017; p.152) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi juga merupakan bentuk imbalan baik berbentuk uang maupun natura yang diterima karyawan / pegawai atas usaha-usaha yang

dihasilkannya. Kompensasi terbagi menjadi Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung atau bisa diistilahkan dengan kompensasi normatif dan kebijakan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kepuasan Kerja Karyawan. Maka, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya atas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan dalam dua kelompok yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial. Kompensasi Finansial terdiri dari dua bagian yaitu Kompensasi Finansial secara langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung.

Pengertian Kompensasi Finansial Tidak Langsung atau kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan atau karena pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan dan transpor, bonus, uang cuti, jasa produksi dan liburan (Edison, dkk. 2017; p.152). Dan selanjutnya menurut (Bangun, 2012 ;p. 257) menjelaskan bahwa kompensasi dapat diberikan secara non finansial dalam bentuk penghargaan-penghargaan seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luas, dan kantor yang lebih bergengsi.

Kompensasi Finansial Tidak Langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan (Mondy dalam Kusumah, 2015). Menurut Schuler dan Jackson (1999), imbalan non finansial adalah berupa imbalan karir (berupa rasa aman, pengembangan diri, fleksibilitas karir dan peluang kenaikan penghasilan), dan imbalan sosial yang berupa simbol status, pujian dan pengakuan, kenyamanan tugas dan persahabatan).

Kompensasi dapat diukur dengan indikator yaitu :Program asuransi, program pensiun, promosi jabatan dan bayaran saat tidak masuk kerja

Berdasarkan wawancara kepada bagian sumber daya manusia (SDM) di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung pada tahun 2017 juga perlu menganalisis kebijakan dalam pemberian kompensasi para karyawan. Dalam hal ini masalah yang terjadi pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung adalah dari segi Kompensasi Finansial Tidak Langsung. Kompensasi Finansial Tidak Langsung adalah kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa yang akan datang yang telah disepakati sebelumnya (Bangun, 2012; p257).

Fenomena Kompensasi Finansial Tidak Langsung yang terjadi di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung tidak memberi jaminan keselamatan kerjanya. Segala hal dalam bentuk kecelakaan menjadi tanggung jawab karyawan itu sendiri Kemudian kehilangan barang serta kerusakan yang terjadi juga menjadi tanggung jawab mereka, kemudian tidak tersedianya program pensiunan atau pesangon untuk karyawan yang telah mengabdikan pada perusahaan dan promosi jabatan lebih berpihak pada karyawan tertentu serta tidak adanya bayaran ketika karyawan absen sakit atau liburan. Oleh karena itu karyawan merasa perusahaan tempat karyawan bekerja kurang memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusianya. Sehingga kinerjanya kurang produktif. Selain Kompensasi Finansial Tidak Langsung, hal yang dapat mempengaruhi Kinerja adalah Pengembangan Karir.

Menurut Simamora dalam Shaputra dan Hendriani (2015) Pengembangan Karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir. Katidjan, dkk (2017) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan upaya perubahan atau peningkatan karir karyawan dari suatu jabatan lain dalam ruang dan golongan yang berbeda. Karena perusahaan harus bisa bersikap adil kepada semua karyawannya. Penghasilan karyawan dapat mendorong

karyawan untuk mewujudkan prestasi terbaiknya bagi perusahaan. Hasil dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan yang menjadi alasan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. Selain dapat memenuhi kebutuhan, alasan seseorang untuk bekerja yaitu untuk dapat dihargai pada lingkungannya, karena dengan bekerja mereka akan menerima status sebagai simbol dari diri mereka.

Karir merupakan suatu proses dimana seorang pegawai menginginkan peningkatan dalam pekerjaannya, mencakup pada peningkatan jabatan, wewenang, dan tanggung jawab. Untuk mencapai pengembangan karir yang diharapkan, seorang karyawan hendaknya dapat menunjukkan kualitasnya, mengembangkan kompetensi-kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya serta kinerja yang baik dalam pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut demikian adanya dikarenakan sukses dalam karir seseorang merupakan tanggung jawab dirinya sendiri. Sehingga ia harus mengambil langkah-langkah tertentu untuk dapat mewujudkan karir yang diidamkan. Upaya pengembangan karir karyawan menjadi sangat penting, karena tidak hanya bermanfaat bagi kepentingan organisasi, tetapi bermanfaat pula bagi kepentingan pribadi karyawan itu sendiri.

Bagi organisasi, pengembangan karir dapat meningkatkan profesionalisme karyawan yang dapat mendorong pencapaian sasaran-sasaran program serta tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sedangkan bagi karyawan itu sendiri dapat menambah pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap, sehingga beban kerja dirasakan lebih ringan dan kesempatan karir lebih terbuka. Untuk itu demi mendapatkan kesempatan karir, karyawan perlu memiliki kinerja yang baik yang dapat mengantarkan dirinya kepada karir yang sukses dan gemilang. Perusahaan sebaiknya meningkatkan pengelolaan karir serta mengembangkannya dengan baik agar supaya produktivitas yang di hasilkan karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan yang

terbaik demi kebaikan perusahaan dan menghindari dari frustrasi kerja yang bias berakibat penurunan kinerja instansi.

Berdasarkan informasi yang didapat penulis mengenai fenomena Pengembangan Karir yang terjadi di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung memberikan kesempatan pada karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun kerja dan dapat dilihat dari cara karyawan dalam berkerja. Pengembangan Karir karyawan dapat diukur dengan indikator yaitu : Perlakuan yang adil dalam berkarir, Kepedulian para atasan langsung, Informasi tentang berbagai peluang promosi para pegawai/karyawan, Ada niat untuk dipromosikan dan Tingkat Kepuasan. Adapun permasalahan Pengembangan Karir di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung, bahwa semua karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk meningkatkan masing-masing karir dari pada karyawan.

Namun karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung masih belum mampu untuk mencapai syarat minimal dari standar penilaian Kinerja Karyawan sehingga prestasi kerja belum terpenuhi. Hal itu lah yang menjadi permasalahan dalam program pengembangan karir karya, selain itu Kinerja Karyawan kurang maksimal, seperti tidak disiplin serta permasalahan lainnya. Sehingga menurunnya potensi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK CABANG RAJABASA BANDAR LAMPUNG”

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung?
2. Apakah pengaruh Perkembangan Karir terhadap Kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung?
3. Apakah pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Perkembangan Karir terhadap Kinerja PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung?

## 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

### 1. Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan Tetap PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung

### 2. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung

### 3. Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung

### 4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada Oktober 2018 sampai dengan Februari 2019

### 5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

**Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk**

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh Perkembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Perkembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memiliki beberapa manfaat, sebagai berikut :

1. Bagi PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung  
Dapat dipergunakan sebagai bahan masukan dalam menetapkan kebijakan sistem penerapan Kinerja Karyawan yang dianalisis melalui Kompensasi dan Pengembangan Karir pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung
2. Bagi Institusi  
Penelitian diharapkan dapat lebih memperdalam pengetahuan mengenai pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Perkembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung
3. Bagi Penelitian Selanjutnya  
Sebagai refresnsi dan dasar penelitian tentang pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan perkembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini tercantum latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini memuat tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis / peneliti. Apabila penelitian memerlukan analisa statistika maka pada bab ini dicantumkan juga teori statistika dan hipotesis (biladiperlukan).

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi metode-metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dinyatakan dalam perumusan masalah.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini, mahasiswa mendemonstrasikan pengetahuan akademis yang dimiliki dan ketajaman daya pikirnya dalam menganalisis persoalan yang dibahasnya, dengan berpedoman pada teori-teori yang dikemukakan pada BAB II. Mahasiswa diharapkan dapat mengemukakan suatu gagasan/ rancangan/ model/ teori baru untuk memecahkan masalah yang dibahas dengan tujuan penelitian

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan merupakan rangkuman dari pembahasan, yang sekurang-kurangnya terdiri dari; (1) jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis; (2) hal baru yang ditemukan dan prospek temuan; (3) pemaknaan teoritik dari hal baru yang ditemukan.

Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis. Sekurang-kurangnya memberi saran bagi perusahaan (objek penelitian) dan penelitian selanjutnya, sebagai hasil pemikiran penelitian atas keterbatasan penelitian yang dilakukan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Kompensasi Finansial Tidak Langsung**

##### **2.1.1 Definisi Kompensasi Finansial Tidak Langsung**

Kompensasi menurut Mondy dalam Kusumah (2015) menjelaskan Kompensasi finansial tidak langsung (Fringe benefit) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Menurut Bangun (2012) menjelaskan bahwa kompensasi tidak langsung yaitu kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa yang akan datang yang telah di sepakati sebelumnya. Sedangkan menurut Dessler dalam Fauziah, dkk (2016) kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Salah satu bentuk Kompensasi tidak langsung yaitu tunjangan. Menurut Simamora tunjangan adalah pembayaran (payment) dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Menurut Simamora dalam Fauziah, dkk (2016) tunjangan karyawan dibagi 3 yaitu :

1. Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (income) seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.

2. Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah.
3. Fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan.

### **2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi**

Nawawi (2013:316) menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu:

1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (time-off benefit), meliputi:
  - a. Istirahat on the job, terdiri dari:
    - i. Periode Istirahat
    - ii. Periode makan
    - iii. Periode waktu cuti
  - b. Hari-hari sakit
  - c. Liburan dan cuti
  - d. Alasan lain, misal kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman.
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi:
  - a. Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode
  - b. Rencana-rencana pension
  - c. Tunjangan hari tua
  - d. Tunjangan pengobatan
  - e. Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit karyawan

3. Program pelayanan karyawan, meliputi:
  - a. Rekreasi
  - b. Kafetaria
  - c. Perumahan
  - d. Beasiswa pendidikan
  - e. Fasilitas pembelian
  - f. Konseling finansial dan legal
  - g. Aneka ragam pelayanan lain.

4. Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal.

Kompensasi tidak langsung yang digunakan adalah perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan, bayaran di luar jam kerja (sakit, hari besar, cuti), dan program pelayanan karyawan berupa penyediaan fasilitas-fasilitas (kendaraan, sarana olahraga, sarana peribadatan) dengan alasan ketiga item tersebut sesuai dengan kondisi yang ada dalam perusahaan. Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan. Jadi kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

### **2.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) Hasibuan dalam Manik (2016), antara lain:

1. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.
2. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.

3. Pengadaan efektif. Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.
6. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
7. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah. Jika kompensasi sesuai dengan undangundang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

#### **2.1.4 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Pemberian Kompensasi**

Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut (Notoatmodjo, dalam Manik (2016)

a. Produktivitas

Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

b. Kemampuan Untuk Membayar Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (ability to pay).

c. Kesiediaan Untuk Membayar Kesiediaan untuk membayar akan (willingness to pay) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

- d. Permintaan Tenaga Kerja Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.
- e. Organisasi Karyawan Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.
- f. Berbagai Peraturan dan PerundangUndangan Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundangundangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

### **2.1.5 Indikator Kompensasi Tidak Langsung**

Menurut Mondy dalam Kusumah (2015) indikator kompensasi finansial tidak langsung adalah :

1. Program Asuransi  
Merupakan jaminan atau pertanggung jawaban kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu resiko finansial atas diri mereka sesuai dengan jumlah polis yang disepakati.
2. Program Pensiun  
Program ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan untuk masa tertentu, dan merupakan program dalam rangka memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif.
3. Promosi Jabatan  
Program ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan untuk masa tertentu, serta memiliki penilaian yang memuaskan sehingga layak untuk menerima jabatan yang lebih tinggi.
4. Bayaran Saat Tidak Masuk Kerja  
Dalam kategori ini adalah istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti dan liburan, bebas dari kehadiran, serta asuransi pengangguran.

## 2.2. Pengembangan Karir

### 2.2.1 Definisi Pengembangan Karir

Simamora dalam Shaputra dan Hendriani (2015) menjelaskan bahwa pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir. Pengembangan karir adalah merupakan upaya perubahan atau peningkatan karir karyawan dari suatu jabatan lain dalam ruang dan golongan yang berbeda (Katidjan dkk, 2017). Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir pegawai seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya Siagian dalam Katidjan, dkk (2017) mengemukakan bahwa pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan. Namun demikian masing-masing individu juga perlu melakukan perencanaan pengembangan karir melalui pengembangan diri setiap individu. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan karier antar lain:

a. Kinerja (*Performance*)

Pengembangan karir selalu dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan. Bila seorang karyawan menunjukkan kinerja yang bagus maka mempunyai kesempatan dipilih untuk pengembangan karirnya.

b. Loyalitas (*Loyalty*).

Loyalitas dan integritas yang tinggi seorang karyawan menjadi acuan pimpinan dalam mengembangkan karir karyawan tersebut

c. Dikenal (*Exposure*).

Seorang karyawan yang kinerjanya bagus dan loyalitasnya tinggi terhadap organisasi tentu lebih dikenal oleh atasan dan mempengaruhi pengembangan karirnya. Kerelaan karyawan untuk masuk kerja di luar hari kerja memberikan nilai positif.

d. Bawahan (*Subordinate*).

Peran bawahan juga ikut menentukan pengembangan karir seorang karyawan, sehingga pimpinan organisasi harus pandai memanfaatkan bawahannya terutama bawahan yang memiliki keterampilan khusus tertentu. Sebenarnya keberhasilan seorang pimpinan ditentukan oleh kinerja para bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.

e. Kesempatan pengembangan (*Growth Opportunity*).

Seorang karyawan harus pandai memanfaatkan waktu untuk mengembangkan diri, misalnya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, kursus, seminar, yang berkaitan dengan tugas pekerjaannya.

Dari beberapa teori-teori menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian pengembangan karir merupakan usaha yang harus dilakukan dan diperhatikan perusahaan agar meningkatkan, memaksimalkan keterampilan, kemampuan intelektual, emosional, pengetahuan, dan perubahan perilaku baik pada masa sekarang maupun akan datang.

### **2.2.2 Perspektif Pengembangan Karier**

Menurut Bambang wahyudi dalam nugroho (2012), dalam pengembangan karir perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan kariernya sendiri (career planing) dan bagaimana institusi merancang dan mengimplementasikan program pengembangan kariernya (career management). Pengembangan karir dapat dilihat dari dua perspektif ini yaitu individu dan institusi. perencanaan karir seseorang yang berpusat pada individu adalah perencanaan yang lebih berpusat pada karir individu, sedangkan yang berpusat pada institusi adalah yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang - orang di antara pekerjaan dalam organisasi. Jadi pada dasarnya, pengembangan karir dapat dijelaskan dari dua perspektif, yaitu internal dan eksternal. Secara eksternal, kesempatan pengembangan karir

merupakan pendekatan formal yang oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang dalam kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan (Henry Simamora, 2006) dalam Katidjan dkk, 2017. Menurut Bernardin dalam Katidjan dkk, 2017 ada dua dimensi pengukuran terhadap pengembangan karier, yaitu :

1. Pengembangan karier organisasional, meliputi indikator informasi karier dan program karier, peluang pelatihan dan pengembangan, keaneka ragaman karier, tanggung jawab karier sendiri, pengembangan karier yang realistis dan manfaat peluang pengembangan;
2. Pengembangan karier individual meliputi indikator mencari informasi karier dan rencana karier, membangun tujuan dan pengembangan karier, minat ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki. Manfaat pengembangan karier organisasi harus berperan aktif dalam perencanaan karier karyawan. Perencanaan karier perlu ditangani karena rencana - rencana sumber daya manusia menunjukkan berbagai kebutuhan staffing organisasi di masa yang akan datang dan berkaitan dengan kesempatan - kesempatan karier. T. Hani Handoko (2001) menjelaskan manfaat yang akan diperoleh apabila organisasi atau departemen personalia terlibat dalam perencanaan dan pengembangan karier adalah sebagai berikut :
  - a. Mengembangkan para karyawan yang dapat dipromosikan.
  - b. Menurunkan perputaran karyawan.
  - c. Mengungkap potensi karyawan.
  - d. Mendorong pertumbuhan.
  - e. Mengurangi penimbunan.
  - f. Memuaskan kebutuhan karyawan.
  - g. Membantu pelaksanaan rencana - rencana kegiatan yang telah disetujui.

### **2.2.3 Tujuan Pengembangan Karir**

Tujuan pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi/perusahaan. Menurut Handoko (2000) dalam Negara (2014) menjelaskan tujuan dari pengembangan karir adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan
2. Untuk mengungkapkan potensi pegawai
3. Untuk mendorong pertumbuhan
4. Untuk mengurangi penimbunan
5. Untuk memuaskan kebutuhan pegawai
6. Untuk meningkatkan karir.

### **2.2.4 Tahap-Tahap Pengembangan Karir**

Menurut Sondang dalam Sunyoto (2012), terdapat tahap-tahap penyelenggaraan program pengembangan bagi karyawan dalam suatu organisasi, antara lain:

- a. Menentukan Kebutuhan Pengembangan karyawan  
Penentuan kebutuhan pengembangan karyawan perlu dianalisis dengan tepat. Hal yang perlu dianalisis adalah permasalahan yang sedang dihadapi saat ini dan tantangan-tantangan yang diprediksi akan terjadi di masa depan.
- b. Penentuan Sasaran  
Manfaat menentukan sasaran adalah sebagai tolak ukur akan keberhasilan program pengembangan. Selain itu, dapat berguna dalam menentukan langkah berikutnya misalnya isi program dan metode pengembangan.
- c. Penetapan Isi Program Pengembangan  
Dalam menetapkan isi program pengembangan harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Keterampilan baru yang belum dimiliki oleh karyawan merupakan salah satu sasaran dalam penetapan isi

program pengembangan. Program pengembangan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai. Salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya berupa keterampilan baru yang belum dimiliki oleh para karyawan. Keterampilan ini biasanya diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Hal ini mungkin untuk perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas.

d. Identifikasi Prinsip-Prinsip Belajar

Hasil yang dicapai dalam program pengembangan dijadikan sebagai tolak ukur bagi ketepatan prinsip-prinsip belajar yang diterapkan.

e. Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program pengembangan disesuaikan dengan tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan.

f. Penilaian Pelaksanaan Program

Keberhasilan pelaksanaan program pengembangan dapat dilihat dari terjadinya peningkatan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan adanya perubahan pada perilaku kerja yang lebih baik.

Dari teori diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam pengembangan SDM terdapat beberapa tahap yang harus dilaksanakan. Tahap-tahap tersebut terdiri dari penentuan kebutuhan pengembangan, penentuan sasaran yang jelas, dan penerapan prinsip dalam belajar, melaksanakan sampai pada penilaian hasil pengembangan itu sendiri.

### **2.2.5 Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Siagian dalam Saputra dan Hendiani (2015) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

- b. Keperdulian para atasan langsung Parakaryawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenaikan langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.
- c. Informasi tentang berbagai peluang promosi Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.
- d. Adanya minat untuk dipromosikan. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.
- e. Tingkat kepuasan. Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selaluberarti keberhasilan mencapai posisi yang

tinggi dalam organisasi, melainkanpula berartibersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja ”puas” apabila ia dapat mencapai tingkat

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Definisi Kinerja**

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu (Mafrokhah 2015). Sedangkan menurut Emron, Yohny, Imas (2017,P.186) manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja di kelola untuk memperoleh sukses. Kinerja seseorang tidak hanya ditentukan dari kualitas pekerjaannya. Penghargaan atas peran yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan harus juga diperhatikan. Pada saat perusahaan membutuhkan penciptaan peran-peran yang dibutuhkan untuk pengelolaan kinerja, maka analisis peran amat diperlukan. Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang sangat luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Saefuddin Mubarak (2017,p.77) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksana tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah di tentukan dan di sepakati bersama. Dengan demikian, kinerja adalah keediaan seseorang atau kelompok orang yang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang di harapkan.

### 2.3.2 Sumber-sumber Informasi Kinerja

Menurut Saefudin Mubarak (2017,p.87) apa pun pendekatan manajemen Kinerja yang akan dipilih, yang terpenting adalah menentukan sumber ukuran kinerja yang akan di gunakan. Setiap sumber memiliki kekuatan dan kelemahan masing-masing, terdapat lima sumber utama yang dapat di manfaatkan, yaitu:para manajer, rekan kerja, bawahan, diri sendiri, dan pelanggan.

1. Para manajer

Para manajer paling sering digunakan sebagai sumber informasi kinerja. Sebab, mereka memiliki pengetahuan luas tentang berbagai persyaratan jabatan dan punya peluang dalam mengamati para pegawai.

2. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan sumber informasi yang sangat baik pada pekerjaan. Ia memiliki pengetahuan yang cakup tentang berbagai persyaratan jabatan dan sering kali memiliki peluang besar untuk mengamati pegawai pada berbagai aktivitas sehari-hari.

3. Para bawahan

Ketika manajer melakukan evaluasi, para bawahan merupakan sumber informasi kinerja yang sangat berharga. Para bawahan seringkali memiliki peluang terbaik mengevaluasi seberapa baik manajer dalam memperlakukan pegawai.

4. Diri sendiri

Meskipun peringkat kinerja diri sendiri ini jarang di gunakan sebagai satu-satunya sumber informasi kinerja, tetapi peringkat ini masih berharga. Tiap individu memiliki beberapa peluang yang luas untuk mengamati perilaku sendiri, dan biasanya mereka memiliki akses informasi tentang hasil pekerjaan.

5. Para pelanggan

Karna sifat jasa yang unik (produk sering kali di produksi dan di konsumsi di tempat) para manajer, rekan kerja, dan bawahan seringkali tidak memiliki peluang untuk mengamati perilaku para pegawai.

### 2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Saefuddin Mubarak (2017,p.80) dalam menjalankan fungsi nya, kinerja tidak berdiri sendiri, tetapi di pengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, kepuasan kerja, tingkat imbalan, keterampilan, sifat-sifat individu, dan dukungan organisasi.faktor individu yaitu motivasi, komitmen, dan kemampuan lebih menentukan dalam mencapai kinerja di banding dukungan organisasi. Faktor diluar individu yang mempengaruhi kinerja yaitu tradisi kerja, karakteristik, organisasi, pemahaman kerja, teknologi dan tipe dari analisis kinerja. Menurut model partner lawyer (Gibson,1994) kinerja individu di pengaruhi oleh faktor-faktor:

- a. Harapan mengenai imbalan.
- b. Dorongan.
- c. Kemampuan, kebutuhan dan sifat.
- d. Persepsi terhadap tugas.
- e. Imbalan internal dan eksternal.
- f. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017,p.191) memang kinerja disebabkan oleh banyak faktor, bagaimanapun juga setiap faktor harus menjadi bagian yang perlu di amati. Di bawah ini merupakan contoh sederhana yang bisa di amati dan di evaluasi, yaitu:

#### 1. Kompetensi.

Apakah kompetensi pegawai yang ada masih rendah? Jika “ya” perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah di tetapkan.

#### 2. Teknologi atau mesin

Apakah kemampuan teknologi atau mesin pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat? Jika “tidak”, perlu perbaikan atau penggantian dengan yang baru.

### 3. Metode/sistem

Apakah metode/sistem yang ada mendukung? Jika “tidak” perlu dibangun metode/ sistem atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah di ambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar orang atau bagian.

#### 2.3.4 Indikator Kinerja

Manurut Emron, Yohny, Imas (2017,p.193) mencoba mengembangkan pemikiran *john miner* yang berilian ini dengan beberapa perubahan, dimana *john miner* menemukan indikator waktu dalam kehadiran pegawai atau karyawan, sedangkan penulis menekankannya pada waktu penyelesaian produk. Di sisi lain, penulis menganggap bahwa tat asas adalah bagian penting dari kineja, sehingga dimensi kinerja di deskripsikan penulis menjadi:

##### 1. Target

target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang di hasilkan.

##### 2. Kualitas

kualitas terhadap hasil yang di capai, dan ini adalah elmen penting, karna kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

##### 3. Waktu penyelesaian

penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan di sini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain dilingkup internal prusahaan/organisasi.

##### 4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan. Karna kinerja adalah hasil dari suatu proses

yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

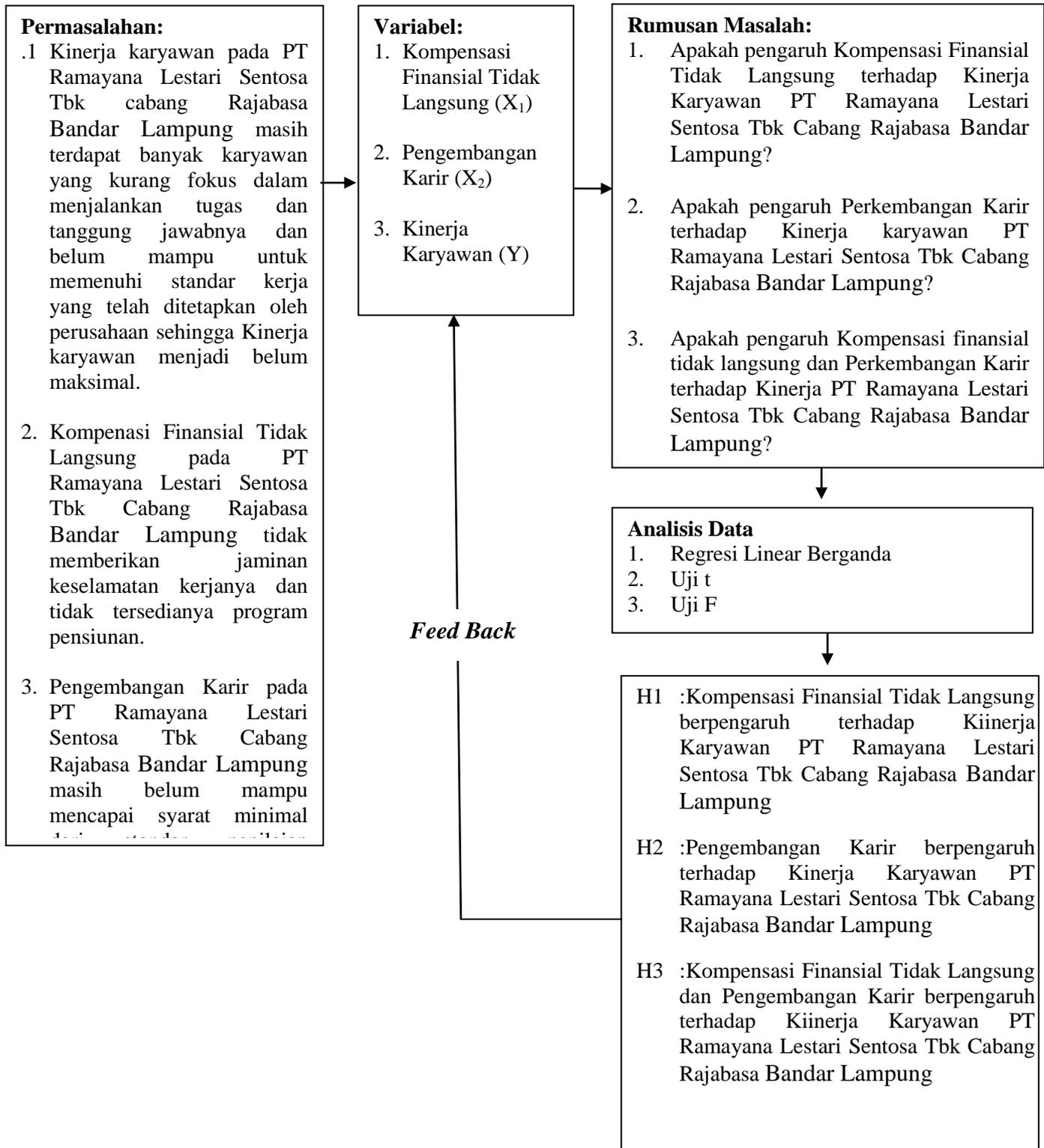
No	Nama	Judul	Hasil
1.	Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami (2016)	Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan	1. Kompensasi Langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang. 2. Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang..
2.	Wandy Zulkarnaen (2018)	Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjara	1. hasil uji individu diketahui bahwa variabel X1 (kompensasi langsung) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) memiliki pengaruh positif sebesar 52,50%. 2. Sedangkan X2 (kompensasi tidak langsung) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) memiliki pengaruh positif sebesar 30,17%.
3	ni made candra megita atma Negara (2014)	pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Kabupaten Jembrana tahun 2014	1. Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana tahun 2014
4	Kusumah dan Suharnomo (2015)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel	1. Terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Motivasi terbukti benar. 2. Terdapat pengaruh positif

		Intervening	Kompensasi terhadap Motivasi terbukti benar.
5	Mita Marliani, Tommy Perengkuan, Victor Lengkong	D Pengaruh Finansial Langsung, dan Kompensasi Finansial terhadap Karyawan PT. Telkom Manado	Kompensasi Kompensasi Tidak Langsung Non Kinerja PT. Telkom
			1. Hasil penelitian secara simultan Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Secara parsial Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial Tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pt ramayana. Maka dibutuhkan krangka pikir atau konsep. Adapun kerangka pikir pada penelitian ini sebagai berikut :

## 2.6 Struktur Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

## **2.7 Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan /pernyataan serta jawaban sementara terhadap masalah yang masih timbul dan bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ini dimaksudkan untuk memberi arah bagi analisis penelitian. Adapun beberapa hipotesis yang telah ditentukan dalam penelitian ini adalah :

### **2.7.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesisnya :

Kompensasi Finansial Tidak Langsung atau kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan atau karena pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan dan transpor, bonus, uang cuti, jasa produksi dan liburan (Edison, dkk. 2017; p.152). Suatu perusahaan baiknya selalu memperhatikan Segala sesuatu yang dibutuhkan para karyawan, dari segi kompensasi finansial maupun non finansial. Agar karyawan merasa di pentingkan didalam perusahaan tempat bekerja, dan mereka merasa puas, aman dan sejahtera. Dampak yang ditimbulkan oleh para karyawan yang merasa puas pun baik bagi perusahaan, karena mereka dapat membalasnya dengan kinerja yang memuaskan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem kompensasi untuk karyawan merupakan sistem merupakan sumber motivasi kepada karyawan tetapi belum tentu dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan karena tingkat preferensi motivasi karyawan yang berbeda. (Katijdan dkk, 2017). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulkarnaen (2018) Kompensasi Finansial Tidak Langsung memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan struktur kerangka pikir diatas, yang dapat menyatakan bahwa Kompensasi Finansial Tidak Langsung berpengaruh terhadap kinerja maka dapat diduga bahwa :

H<sub>1</sub>: Terdapat Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung.

### **2.7.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesisnya :

Katidjan, dkk (2017) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan upaya perubahan atau peningkatan karir karyawan dari suatu jabatan lain dalam ruang dan golongan yang berbeda. Hubungan kerja yang sebaiknya harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena perusahaan harus bisa bersikap adil kepada semua karyawannya. Penghasilan karyawan dapat mendorong karyawan untuk mewujudkan prestasi terbaiknya bagi perusahaan. Hasil dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan yang menjadi alasan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. Agar karyawan merasa di pentingkan didalam perusahaan tempat bekerja, dan mereka merasa puas, aman dan sejahtera. Dampak yang ditimbulkan oleh para karyawan yang merasa puas pun baik bagi perusahaan, karena mereka dapat membalasnya dengan kinerja yang memuaskan. pihak manajemen harusnya mampu meningkatkan perencanaan karir maka diharapkan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan dalam memperoleh tingkat kinerja yang maksimal, selain itu untuk mengontrol karir pegawai agar tidak terjadi kesalahan yang berdampak negatif terhadap perusahaan. Perencanaan karir juga diharapkan dapat menimbulkan semangat kompetisi yang efektif agar karyawan lebih bersemangat lagi. Perusahaan tidak serta merta menentukan perencanaan karir secara sepihak, akan tetapi perencanaan karir akan lebih baik jika dibuat berdasarkan analisa terlebih dahulu disertai dengan masukan dan evaluasi dari pimpinan (Katidjan dkk, 2017). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sajangbati (2016) Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan struktur

kerangka pikir diatas, yang dapat menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja maka dapat diduga bahwa :

H<sub>2</sub> : Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung.

### **2.7.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesisnya :

Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan struktur kerangka pikir diatas, yang dapat menyatakan bahwa Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja maka dapat diduga bahwa :

H<sub>3</sub>: Terdapat Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Analisis kuantitatif menurut Sugiyono (2015,p.49) adalah suatu analisis data yang dilakukan setelah data penelitian tersebut diolah baik secara manual atau dengan bantuan komputer.

Metode penelitian adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan peneliti untuk memilih pola dan prosedur yang sesuai dalam memperoleh data, menganalisisnya, sampai dengan menyajikan laporan dengan baik dan informative. Dalam hal ini penelitian menggunakan metode *asosiatif* yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode *asosiatif* merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu *variabel independen* (variabel bebas) yaitu variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Pengembangan Karir dengan *variabel dependen* (variabel terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y). PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung

#### **3.2 Sumber Data**

Sumber data yang didapat dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan tetap yang terdaftar pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung. Data-data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

### 3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh langsung oleh penelitian dari lapangan. Dalam hal ini data berupa jawaban pada kuisisioner penelitian yang diberikan kepada Karyawan yang ada pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan di gunakan beberapa metode pengumpulan data menurut Sugiono (2015) antara lain yaitu:

#### 3.3.1 *Field research* (penelitian lapangan)

Metode Penelitian Lapangan merupakan metode di mana penelitian didasarkan pada pengumpulan data dari lapangan yang menjadi objek penelitian dalam hal ini PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung. Dalam melaksanakan metode ini, penulis mengumpulkan beberapa cara antara lain.

- a. Wawancara,  
yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antar peneliti dengan pihak-pihak yang bisa membantu peneliti dalam mengumpulkan data penelitian baik sekunder maupun primer
- b. Kuisisioner,  
kuisisioner adalah pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk di jawab

Teknik yang di gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (1,2,3,4,5). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban pertanyaan yang di ajukan yaitu :

Tabel 3.1  
Perhitungan Menggunakan Tipe Skala Likert

Skala Pengukuran	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiono (2015, p.93)

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiono, (2015, p117)) Mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang terdaftar pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 75 orang. Adapun rincian seluruh karyawan tetap dapat dilihat pada Tabel 3:2.

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Tetap PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Tahun 2017-2018

No	Posisi	Jumlah
1	Manager	1
2	Asisten Manajer	2
3.	Supervisor (SVP)	5
4	Merchandise Control Department (MCD)	1
5	Ka. Kasir	1
6	Junior Supervisor Kasir (JKS)	3
7	Kepala Counter	13
8	Wakil Kepala Counter	14
9	Pramuniaga	23
10	Scurity	1
11	Teknisi	4
12	Gudang	2
13	Kasir	13
14	Kasir Pegawai Toko	1
Jumlah		75

Sumber : PT Ramayana Lestari Sentosa 2018

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiono (2015 p. 118) Mengatakan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi memiliki jumlah yang besar sehingga peneliti menggunakan sampel dari populasi tersebut. Karyawan tetap pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung sejumlah 75 orang karyawan tetap yang dapat menjadi responden penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu teknik penarikan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### 3.5 Variabel Penelitian

Variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 variabel yaitu 1 variabel dependen dan 2 variabel independen. Yang terdiri dari ; ( $X_1$ ) kompensasi Finansial Tidak Langsung, ( $X_2$ ) Pengembangan Karir dan (Y) Kinerja Karyawan. (Y) sebagai variabel dependen dan (X) sebagai variabel independen.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktis, secara riil, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Definisi Oprasional Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X1)	Menurut Bangun (2012) Kompensasi Tidak Langsung yaitu Kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa yang akan datang yang telah di sepakati sebelumnya	Kompensasi Finansial Tidak Langsung adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari kerja mereka dalam bentuk finansial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Program Asuransi</li> <li>2. Program Pensiun</li> <li>3. Promosi Jabatan</li> <li>4. Bayaran Saat Tidak Masuk Kerja</li> </ol>	Interval
Pengembangan Karir (X2)	Simamora dalam Shaputra dan Hendriani (2015) menjelaskan bahwa Pengembangan Karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir.	Pengembangan Karir adalah sebagai prestasi kerja yang di peroleh oleh karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perlakuan yang adil dalam berkarir</li> <li>2. Kepedulian para atasan langsung</li> <li>3. Informasi tentang berbagai peluang promosi para pegawai/karyawan</li> <li>4. Ada niat untuk dipromosikan</li> <li>5. Tingkat Kepuasan</li> </ol>	Interval
Kinerja (Y)	Kinerja Menurut Emron, Yohny, Imas (2017,P.186) Kinerja adalah tentang bagaimana kinerja di kelola untuk memperoleh sukses. Kinerja seseorang tidak hanya ditentukan dari kualitas pekerjaannya. Penghargaan atas peran yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan harus juga diperhatikan.	Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Waktu Penyelesaian</li> <li>4. Taat Asas</li> </ol>	Interval

### 3.7 Uji Persyarat Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016. P.172) Penguji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. penguji ini menggunakan 30 responden dengan taraf nyata 5%, berikut prosedur pengujian validitas dalam penelitian ini:

Hipotesis :

Hi : Data bersifat tidak valid

Ha : Data bersifat valid

Kriteria pengujian :

1. Apabila  $\text{sig} < 0.05$  maka kuesioner dinyatakan valid
2. Apabila  $\text{sig} > 0.05$  maka kuesioner dinyatakan tidak valid

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik Sugiyono (2015,p.175). Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik formula Alpha Cronbach, melalui program SPSS 20 (Statistical Program and Service Solution 20).

Kemudian untuk menginterpretasikan besarnya r alpha indeks korelasi menggunakan tabel interpretasi nilai r Alpha indeks korelasi berikut tabel interpretasi nilai r alpha indeks korelasi: berikut tabel interpretasi nilai R dalam penelitian ini:

**Tabel 3.4**

**Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi**

Koefisien r	Reliabilitas
0,80 <math>r \leq 1,00</math>	Sangat Tinggi
0,60 <math>r \leq 0,79</math>	Tinggi
0,40 <math>r \leq 0,59</math>	Sedang
0,20 <math>r \leq 0,39</math>	Rendah
-1,00 <math>r \leq 0,19</math>	Sangat rendah

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Linieritas

Uji linearitas di maksudkan untuk mengetahui apakah nilai regresi yang di peroleh dapat dijadikan patokan dalam pengambilan keputusan dan berarti serta bermakna pada kesimpulan yang akan ditetapkan.

Prosedur Hipotesis:

1. Ho: model regresi berbentuk linier  
Ha: model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak  
Jika probabilitas (Sig) >0,05 (Alpha) maka Ho diterima
3. Pengujian linieritas dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21,0*)
4. Penjelasan dan kesimpulan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig)>0,05 atau sebaliknya.

#### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen. Dan untuk pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan determinasi antar variabel.

Prosedur pengujian :

1. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21,0*)

### 3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan melalui program SPSS 21.0

### 3.9.1 Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiono (2015, p.147) Analisis ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel terikat (Y) terhadap dua atau lebih variabel (X). Analisis digunakan juga meramalkan nilai pengaruh tiga variabel bebas terhadap atau variabel terikat. Pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan

rumus :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
X1	= Kompensasi Finansial Tidak Langsung
X2	= Pengembangan Karir
b <sub>1,2,3,4,5</sub>	Koefisien regresi.
e	= Standar Error

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan  $dk = n - 2$ , maka  $H_0$  di tolak.  
Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $dk = n - 2$ , maka  $H_a$  di terima.
2. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak.  
Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_a$  di terima.

Hipotesis yang dipakai adalah :

1. Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan

Ho :Tidak ada pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X1) terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung

Ha :Terdapat ada pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X1) terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung

## 2. Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Ho :Tidak ada pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung

Ha :Terdapat ada pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung

### 3.10.2 Uji F

Uji ini di gunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependent :

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

Menentukan hipotesis:

1. Ho :  $b_1 - b_2 = \dots 0$  : Tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Ho :  $b_1 - S b_2 = \dots 0$  : Ada pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

2. Kriteria Pengujian : Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  Ho ditolak.

: Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  Ho diterima.

3. Pengambilan Keputusan berdasarkan probabilitasnya :

- Apabila probabilitas  $< 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha di terima.

- Apabila probabilitas  $> 0,05$  maka Ho di terima dan Ha di tolak

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskriptif adalah yang merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian, dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan deskripsi data responden, peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengujian data kuesioner hasil jawaban responden yang berjumlah 75 orang karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti pada uji frekuensi diketahui gambaran atau deskripsi karakteristik responden berdasarkan Usia, Jenis Kelamin dan masa kerja responden dalam penelitian ini, yaitu dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Karakteritik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	Laki-laki	27	36,0 %
2.	Perempuan	48	64,0 %
Jumlah		75	100,0%

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas adalah hasil uji frekuensi dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 48 orang sebagai Karyawan tetap PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung.

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Berdasarkan Usia Responden**

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)
1.	25-30 Tahun	29 Orang
2.	31-35 Tahun	23 Orang
3.	36- 40 Tahun	16 Orang
4.	>41 Tahun	7 Orang
Jumlah		75 Orang

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas adalah data hasil uji frekuensi dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia responden yaitu, responden dibawah usia 25-30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 29 orang, responden yang berusia 31-35 tahun memiliki frekuensi sebanyak 23 orang dan responden dengan usia 36-40 tahun yaitu sebanyak 16 orang. Sedangkan responden yang memiliki usia >41 tahun yaitu sebanyak 7 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung didominasi oleh usia 25-30 tahun sejumlah 29 orang.

**Tabel 4.3****Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden**

No.	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)
1.	3-5 Tahun	26 Orang
2.	5-10 Tahun	28 Orang
3.	>10 Tahun	21 Orang
Jumlah		75 Orang

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas adalah data hasil uji frekuensi dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden yaitu, responden dengan masa kerja 3-5 tahun memiliki frekuensi sebanyak 26 orang dan responden dengan masa kerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 28 orang. Sedangkan responden dengan masa kerja >10 tahun yaitu sebanyak 21 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 5-10 tahun sejumlah 28 orang.

#### **4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden**

Hasil jawaban tentang variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden**  
**Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X<sub>1</sub>)**

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan mendaftarkan seluruh karyawan dalm asuransi kesehatan dan keselamatan	29	38,7	27	36,0	19	25,3	0	0	0	0
2	Asuransi yang dibayarkan perusahaan dikeluarkan sesuai dengan resiko kerja	18	24,0	34	45,3	19	25,3	4	5,3	0	0
3	Karyawan merasa terlindungi dengan adanya asuransi yang menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan.	13	17,3	29	38,7	22	29,3	11	14,7	0	0
4	Perusahaan memberikan pesangon yang sesuai	14	18,7	29	38,7	17	22,7	15	20,0	0	0
5	Perusahaan memberikan pesangon kepada karyawan yang telah menempuh masa kerja	26	34,7	21	28,0	21	28,0	7	9,3	0	0
6	Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	22	29,3	30	40,0	12	16,0	11	14,7	0	0
7	Perusahaan yang memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan	8	10,7	33	44,0	20	26,7	14	18,7	0	0
8	Terdapat berbagai pelatihan untuk meningkatkan jabatan	18	24,0	28	37,3	16	21,3	13	17,3	0	0
9	Setiap tahun karyawan mendapat tunjangan hari raya	13	17,3	30	40,0	15	20,0	17	22,7	0	0
10	Tersedia biaya saat tidak masuk kerja karena sakit	26	34,7	30	40,0	17	22,7	2	2,7	0	0

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.4 hasil jawaban responden variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X1) diatas dapat diketahui bahwa pernyataan dari no 1-10 dengan responden yang menjawab sangat setuju yaitu didominan oleh pernyataan ke 1 sejumlah 29 responden dan jawaban setuju didominan oleh pernyataan ke 2 sejumlah 34 responden, serta responden yang menyatakan netral didominan oleh pernyataan ke 3 sejumlah 22 responden. Sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju didominan oleh pernyataan ke 9 sejumlah 17 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih banyak responden yang setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan tentang variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden**  
**Variabel Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)**

No.	Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Perusahaan yang memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan	22	29,3	28	37,3	16	21,3	9	12,0	0	0
2.	Setiap Karyawan berhak untuk mengikuti program pengembangan karir	18	24,0	25	33,3	21	28,0	11	14,7	0	0
3.	Perhatian pemimpin terhadap pegawai sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki	25	33,3	31	41,3	16	21,3	3	4,0	0	0
4.	Selalu interaksi atau hubungan antara pimpinan dengan para anggotanyaa	9	12,0	32	42,7	22	29,3	12	16,0	0	0
5.	Informasi peluang jabatan tersebar luas kepada semua karyawan	12	16,0	31	41,3	24	32,0	8	10,7	0	0
6.	Pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan	21	28,0	29	38,7	20	26,7	5	6,7	0	0

	prestasi kerja yang dimiliki										
7.	Pelatihan dan pendidikan yang diperoleh mampu mengembangkan karir karyawan	12	16,0	33	44,0	17	22,7	13	17,3	0	0
8.	Prestasi menjadi pertimbangan untuk peningkatan karir karyawan	15	20,0	29	38,7	24	32,0	7	9,3	0	0
9.	Karyawan menunjukkan sikap loyalitas terhadap perusahaan	12	16,0	34	45,3	22	29,3	7	9,3	0	0
10.	Karyawan merasa puas atas pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan karir karyawan	13	17,3	28	37,3	24	32,0	10	13,3	0	0

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden variabel Pengembangan Karir (X2) diatas dapat diketahui bahwa pernyataan dari no 1-10 dengan responden yang menjawab sangat setuju yaitu didominan oleh pernyataan ke 4 sejumlah 25 responden dan jawaban setuju didominan oleh pernyataan ke 2 sejumlah 25 responden, serta responden yang menyatakan netral didominan oleh pernyataan ke 5, 8 dan 10 sejumlah 24 responden. Sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju didominan oleh pernyataan ke 7 sejumlah 13 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih banyak responden yang setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan tentang variabel Pengembangan Karir pada PT. Ramayana Lestari Sentosa cabang Rajabasa Bandar Lampung.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden**  
**Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Karyawan selalu fokus pada pencapaian target yang diberikan perusahaan	26	34,7	32	42,7	13	17,3	4	5,3	0	0
2.	Tingkat tantangan dalam pencapaian target perusahaan	21	28,0	45	60,0	8	10,7	1	1,3	0	0
3.	Target pencapaian selalu meningkat	19	25,3	35	46,7	10	13,3	11	14,7	0	0
4.	Kualitas yang harus sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan	24	32,0	36	48,0	11	14,7	4	5,3	0	0
5.	Terdapat komitmen yang kuat antara atasan dan karyawan	16	21,3	36	48,0	13	17,3	10	13,3	0	0
6.	Terdapat prosedur tentang pencapaian kualitas	14	18,7	38	50,7	15	20,0	8	10,7	0	0
7.	Bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika belum selesai	22	29,3	34	45,3	15	20,0	4	5,3	0	0
8.	Menyelesaikan tugas dengan ketelitian sesuai prosedur dan jadwal	18	24,0	34	45,3	12	16,0	11	14,7	0	0
9.	Pengalaman Kerja membantu meminimalisir kesalahan dalam bekerja	16	21,3	24	32,0	28	37,3	7	9,3	0	0
10.	Menyelesaikan masalah tanpa meminta saran dari atasan	14	18,7	30	40,0	15	20,0	16	21,3	0	0

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden variabel Kinerja Karyawan (Y) diatas dapat diketahui bahwa pernyataan dari no 1-10 dengan responden yang menjawab sangat setuju yaitu didominan oleh pernyataan ke 1 sejumlah 26 responden dan jawaban setuju didominan oleh pernyataan ke 2 sejumlah 45 responden, serta responden yang menyatakan netral didominan oleh pernyataan ke 9 sejumlah 28 responden. Sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju didominan oleh pernyataan ke 10 sejumlah 16 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih banyak responden yang setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan tentang variabel Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung.

## **4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen**

### **4.2.1 Hasil Uji Validitas**

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel**  
**Kompensasi Finansial Tidak Langsung**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas data yang variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_1$ ) dengan menampilkan 10 item pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden menunjukkan bahwa keseluruhan nilai signifikansi dari setiap butir pernyataan adalah valid, dapat diartikan bahwa semua butir pernyataan valid dan memenuhi standar kevalidan instrumen. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada kuesioner yang berkaitan dengan faktor variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_1$ ) dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel**  
**Pengembangan Karir**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dengan menampilkan 10 item pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden menunjukkan bahwa keseluruhan nilai signifikansi dari setiap butir pernyataan adalah valid, dapat diartikan bahwa semua butir pernyataan valid dan memenuhi standar kevalidan instrumen. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada kuesioner yang berkaitan dengan faktor variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel**  
**Kinerja Karyawan**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Pernyataan 1	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diatas adalah hasil uji validitas data yang variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan 10 item pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden menunjukkan bahwa keseluruhan nilai signifikansi dari setiap butir pernyataan adalah valid, dapat diartikan bahwa semua butir pernyataan valid dan memenuhi standar kevalidan instrumen. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada kuesioner yang berkaitan dengan faktor variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

#### **4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 20. Ketentuan reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.10**  
**Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi**

Koefisien r	Reliabilitas
0,80 <math>r \le 1,00</math>	Sangat Tinggi
0,60 <math>r \le 0,79</math>	Tinggi
0,40 <math>r \le 0,59</math>	Sedang
0,20 <math>r \le 0,39</math>	Rendah
-1,00 <math>r \le 0,19</math>	Sangat rendah

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliabilitas, maka dapat dilihat dari pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Status
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X1)	0,772	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,788	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,773	Reliabel

Sumber : Data diolah 2018

Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X1) dengan nilai Cronbach alpha 0,772 yang artinya tingkat reliabilitas tinggi. Pada variabel Pengembangan Karir dengan nilai Cronbach alpha 0,788 yang artinya tingkat reliabilitas tinggi dan variabel Kinerja Karyawan dengan nilai Cronbach alpha 0,773 yang artinya tingkat reliabilitas tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Berdasarkan hasil pengujian data uji linearitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig. Deviation From Liniarity	Taraf Signifikan	Kondisi	Kesimpulan
(X <sub>1</sub> ) Terhadap (Y)	0,526	0,05	Sig > Alpha	Linier
(X <sub>2</sub> ) Terhadap (Y)	0,009	0,05	Sig < Alpha	Tidak Linier

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas adalah hasil uji linieritas bahwa dari perhitungan *ANOVA Table* pada baris *Deviantion from linearity* menunjukkan diperoleh nilai signifikan untuk variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X<sub>1</sub>) sebesar  $0,526 > 0,05$  (Alpha). Maka dapat disimpulkan bahwa data-data kuesioner hasil jawaban responen dalam penelitian ini menyatakan variabel independen memiliki hubungan dengan variabel dependen atau model regresi berbentuk linier. Variabel Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) sebesar  $0,009 < 0,05$  (Alpha). Maka dapat disimpulkan bahwa data-data kuesioner hasil jawaban responen menyatakan variabel independen tidak memiliki hubungan dengan variabel dependen atau model regresi berbentuk linier.

### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur  $(1-R^2)$  di sebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai dari *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
(X <sub>1</sub> ) Terhadap (Y)	0,241	4,152	VIF ≤ 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
(X <sub>2</sub> ) Terhadap (Y)	0,241	4,152	VIF ≤ 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2018.*

#### 1. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji multikolinearitas menggunakan VIF (*Variance inflation factor*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan pada nilai tolerance diatas 0,1 maka dapat disimpulkan bebas dari gejala multikolinearitas. Berdasarkan tabel diatas nilai VIF sebesar  $4,152 < 10$  dan nilai tolerance sebesar  $0,241 > 0,1$  maka Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan bebas dari gejala multikolinearitas.

## 2. Pengembangan Karir ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji multikolinearitas menggunakan VIF (*Variance inflation factor*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan pada nilai tolerance diatas 0,1 maka dapat disimpulkan bebas dari gejala multikolinearitas. Berdasarkan tabel diatas nilai VIF sebesar  $4,152 < 10$  dan nilai tolerance sebesar  $0,241 > 0,1$  maka Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan bebas dari gejala multikolinearitas.

### 4.4 Hasil Uji Analisis Data

#### 4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan dalam suatu penelitian dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk meramalkan suatu variabel dependen. Maka dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen yaitu, Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil pengujian *Coefficients* data uji Regresi Linier Berganda tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	5,268	3,288
Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_1$ )	0,461	0,186
Pengembangan Karir ( $X_2$ )	0,401	0,166

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,268 + 0,461 X_1 + 0,401 X_2$$

1. Koefisien konstanta Kinerja Karyawan (Y)  
Variabel Kinerja Karyawan (Y) tepat sebesar 5,268 dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.
2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X1)  
Setiap penambahan 1 nilai variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X1) maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,461 satuan.
3. Pengembangan Karir (X2)  
Setiap penambahan 1 nilai variabel Pengembangan Karir (X2) maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,401 satuan.
4. Besarnya pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* dapat dilihat dari nilai beta yang mana menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial Tidak Langsung adalah faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena di peroleh beta sebesar 0,461

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Model Summary**

VARIABEL	R	R <sup>2</sup> (R-Square)
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X1)	0,880	0,775
Pengembangan Karir (X2)		

*Sumber : Data diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diperoleh nilai koefisien determinasi R Square 0,775 atau 77,5% Kinerja Karyawan di pengaruhi Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X1) dan Pengembangan Karir (X2) dan sisanya 22,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya. Sedangkan hubungan antara Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Pengembangan Karir secara bersama terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,880.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t (Secara Parsial)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan rumusan masalah dan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti pada bab sebelumnya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada tidaknya pengaruh yang antara variabel independen secara individu (secara parsial) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha=0,05/2 = 0,025$ . Adapun hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji t (Secara Parsial)**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Kesimpulan
(X <sub>1</sub> ) Terhadap (Y)	2,481	2,052	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
(X <sub>2</sub> ) Terhadap (Y)	2,411	2,052	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.17 diatas adalah nilai *coefficient* menjelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh untuk variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X<sub>1</sub>) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,481 sedangkan nilai  $t_{table}$  dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu  $\alpha = 0,05/2 = 0,025$  dan  $df = 30-2-1$  adalah sebesar 2,052, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,481 > 2,052$ ). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Sehingga kesimpulan dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh Faktor Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.17 diatas adalah nilai *coeffecient* menjelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh untuk variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,411 sedangkan nilai  $t_{table}$  dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu  $\alpha = 0,05/2 = 0,025$  dan  $df = 30-2-1$  adalah sebesar 2,052, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,411 > 2,052$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga kesimpulan dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh Faktor Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.5.2 Hasil Uji Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis mengetahui apakah ada tidak nya pengaruh antara variabel independent secara bersama-sama (secara simultan) terhadap variabel depedent. independen secara individu (secara parsial) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji F dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha=0,05/2 = 0,025$ . Adapun hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji F (Secara Simultan)**

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Kondisi	Kesimpulan
46,496	3,32	$F_{hitung} > F_{tabel}$	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima.

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.18 diatas adalah niali ANOVA menjelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F diperoleh nilai untuk  $F_{hitung}$  sebesar 46,496 sedangkan  $F_{table}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 2; 30-2 = 2; 28$  adalah sebesar 3,32, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $46,496 > 3,32$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga kesimpulan dari

pengujian hipotesis dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh Faktor Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### **4.6 Pembahasan**

Hasil dari penelitian ini untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis bahwa ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen Hasil kuisisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan dengan usia 21-30 tahun.

##### **4.6.1 Pembahasan Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem Kompensasi Finansial Tidak Langsung untuk karyawan merupakan sumber motivasi kepada karyawan tetapi belum tentu dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan karena tingkat preferensi motivasi karyawan yang berbeda. Hal ini memberikan implikasi bahwa pihak manajemen PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Kota Bandar Lampung mampu meningkatkan motivasi karyawan yang lebih dalam lagi melalui program Kompensasi Finansial Tidak Langsung yang berbeda dari yang sudah diterapkan saat ini agar Kompensasi Finansial Tidak Langsung tersebut mampu meningkatkan kinerja dan komitmen untuk pekerjaan karyawan yang sangat penting bagi organisasi untuk memperoleh pertumbuhan serta keunggulan kompetitif terhadap pesaingnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan yang memberikan hasil bahwa Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang.

Alasan lebih diperkuat oleh teori yang dikemukakan Menurut Bangun (2012) menjelaskan bahwa kompensasi tidak langsung yaitu kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa yang akan datang yang telah di sepakati sebelumnya.

#### **4.6.2 Pembahasan Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga pengembangan karir yang diberikan yang diberikan oleh perusahaan juga sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung. Hal tersebut menyatakan bahwa Pengembangan Karir sangat berperan penting terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung. Dimensi yang terkuat pada variabel pengembangan karir adalah perencanaan karir. Artinya apabila pihak manajemen PT. Ramayana Lestari Sentosa mampu meningkatkan perencanaan karir maka diharapkan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan dalam memperoleh tingkat kinerja yang maksimal, selain itu untuk mengontrol karir pegawai agar tidak terjadi kesalahan yang berdampak negatif terhadap perusahaan. Perencanaan karir juga diharapkan dapat menimbulkan semangat kompetisi yang efektif agar karyawan lebih bersemangat lagi. Perusahaan tidak serta merta menentukan perencanaan karir secara sepihak, akan tetapi perencanaan karir akan lebih baik jika dibuat berdasarkan analisa terlebih dahulu disertai dengan masukan dan evaluasi dari pimpinan.

Menurut Bambang wahyudi dalam nugroho (2012), dalam pengembangan karier perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan kariernya sendiri (career planing) dan bagaimana institusi merancang dan mengimplementasikan program pengembangan kariernya (career management). Pengembangan

karier dapat dilihat dari dua perspektif ini yaitu individu dan institusi. perencanaan karier seseorang yang berpusat pada individu adalah perencanaan yang lebih berpusat pada karier individu, sedangkan yang berpusat pada institusi adalah yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karier yang memberikan kemajuan yang logis atas orang - orang di antara pekerjaan dalam organisasi.

#### **4.6.3 Pembahasan Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bila Kompensasi Finansial Tidak Langsung tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu jalannya usaha. Sehingga pengelolaan Kompensasi Finansial Tidak Langsung yang baik akan memiliki efek positif bagi pencapaian kinerja karyawan untuk meraih visi dan misi perusahaan. Hasil penelitian merujuk pada pendapat Siagian (2006:203) bahwa pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan. Pengembangan karir merupakan kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik. Peningkatan pribadi tersebut akan berdampak positif terhadap kinerja pribadi. Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap meningkat atau menurunnya kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Pihak manajemen dapat mempertahankan dan lebih memperhatikan lagi pemberian Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap karyawan selain itu perlu menciptakan komunikasi yang harmonis antara karyawan dengan manajemen dan sesama karyawan, karena perhatian perusahaan kepada karyawan terkait Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan pengembangan karir dapat memberikan dorongan motivasi, semangat kepada karyawan untuk menjaga dan

meningkatkan kinerja karyawan sehingga visi misi dan nilai-nilai perusahaan bisa diwujudkan bersama.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan analisis dari data peengujian hipotesis, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengajuan hipotesis didapat hasil Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X1) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung.
2. Berdasarkan hasil pengajuan hipotesis didapat hasil Pengembangan Karir (X2) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung.
3. Berdasarkan hasil pengajuan hipotesis didapat hasil Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X1) dan Pengembangan Karir Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa Bandar Lampung.

#### **1.2 Saran**

Berdasarkan Hasil Penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Rajabasa, maka disarankan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
  - a. Dengan adanya pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung diharapkan agar pemimpin perusahaan dapat lebih meningkatkan dan menerapkan Kompensasi Finansial Tidak Langsung seperti memberikan

dana pensiunan bagi karyawan yang telah mengabdikan pada perusahaan tanpa terkecuali, kemudian Pengembangan Karir yang terjadi pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung dapat diberikan jenjang karir yang jelas untuk kemudian hari agar karyawan lebih bergairah dalam bekerja sehingga dapat memberikan Kinerja yang Baik bagi perusahaan.

- b. Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung sebaiknya meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab agar dapat memperbaiki kinerja perusahaan. Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa Bandar Lampung sebaiknya meningkatkan kemampuan dalam memanfaatkan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki rekan kerja sehingga individu dapat memperoleh pengetahuan dan keahlian dalam bekerja

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Adanya keterbatasan penelitian menggunakan metode kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
- b. Responden pada penelitian ini hanya menggunakan karyawan tetap dan untuk peneliti selanjutnya agar dapat memperluas penelitian dengan menggunakan responden penelitian dengan menggunakan batasan usia, pendidikan atau dengan menggunakan jenis tugas dan tanggung jawab.

## DAFTAR PUSTAKA

- Marliani, Mita D., Tommy Parengkuan, and Victor PK Lengkong. "Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial tidak Langsung dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4, no. 4 (2017).
- Katidjan, Purwanto S., Suharno Pawirosumarto, and Albertus Isnaryadi. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan." *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen* 7, no. 3.
- Kusumah, Evi Teja, and Suharnomo Suharnomo. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang)." PhD diss., Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2015.
- Mafrokhah, Tri Rahayu, Hari Susanta Nugraha, and Sendhang Nurseto. "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Magelang." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 4, no. 4 (2015): 68-67.
- Manik, Sudarmin. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank." *Al-Masraf* 1, no. 2 (2016): 224-229.
- Negara, Ni Made Candra Megita Atma, Lulup Endah Tripalupi, and Kadek Rai Suwena. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 4, no. 1 (2015).
- Nugroho, Agus Dwi, and Kunartinah Kunartinah. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)." *Students' Journal of Accounting and Banking* 1, no. 1 (2012).
- Sajangbati, Elisabeth Victoria. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16, no. 3 (2016).
- Shaputra, Angga Rahyu, and Susi Hendriani. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 7, no. 1 (2015): 1-17.

Fauzi, Usman. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda." *Samarinda: Ejournal Ilmu administrasi Bisnis* 2, no. 3 (2014): 172-185.

Prof. Dr. Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung

Dr. Emron Edison, Dr. Yohny Anwar dan Dr. Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Alfabeta, Bandung

E. Saefuddin Mubarak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusi.. In Media*

Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E.,M.Si. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga

# LAMPIRAN

## Lampiran 1

### KUESIONER



### KUESIONER

Penelitian Skripsi dengan Judul

### **“PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

Nama : Novi Yanti  
NPM : 1512110052  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas : Institute Informatika Dan Bisnis  
Darmajaya

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Responden Penelitian

Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Rajabasa

Assalamu'alaikum wr.wb

Berkenaan dengan pelaksanaan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN.”**

Seperti yang kita ketahui bahwa salah satu cara untuk memperoleh data adalah dengan menyebar kuesioner kepada responden. Maka, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berkenan mengisi kuesioner yang kami ajukan. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan peneliti dan tidak disajikan ke pihak luar serta kerahasiaan dalam pengisian kuesioner terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban saudara/i berikan jawaban dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Demikian permohonan ini kami sampaikan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr.wb

Hormat kami,

Novi Yanti

---

**KUESIONER PENELITIAN**

---

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

---

No. Responden : .....

Petunjuk Pengisian daftar pernyataan

1. Jawablah pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua dan jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya diolah oleh peneliti
3. Berikan tanda ceklis pada kolom alternatif jawaban atas pernyataan yang ada, sesuai dengan kenyataan yang Sdr/i rasakan atau alami ketika bekerja di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk.

I. Kategori Jawaban:

- Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)  
Skor 2 : Tidak Setuju (TS)  
Skor 3 : Netral (N)  
Skor 4 : Setuju (S)  
Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

II. Karakteristik Responden

1. Usia :
2. Jenis Kelamin : ( ) Perempuan ( ) Laki-Laki
3. Masa Kerja :  
( ) 0-3 Tahun ( ) 3-5 Tahun  
( ) 5-10 Tahun ( ) >10 Tahun

No	Item Pernyataan-Pernyataan Variabel	Kriteria Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
	<b>KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG (X1)</b>					
1.	Perusahaan mendaftarkan seluruh karyawan dalam asuransi kesehatan dan keselamatan					
2.	Asuransi yang dibayarkan perusahaan dikeluarkan sesuai dengan resiko kerja					
3.	Karyawan merasa terlindungi dengan adanya asuransi yang menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan.					
4.	Perusahaan memberikan dana pensiun yang sesuai					
5.	Perusahaan memberikan dana pensiun kepada karyawan yang telah menempuh masa kerja					
6.	Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
7.	Perusahaan yang memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan					
8.	Terdapat berbagai pelatihan untuk meningkatkan jabatan					
9.	Setiap tahun karyawan mendapat tunjangan hari raya					
10.	Tersedia biaya saat tidak masuk kerja karena sakit					
	<b>PENGEMBANGAN KARIR (X2)</b>					
	<b>Perlakuan yang Adil Dalam Berkarir</b>					
1.	Perusahaan yang memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan					
2.	Setiap Karyawan berhak untuk mengikuti program pengembangan karir					
3.	Perhatian pemimpin terhadap pegawai sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki					
4.	Selalu interaksi atau hubungan antara pimpinan dengan para anggotanya					
5.	Informasi peluang jabatan tersebar luas kepada semua karyawan					
6.	Pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki					
7.	Pelatihan dan pendidikan yang diperoleh mampu mengembangkan karir karyawan					
8.	Prestasi menjadi pertimbangan untuk peningkatan karir karyawan					
9.	Karyawan menunjukkan sikap loyalitas terhadap perusahaan					
10.	Karyawan merasa puas atas pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan karir karyawan					

	KINERJA (Y)					
1.	Karyawan selalu fokus pada pencapaian target yang diberikan perusahaan					
2.	Tingkat tantangan dalam pencapaian target perusahaan					
3.	Target pencapaian selalu meningkat					
4.	Kualitas yang harus sesuai dengan standar yang sudah di tetapkan oleh perusahaan					
5.	Terdapat komitmen yang kuat antara atasan dan karyawan					
6.	Terdapat prosedur tentang pencapaian kualitas					
7.	Bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika belum selesai					
8.	Menyelesaikan tugas dengan ketelitian sesuai prosedur dan jadwal					
9.	Pengalaman Kerja membantu meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
10.	Menyelesaikan masalah tanpa meminta saran dari atasan					

## Lampiran 2

### HASIL JAWABAN RESPONDEN

#### 1. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X1)										Total
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	38
4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	32
4	4	3	2	2	4	4	2	4	3	32
3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	24
4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	39
3	3	2	2	4	5	2	2	2	4	29
3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	28
3	3	2	2	2	4	2	2	2	3	25
3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	24
5	5	4	2	2	2	3	2	3	3	31
5	5	4	4	5	5	3	4	3	3	41
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	33
5	5	4	4	3	3	4	5	3	5	41
4	4	4	3	4	5	2	4	4	4	38
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	31
4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	45
4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	29
4	4	3	2	4	2	4	2	4	3	32
4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	43
5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	39
5	4	4	5	2	4	3	5	5	4	41
5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	43
5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	39
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
3	3	2	2	4	4	2	2	2	4	28
4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	38
3	3	2	2	4	4	2	2	2	4	28

4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	37
3	5	3	2	3	2	2	4	2	3	29
3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	34
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	43
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	36
5	5	2	4	4	3	4	4	4	5	40
3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	41
4	5	2	3	3	4	2	5	3	4	35
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	36
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
5	3	2	2	5	4	3	2	2	5	33
3	4	4	5	3	4	4	4	5	3	39
5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	38
5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	43
5	4	5	3	5	4	4	5	2	5	42
4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	39
3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	36
3	5	4	5	3	5	5	4	5	3	42
5	4	3	3	5	4	4	3	3	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	46
4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	40
3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	25
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
5	4	5	3	5	3	4	5	3	5	42
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
4	2	3	2	4	4	2	3	2	4	30
3	4	3	5	3	5	4	2	5	3	37
3	3	3	4	3	2	3	4	4	2	31
4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	36
5	3	3	3	5	5	3	2	4	5	38
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	34
3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	29

5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	42
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	39
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33

## 2. Pengembangan Karir

Pengembangan Karir (X2)										Total
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	34
2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	22
5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	40
2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	22
3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	24
2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	22
2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	22
2	2	4	4	3	5	3	3	3	4	33
4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	37
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
5	4	5	4	3	5	3	3	3	4	39
4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	35
5	4	5	4	3	5	3	3	3	4	39
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	34
5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	40
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44

2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	22
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	22
3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	34
4	5	2	2	3	3	2	3	3	2	29
5	5	3	4	3	3	4	3	3	3	36
5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	38
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	37
5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	40
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	38
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33
5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
4	5	4	3	2	2	2	3	4	3	32
3	4	4	4	4	5	5	3	4	2	38
4	5	5	2	5	2	2	3	4	2	34
4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	39
5	5	4	4	5	3	3	5	3	5	42
4	3	5	4	3	4	4	4	5	3	39
5	3	4	3	4	4	4	3	5	3	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	36
3	3	5	5	4	5	5	3	4	3	40
5	5	4	4	3	3	3	5	4	5	41
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37
5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	44
3	3	4	3	5	4	4	4	5	3	38
4	3	2	2	3	2	2	3	4	4	29
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	44
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	4	5	3	3	5	5	4	40
3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	45
3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	46
4	2	4	2	3	2	2	4	3	3	29
4	5	5	4	3	5	5	3	4	5	43
5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	36
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37

3	3	5	3	3	3	3	5	3	5	36
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
3	2	2	4	3	2	2	3	5	4	30
4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	44
4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	38
3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	41
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	39
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y)										Total
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	p10	
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	31
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	24
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	25
2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	23
3	3	2	3	2	2	3	2	5	2	27
3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	24
4	5	3	5	3	3	5	3	3	3	37
4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	35
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	37
5	4	3	3	2	3	3	4	4	4	35
5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	45
3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	31
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
3	4	4	2	3	4	2	2	3	2	29
4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	41
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	39
5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	46

5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	42
5	5	3	4	3	4	4	3	3	3	37
5	5	4	2	4	4	2	4	4	4	38
5	3	2	4	2	2	4	2	2	2	28
5	4	2	4	4	3	4	3	3	3	35
5	3	2	4	2	2	4	2	2	2	28
5	4	5	5	4	3	5	3	5	3	42
3	2	2	3	2	5	4	4	4	2	31
4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	42
4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	46
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	38
4	4	5	5	4	4	4	2	2	4	38
4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	41
4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	43
4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	43
4	3	4	5	5	5	3	3	3	4	39
3	5	5	5	4	4	4	5	3	5	43
4	4	5	4	4	4	5	5	5	2	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	5	2	5	4	5	3	3	3	2	37
4	5	3	5	4	5	5	3	5	3	42
5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	45
5	4	4	4	5	3	5	5	3	4	42
4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	39
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
5	4	4	5	3	5	5	5	3	4	43
5	4	4	4	5	3	3	3	4	5	40
4	4	5	4	4	4	3	5	3	3	39
5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	42
4	5	2	4	4	3	4	4	5	5	40
5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	44
4	5	4	4	5	3	5	4	3	2	39
5	5	4	4	4	2	4	4	5	4	41
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	45
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	42
3	4	5	5	5	4	4	4	3	2	39



### Lampiran 3

#### DESKRIPSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

##### 1. Karakteristik berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	25	3	4,0	4,0	4,0
	26	2	2,7	2,7	6,7
	27	7	9,3	9,3	16,0
	28	4	5,3	5,3	21,3
	29	6	8,0	8,0	29,3
	30	7	9,3	9,3	38,7
	32	6	8,0	8,0	46,7
	33	7	9,3	9,3	56,0
	34	4	5,3	5,3	61,3
	35	6	8,0	8,0	69,3
Valid	36	3	4,0	4,0	73,3
	37	5	6,7	6,7	80,0
	38	2	2,7	2,7	82,7
	39	2	2,7	2,7	85,3
	40	4	5,3	5,3	90,7
	41	2	2,7	2,7	93,3
	42	1	1,3	1,3	94,7
	43	2	2,7	2,7	97,3
	44	1	1,3	1,3	98,7
	45	1	1,3	1,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

##### 2. Karakteristik berdasarkan Jenis kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Laki-laki	27	36,0	36,0	36,0
Valid	Perempuan	48	64,0	64,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

3. Karakteristik berdasarkan Masa Kerja

		<b>Masa Kerja</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-5 Tahun	26	34,7	34,7	34,7
	5-10 Tahun	28	37,3	37,3	72,0
	> 10 Tahun	21	28,0	28,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

## Lampiran 4

### HASIL FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

#### 1. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

##### Kompensasi Finansial Tidak Langsung 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	19	25,3	25,3
	Setuju	27	36,0	61,3
	Sangat Setuju	29	38,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0

##### Kompensasi Finansial Tidak Langsung 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5,3	5,3
	Netral	19	25,3	30,7
	Setuju	34	45,3	76,0
	Sangat Setuju	18	24,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0

##### Kompensasi Finansial Tidak Langsung 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	14,7	14,7
	Netral	22	29,3	44,0
	Setuju	29	38,7	82,7
	Sangat Setuju	13	17,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0

##### Kompensasi Finansial Tidak Langsung 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	20,0	20,0
	Netral	17	22,7	42,7
	Setuju	29	38,7	81,3
	Sangat Setuju	14	18,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0

**Kompensasi Finansial Tidak Langsung 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	9,3	9,3	9,3
Netral	21	28,0	28,0	37,3
Valid Setuju	21	28,0	28,0	65,3
Sangat Setuju	26	34,7	34,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Kompensasi Finansial Tidak Langsung 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	11	14,7	14,7	14,7
Netral	12	16,0	16,0	30,7
Valid Setuju	30	40,0	40,0	70,7
Sangat Setuju	22	29,3	29,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Kompensasi Finansial Tidak Langsung 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	14	18,7	18,7	18,7
Netral	20	26,7	26,7	45,3
Valid Setuju	33	44,0	44,0	89,3
Sangat Setuju	8	10,7	10,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Kompensasi Finansial Tidak Langsung 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	13	17,3	17,3	17,3
Netral	16	21,3	21,3	38,7
Valid Setuju	28	37,3	37,3	76,0
Sangat Setuju	18	24,0	24,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Kompensasi Finansial Tidak Langsung 9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	17	22,7	22,7	22,7
Netral	15	20,0	20,0	42,7
Valid Setuju	30	40,0	40,0	82,7
Sangat Setuju	13	17,3	17,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Kompensasi Finansial Tidak Langsung 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
Netral	17	22,7	22,7	25,3
Valid Setuju	30	40,0	40,0	65,3
Sangat Setuju	26	34,7	34,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**2. Pengembangan Karir (X2)**

**Pengembangan Karir 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	9	12,0	12,0	12,0
Netral	16	21,3	21,3	33,3
Valid Setuju	28	37,3	37,3	70,7
Sangat Setuju	22	29,3	29,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Pengembangan Karir 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	11	14,7	14,7	14,7
Netral	21	28,0	28,0	42,7
Valid Setuju	25	33,3	33,3	76,0
Sangat Setuju	18	24,0	24,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Pengembangan Karir 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	4,0	4,0	4,0
Netral	16	21,3	21,3	25,3
Valid Setuju	31	41,3	41,3	66,7
Sangat Setuju	25	33,3	33,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Pengembangan Karir 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	12	16,0	16,0	16,0
Netral	22	29,3	29,3	45,3
Valid Setuju	32	42,7	42,7	88,0
Sangat Setuju	9	12,0	12,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Pengembangan Karir 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	8	10,7	10,7	10,7
Netral	24	32,0	32,0	42,7
Valid Setuju	31	41,3	41,3	84,0
Sangat Setuju	12	16,0	16,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Pengembangan Karir 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	6,7	6,7	6,7
Netral	20	26,7	26,7	33,3
Valid Setuju	29	38,7	38,7	72,0
Sangat Setuju	21	28,0	28,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Pengembangan Karir 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	13	17,3	17,3	17,3
Netral	17	22,7	22,7	40,0
Valid Setuju	33	44,0	44,0	84,0
Sangat Setuju	12	16,0	16,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Pengembangan Karir 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	9,3	9,3	9,3
Netral	24	32,0	32,0	41,3
Valid Setuju	29	38,7	38,7	80,0
Sangat Setuju	15	20,0	20,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

### Pengembangan Karir 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	9,3	9,3	9,3
Netral	22	29,3	29,3	38,7
Valid Setuju	34	45,3	45,3	84,0
Sangat Setuju	12	16,0	16,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

### Pengembangan Karir 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	10	13,3	13,3	13,3
Netral	24	32,0	32,0	45,3
Valid Setuju	28	37,3	37,3	82,7
Sangat Setuju	13	17,3	17,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

#### Kinerja Karyawan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,3	5,3	5,3
Netral	13	17,3	17,3	22,7
Valid Setuju	32	42,7	42,7	65,3
Sangat Setuju	26	34,7	34,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

#### Kinerja Karyawan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
Netral	8	10,7	10,7	12,0
Valid Setuju	45	60,0	60,0	72,0
Sangat Setuju	21	28,0	28,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Kinerja Karyawan 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	11	14,7	14,7	14,7
Netral	10	13,3	13,3	28,0
Valid Setuju	35	46,7	46,7	74,7
Sangat Setuju	19	25,3	25,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Kinerja Karyawan 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,3	5,3	5,3
Netral	11	14,7	14,7	20,0
Valid Setuju	36	48,0	48,0	68,0
Sangat Setuju	24	32,0	32,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Kinerja Karyawan 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	10	13,3	13,3	13,3
Netral	13	17,3	17,3	30,7
Valid Setuju	36	48,0	48,0	78,7
Sangat Setuju	16	21,3	21,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Kinerja Karyawan 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	8	10,7	10,7	10,7
Netral	15	20,0	20,0	30,7
Valid Setuju	38	50,7	50,7	81,3
Sangat Setuju	14	18,7	18,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Kinerja Karyawan 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5,3	5,3	5,3
Netral	15	20,0	20,0	25,3
Valid Setuju	34	45,3	45,3	70,7
Sangat Setuju	22	29,3	29,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Kinerja Karyawan 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	11	14,7	14,7	14,7
Netral	12	16,0	16,0	30,7
Valid Setuju	34	45,3	45,3	76,0
Sangat Setuju	18	24,0	24,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Kinerja Karyawan 9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	9,3	9,3	9,3
Netral	28	37,3	37,3	46,7
Valid Setuju	24	32,0	32,0	78,7
Sangat Setuju	16	21,3	21,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Kinerja Karyawan 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	16	21,3	21,3	21,3
Netral	15	20,0	20,0	41,3
Valid Setuju	30	40,0	40,0	81,3
Sangat Setuju	14	18,7	18,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Lampiran 5

**HASIL UJI VALIDITAS**

**1. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X1)**

Correlations												
		x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1_6	x1_7	x1_8	x1_9	x1_10	Total X1
x1_1	Pearson Correlation	1	,856**	,912**	,728**	0,252	0,192	,546**	,665**	,657**	0,133	,788**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0,179	0,31	0,002	0	0	0,484	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1_2	Pearson Correlation	,856**	1	,870**	,580**	0,286	0,078	,637**	,637**	,559**	0,194	,746**
	Sig. (2-tailed)	0		0	0,001	0,125	0,68	0	0	0,001	0,305	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1_3	Pearson Correlation	,912**	,870**	1	,688**	0,35	0,246	,594**	,707**	,702**	0,226	,840**
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0,058	0,19	0,001	0	0	0,23	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1_4	Pearson Correlation	,728**	,580**	,688**	1	,367*	,363*	,492**	,853**	,569**	,459*	,829**
	Sig. (2-tailed)	0	0,001	0		0,046	0,048	0,006	0	0,001	0,011	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1_5	Pearson Correlation	0,252	0,286	0,35	,367*	1	,530**	,423*	,426*	,384*	,531**	,649**
	Sig. (2-tailed)	0,179	0,125	0,058	0,046		0,003	0,02	0,019	0,036	0,003	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1_6	Pearson Correlation	0,192	0,078	0,246	,363*	,530**	1	0,122	,408*	0,321	0,189	,522**
	Sig. (2-tailed)	0,31	0,68	0,19	0,048	0,003		0,52	0,025	0,083	0,317	0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1_7	Pearson Correlation	,546**	,637**	,594**	,492**	,423*	0,122	1	,553**	,633**	,393*	,719**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0	0,001	0,006	0,02	0,52		0,002	0	0,031	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1_8	Pearson Correlation	,665**	,637**	,707**	,853**	,426*	,408*	,553**	1	,633**	,585**	,882**



	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2_5	Pearson Correlation	,544**	,581**	,700**	,683**	1	,670**	1,000**	1,000**	1,000**	,683**	,894**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,001	0	0		0	0	0	0	0	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2_6	Pearson Correlation	,634**	,728**	,683**	,912**	,670**	1	,670**	,670**	,670**	,912**	,868**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2_7	Pearson Correlation	,544**	,581**	,700**	,683**	1,000*	,670**	1	1,000**	1,000**	,683**	,894**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,001	0	0	0	0		0	0	0	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2_8	Pearson Correlation	,544**	,581**	,700**	,683**	1,000*	,670**	1,000**	1	1,000**	,683**	,894**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,001	0	0	0	0	0		0	0	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2_9	Pearson Correlation	,544**	,581**	,700**	,683**	1,000*	,670**	1,000**	1,000**	1	,683**	,894**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,001	0	0	0	0	0	0		0	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2_10	Pearson Correlation	,665**	,688**	,729**	1,000**	,683**	,912**	,683**	,683**	,683**	1	,890**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total X2	Pearson Correlation	,795**	,816**	,844**	,890**	,894**	,868**	,894**	,894**	,894**	,890**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations												
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Total Y
Y_1	Pearson Correlation	1	,397*	0,083	0,251	0,258	0,218	0,251	,501**	0,334	,501**	,527**
	Sig. (2-tailed)		0,03	0,665	0,181	0,169	0,248	0,181	0,005	0,071	0,005	0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_2	Pearson Correlation	,397*	1	,514**	0,329	,546**	,670**	0,329	,657**	,573**	,657**	,764**
	Sig. (2-tailed)	0,03		0,004	0,076	0,002	0	0,076	0	0,001	0	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_3	Pearson Correlation	0,083	,514**	1	0,172	,678**	,692**	0,172	,611**	,580**	,611**	,700**
	Sig. (2-tailed)	0,665	0,004		0,362	0	0	0,362	0	0,001	0	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_4	Pearson Correlation	0,251	0,329	0,172	1	,393*	0,192	1,000**	,429*	0,32	,429*	,624**
	Sig. (2-tailed)	0,181	0,076	0,362		0,031	0,308	0	0,018	0,084	0,018	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_5	Pearson Correlation	0,258	,546**	,678**	,393*	1	,699**	,393*	,633**	,503**	,633**	,780**
	Sig. (2-tailed)	0,169	0,002	0	0,031		0	0,031	0	0,005	0	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_6	Pearson Correlation	0,218	,670**	,692**	0,192	,699**	1	0,192	,602**	,477**	,602**	,719**
	Sig. (2-tailed)	0,248	0	0	0,308	0		0,308	0	0,008	0	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_7	Pearson Correlation	0,251	0,329	0,172	1,000**	,393*	0,192	1	,429*	0,32	,429*	,624**
	Sig. (2-tailed)	0,181	0,076	0,362	0	0,031	0,308		0,018	0,084	0,018	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_8	Pearson Correlation	,501**	,657**	,611**	,429*	,633**	,602**	,429*	1	,667**	1,000**	,900**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0	0	0,018	0	0	0,018		0	0	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_9	Pearson Correlation	0,334	,573**	,580**	0,32	,503**	,477**	0,32	,667**	1	,667**	,752**
	Sig. (2-tailed)	0,071	0,001	0,001	0,084	0,005	0,008	0,084	0		0	0

	tailed)											
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_10	Pearson Correlation	,501**	,657**	,611**	,429*	,633**	,602**	,429*	1,000**	,667**	1	,900**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0	0	0,018	0	0	0,018	0	0		0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total Y	Pearson Correlation	,527**	,764**	,700**	,624**	,780**	,719**	,624**	,900**	,752**	,900**	1
	Sig. (2-tailed)	0,003	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

## Lampiran 6

### HASIL UJI RELIABILITAS

#### 1. Kompensasi Finansia Tidak Langsung

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	11

#### 2. Pengembangan Karir

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	11

#### 3. Kinerja Karyawan

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,773	11

**Lampiran 7**

**HASIL UJI LINIERITAS**

1. Uji Linieritas

a. Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Total Kinerja Karyawan *	(Combined)		1149,367	14	82,098	6,101	,001
Total Kompensasi Finansial Tidak Langsung	Between Groups	Linearity	981,711	1	981,711	72,959	,000
		Deviation from Linearity	167,656	13	12,897	,958	,526
	Within Groups		201,833	15	13,456		
	Total		1351,200	29			

b. Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total Kinerja Karyawan * Total Pengembangan Karir	(Combined)		1239,867	12	103,322	15,777	,000
	Between Groups	Linearity	977,823	1	977,823	149,308	,000
		Deviation from Linearity	262,043	11	23,822	3,638	,009
	Within Groups		111,333	17	6,549		
	Total		1351,200	29			

Lampiran 8

**UJI MULTIKOLINERITAS**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,268	3,288		1,602	,121		
Total Kompensasi Finansial	,461	,186	,462	2,481	,020	,241	4,152
Tidak Langsung Total Pengembangan Karir	,401	,166	,448	2,411	,023	,241	4,152

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

## Lampiran 9

### HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	5,268	3,288			1,602	,121
Total Kompensasi Finansial Tidak Langsung	,461	,186	,462		2,481	,020
Total Pengembangan Karir	,401	,166	,448		2,411	,023

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

### HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 <sup>a</sup>	,775	,758	3,356

a. Predictors: (Constant), Total Pengembangan Karir, Total Kompensasi Finansial Tidak Langsung

## Lampiran 10

### HASIL UJI T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,268	3,288		1,602	,121
	Total Kompensasi Finansial Tidak Langsung	,461	,186	,462	2,481	,020
	Total Pengembangan Karir	,401	,166	,448	2,411	,023

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

## Lampiran 11

### HASIL UJI F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1047,161	2	523,580	46,496	,000 <sup>b</sup>
	Residual	304,039	27	11,261		
	Total	1351,200	29			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total Pengembangan Karir, Total Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Lampiran 12

Tabel r

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880

27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110

60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341

93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211

Lampiran 13

**F Tabel**  
**Tabel F Dengan Probabilitas 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.1	19.2	19.3	19.3	19.3	19.3	19.3	19.4
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08

<b>41</b>	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
<b>42</b>	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
<b>43</b>	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
<b>44</b>	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
<b>45</b>	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
<b>46</b>	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
<b>47</b>	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
<b>48</b>	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
<b>49</b>	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
<b>50</b>	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
<b>51</b>	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
<b>52</b>	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
<b>53</b>	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
<b>54</b>	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
<b>55</b>	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
<b>56</b>	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
<b>57</b>	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
<b>58</b>	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
<b>59</b>	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
<b>60</b>	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
<b>61</b>	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
<b>62</b>	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
<b>63</b>	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
<b>64</b>	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
<b>65</b>	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
<b>66</b>	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
<b>67</b>	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
<b>68</b>	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
<b>69</b>	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
<b>70</b>	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
<b>71</b>	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
<b>72</b>	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
<b>73</b>	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
<b>74</b>	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
<b>75</b>	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
<b>76</b>	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
<b>77</b>	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
<b>78</b>	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
<b>79</b>	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
<b>80</b>	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
<b>81</b>	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
<b>82</b>	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
<b>83</b>	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
<b>84</b>	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
<b>85</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
<b>86</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
<b>87</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
<b>88</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94

<b>89</b>	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
<b>90</b>	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
<b>91</b>	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
<b>92</b>	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
<b>93</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
<b>94</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
<b>95</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
<b>96</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
<b>97</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
<b>98</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
<b>99</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
<b>100</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93

Lampiran 14

Tabel t (df = 41-60)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607

45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	<b>1.98932</b>	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119

<b>93</b>	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
<b>94</b>	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
<b>95</b>	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
<b>96</b>	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
<b>97</b>	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
<b>98</b>	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
<b>99</b>	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
<b>100</b>	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
<b>101</b>	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
<b>102</b>	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
<b>103</b>	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
<b>104</b>	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
<b>105</b>	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
<b>106</b>	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
<b>107</b>	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
<b>108</b>	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
<b>109</b>	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
<b>110</b>	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
<b>111</b>	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
<b>112</b>	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
<b>113</b>	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
<b>114</b>	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
<b>115</b>	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
<b>116</b>	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
<b>117</b>	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
<b>118</b>	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
<b>119</b>	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
<b>120</b>	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954