



**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN  
KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN  
PAJAK PRATAMA BINJAI**

**SKRIPSI**

Dijukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Oleh :

**DEBY PUTRI AYUDIA**

**1515310046**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAIAN SKRIPSI**

NAMA : DEBY PUTRI AYUDIA  
NPM : 1515310046  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : STRATA SATU (S1)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI  
FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
PELAYANAN PAJAK PRATAMA BINJAI

MEDAN, 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)



(Dr. SURYA NITA, SH., M.Hum)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

PEMBIMBING II

(ABDI SETIAWAN, SE., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA  
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : DEBY PUTRI AYUDIA  
NPM : 1515310046  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : STARATA SATU (S1)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL  
DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
PELAYANAN PAJAK PRATAMA

MEDAN, 2019,

KETUA PRODI MANAJEMEN



(NURAFRINA SIREGAR, SE.,M.Si)

ANGGOTA-II

(ABDI SETIAWAN, SE.,M.Si)

ANGGOTA-I

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE.,MM)

ANGGOTA-III

(Drs.H.KASIM SIYO, M.Si., Ph.D)

ANGGOTA - IV

(Dr. KIKI FARIDA FARINE, SE.,M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DEBY PUTRI AYUDIA  
NPM : 1515310046  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL  
DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
PELAYANAN PAJAK PRATAMA BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya tulis orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 2019



(DEBY PUTRI AYUDIA)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DEBY PUTRI AYUDIA  
Tempat/Tanggal Lahir : Binjai, 31 Juli 1997  
NPM : 1515310046  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Gunung Semeru, Binjai

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Schubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 2019

Yang Menyatakan Pernyataan



(DEBY PUTRI AYUDIA)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

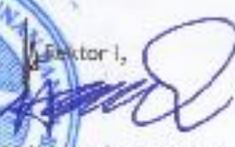
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : DEBY PUTRI AYUDIA  
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 31 Juli 1997  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310046  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3,16

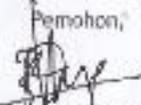
Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

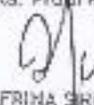
No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	PENGARUH GAYA KEPENIWIPIKAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BINJAI	<input type="checkbox"/>
2.	ANALISIS GAYA KEPENIWIPIKAN TRANSFORMASIONAL DAN GAYA KEPENIWIPIKAN TRANSASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BINJAI	<input type="checkbox"/>
3.	PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BINJAI	<input checked="" type="checkbox"/>

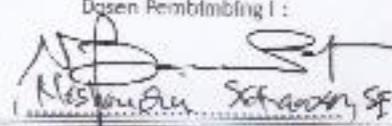
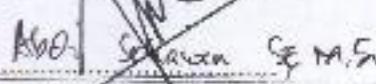
Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi ditunjukkan tanda

  
 (Dr. In. Bhekti Akarasyah, M.T., Ph.D.)  
 (Faktor I)

Medan, 02 Oktober 2018

Pemohon,  
  
 (Deby Putri Ayudia)

Nomor : .....  
 Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
  
 (Dr. Surya Ningsih, M.Pd., Ph.D.)  
 Tanggal : 05/11/2018  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 (NURAFRIHA SIREGAR, SE, M.Si.)

Tanggal : 07/11/2018  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing I:  
  
 (Niswan, SE, M.Pd.)  
 Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:  
  
 (Niswan, SE, M.Si.)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

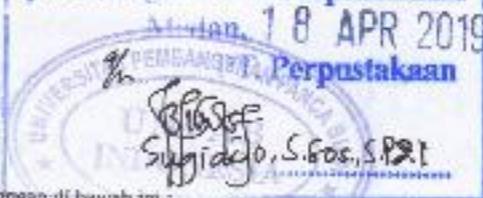
Tgl. Eff: 20 Des 2015

**TANDA BEBAS PUSTAKA**

No. 2102/Perp/By/2019

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan

Medan, 18 APR 2019



FM-BPAA 2017-041

Hai - Permohonan Meja Hijau

Medan, 18 April 2019  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat



**TEGUH WAHYONO, SE., MM.**

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DEBY PUTRI AYUDIA  
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI 7 31 Juli 1997  
 Nama Orang Tua : HERI SUSANTO  
 N. P. M : 1515310046  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 081260519767  
 Alamat : Jl. Gunung Semeru Binjai

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BINJAI. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KRM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercapai keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilagalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwitansi pembayaran uang kuliah herjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dihid luc 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan filed kertas induk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penulisan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	600,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,300,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,900,000</b>
5. UKF. 8-12	Rp.	2.100.000
		<b>Rp. 4.400.000</b>

18/04/2019  
*[Signature]*

Ukuran Toga : **M**



Ditandatangani/disahkan oleh:  
Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.  
Dekan Fakultas Sosial Sains

Hormat saya  
*[Signature]*  
DEBY PUTRI AYUDIA  
1515310046

**Catatan :**

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
  - a. Telah dicap Bukri Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - fakultas - untuk BPAA (asli) - Nfis.ybs.



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 16/04/2019 10:22:38

"DEBY PUTRI  
AYUDIA\_1515310046\_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- % 100 wds: 13217 <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/17483/SKRIPSI%20M.ZAKIR%20FAUZ%20...>
- % 85 wds: 11976 <https://adoc.fps/penjar.b.trompenkasi-finansial-dan-wir-finansial-terhadap-pro.html>
- % 60 wds: 9618 <http://eprints.stainkudus.ac.id/628/7/7Bsb4.pdf>

Show other Sources:]

Processed resources details:

263 - Ok / 47 - Failed

Show other Sources:]

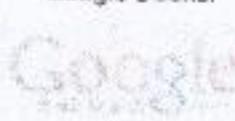
Important notes:

Wikipedia:



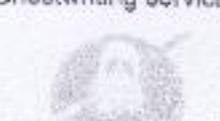
Wiki Detected!

Google Books:



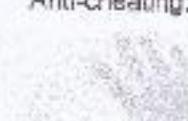
[not detected]

Ghostwriting services:



[not detected]

Anti-cheating:



[not detected]



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK  
KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA I  
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BINJAI

Jalan Jambi No. 1, Rambung Barai, Binjai 20722  
Telepon : (061)8820407, Faksimile : (061) 8829724, Situs: [Http://www.pajak.go.id](http://www.pajak.go.id)  
LAYANAN INFORMASI DAN KELUHAN KRING PAJAK (021) 500200  
EMAIL [pengaduan@pajak.go.id](mailto:pengaduan@pajak.go.id); [informasi@pajak.go.id](mailto:informasi@pajak.go.id)

Nomor : S-114/WPJ.01/KP.0101/2019  
Sifat : -  
Hal : Jawaban Permohonan Research

18 Maret 2019

Yth. Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi  
Jl. Gatot Subroto Km. 4,5  
Medan

Sehubungan dengan Surat Bapak/Ibu Nomor: 4139/17/FSSM/2019 tanggal 15 Maret 2019 perihal Permohonan Research di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai yang akan dilaksanakan tanggal 20 Maret 2019 s.d 30 Maret 2019 yang diajukan oleh seorang mahasiswa, dengan ini kami memberikan izin bagi mahasiswa tersebut, yaitu :

Nama : DEBY PUTRI AYUDIA  
NPM : 1515310046  
Fakultas : Sosial Sains  
Prodi : Manajemen

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

a.n. Kepala Kantor,  
Plh. Kepala Subbagian Umum  
dan Kepatuhan Internal



Yudhi Meilando  
NIP.19760527 199602 1 001



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE., MM  
 Dosen Pembimbing II : Abdi Setiawan, SE., M.Si  
 Nama Mahasiswa : DEBY PUTRI AYUDIA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310048  
 Jenjang Pendidikan : S-1 (Strata Satu)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : pengaruh pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama Binjai.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
27/12-2018	- Proposal Formus sesuai dengan kaidah yg berlaku - Formus sesuai dgn EPD.	f. f.	
11/1-2019	Marginal setiap lembar.	f.	
14/1-2019	ACE Seminar Proposal	f.	
	 14/1 PB. II 2019		

Medan, 08 Januari 2019  
Diketahui/Disetujui oleh :

  
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Teip (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpeb@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Nasrudin Setiawan, SE., MM  
 Dosen Pembimbing II : Abdi Setiawan, SE., M.Si  
 Nama Mahasiswa : DEBY PUTRI AYUDIA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310046  
 jenjang Pendidikan : S-1 (Strata Satu)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : pengaruh pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama Bangsai.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
8/11/18	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah		ditandatangani
11/12/18	Bab II Kerangka Konseptual Definisi Operasional		—
21/12/18	Bab III Populasi Sample		—
4/1/19	all Seminar proposal		

Dopy I.  
  
 Nasrudin Setiawan, SE., MM

Medan, 08 Januari 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh:  
 Dekan





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE., MM  
 Dosen Pembimbing II : Alodi Setiawan, SE., M.Si  
 Nama Mahasiswa : DEBY PUTRI AYUDIA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310048  
 jenjang Pendidikan : Strata 1 (S-1)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada Kantor pelayanan pajak Pratama Sragen

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
20/3/19	Bab I Identifikasi - Masalah Rumusan Masalah	<i>[Signature]</i>	depubil
5/4/19	Bab II Kerangka konseptual	<i>[Signature]</i>	—
	Bab III Populasi Sample	<i>[Signature]</i>	—
8/4/19	Bab IV Kerangka & Saran	<i>[Signature]</i>	
11/4/2019	ada sidang karya lisa	<i>[Signature]</i>	

*[Signature]*  
 Nashrudin Setiawan, SE., MM.

Medan, 11 April 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



*[Signature]*  
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

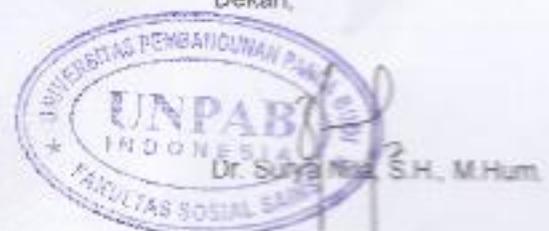
Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Nurhasudin, S.P., M.M.  
 Dosen Pembimbing II : Alada, S.H., M.Si.  
 Nama Mahasiswa : DEBY PUTRI AYUDIA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310048  
 Jenjang Pendidikan : Strata -1 (S-1)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada faktor belayanan meja hijau BMT.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
25/3-2019.	- Perbaiki kata pengantar - Daftar Isi - Tabel	f. f. f.	
1/4-2019.	Marginal dan No.	f.	
15/4-2019.	Ace Sidang Meja Hijau.	f.	

*Aut*  
 15/4-2019  
 Alada, S.H., M.Si.  
 P.B. II.

Medan, 11 April 2019  
 Diketahui/Ditetujui oleh :  
 Dekan,



## ABSTRAK

---

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan berdasarkan asumsi bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai dengan metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dan penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independen kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial ( $X_1$ )= 0,601 dengan signifikan sebesar 0,000. Kompensasi non finansial ( $X_2$ )= 0,485 dengan signifikan sebesar 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang telah terpenuhi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci :Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

---

*The purpose of this study was to analyze the effect of financial compensation and non-financial compensation on employee performance. This research is based on the assumption that there is a significant influence between financial compensation and non-financial compensation on employee performance. The research was conducted in Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai with the method used is quantitative approach. In this study, the samples used by 60 respondents done by distributing questionnaires. The sampling technique used a simple random sampling. the dependent variable is employee performance and the independent variable is financial compensation and non-financial compensation. The conclusion of this study is that financial compensation and non-financial compensation have a significant positive effect on employee performance. the results indicate that financial compensation (X1) = 0.601 with a significant of 0,000. Non-financial compensation (X2) = 0.485 with a significant of 0.008. this indicated than financial compensation and non-financial compensation will increase employee performance.*

***Keywords : financial compensation, nonfinancial compensation, and employee performance***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai”**.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian proposal ini. Saya ingin berterimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Abdi Setiawan, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada Pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai yang mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, serta seluruh karyawan yang telah membantu penulis selama penelitian.

7. Kedua Orang tua saya Bapak Heri Susanto dan Ibu Ani Tutina, adik saya Gilang Arya Pamungkas dan keluarga tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Buat sahabat saya Mita Fitria, SE, Miya Agmana, Lisa Sri Hariska, Fatin Hamamah, Mulzariandi, A.md, Dwi Putri Ayu, A.md, Ayu Syahfitri dan rekan-rekan seperjuangan, terima kasih atas bantuan dan dukungan yang tak ternilai.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, Amin.

Medan, 2019

DEBY PUTRI AYUDIA  
1515310046

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I       PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
E. Keaslian Penelitian.....	6
<b>BAB II       TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	7
1. Kinerja Karyawan .....	7
2. Kompensasi Finansial .....	13
3. Kompensasi Non Finansial .....	17
B. Penelitian Sebelumnya .....	19
C. Kerangka Konseptual .....	20
D. Hipotesis.....	22
<b>BAB III      METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	24
C. Definisi Operasional Variabel.....	25
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Teknik Analisis Data.....	32
1. Uji validitas .....	32
2. Uji Reliabilitas (Kehandalan) .....	32

3. Uji Asumsi Klasik .....	33
4. Analisis Regresi Linear Berganda .....	35
5. Uji Hipotesis.....	36

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

A. Hasil Penelitian.....	39
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	39
2. Visi dan Misi Perusahaan .....	44
3. Uraian Struktur Organisasi Perusahaan.....	45
4. Deskripsi Karakteristik Responden.....	52
5. Deskripsi Karakteristik Variabel .....	54
6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	67
7. Uji Asumsi Klasik .....	69
8. Analisis Regresi Linear Berganda .....	72
9. Uji Hipotesis.....	74
B. Pembahasan .....	76
1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.....	78
3. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan .....	79

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	82

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BIODATA**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	19
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	26
Tabel 3.2 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	26
Tabel 3.3 Daftar Jumlah Populasi .....	27
Tabel 3.4 Daftar Jumlah Sampel.....	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Respesponden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	54
Tabel 4.5 Pernyataan X <sub>1.1</sub> Gaji.....	55
Tabel 4.6 Pernyataan X <sub>1.2</sub> Gaji.....	56
Tabel 4.7 Pernyataan X <sub>1.3</sub> Upah.....	56
Tabel 4.8 Pernyataan X <sub>1.4</sub> Upah.....	57
Tabel 4.9 Pernyataan X <sub>1.5</sub> Insentif.....	57
Tabel 4.10 Pernyataan X <sub>1.6</sub> Insentif.....	58
Tabel 4.11 Pernyataan X <sub>1.7</sub> Tunjangan .....	58
Tabel 4.12 Pernyataan X <sub>1.8</sub> Tunjangan .....	59
Tabel 4.13 Pernyataan X <sub>2.1</sub> Pujian.....	60
Tabel 4.14 Pernyataan X <sub>2.2</sub> Pujian.....	60
Tabel 4.15 Pernyataan X <sub>2.3</sub> Pengakuan .....	61
Tabel 4.16 Pernyataan X <sub>2.4</sub> Pengakuan .....	61
Tabel 4.17 Pernyataan X <sub>2.5</sub> Menghargai Diri Sendiri .....	62
Tabel 4.18 Pernyataan X <sub>2.6</sub> Menghargai Diri Sendiri .....	62
Tabel 4.19 Pernyataan Y.1 Kualitas Kerja.....	63
Tabel 4.20 Pernyataan Y.2 Kualitas Kerja.....	64
Tabel 4.21 Pernyataan Y.3 Kuantitas Kerja.....	64
Tabel 4.22 Pernyataan Y.4 Kuantitas Kerja.....	65
Tabel 4.23 Pernyataan Y.5 Tanggung Jawab.....	65
Tabel 4.24 Pernyataan Y.6 Tanggung Jawab.....	66
Tabel 4.25 Pernyataan Y.7 Sikap Karyawan.....	66
Tabel 4.26 Pernyataan Y.8 Sikap Karyawan.....	67
Tabel 4.27 Uji Validitas .....	68
Tabel 4.28 Uji Reliabilitas .....	69
Tabel 4.29 Hasil Uji Multikolinieritas .....	71
Tabel 4.30 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	73
Tabel 4.31 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	74
Tabel 4.32 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	75
Tabel 4.33 Hasil Uji Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	76

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	21
Gambar 4.1 Logo Perusahaan .....	44
Gambar 4.2 Grafik Normal P-Plot .....	70
Gambar 4.3 Grafik Histogram.....	70
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot .....	72

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya perusahaan. Sumber daya manusia ini merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dengan faktor-faktor yang lain. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan diukur dari kinerja (*performance*). Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010).

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang pelayanan publik yang menerapkan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan tolak ukur penilaian kinerja karyawan. Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi

yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan (Bangun, 2012). Kompensasi finansial antara lain: Upah, Gaji, Bonus, Insentif. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan kompensasi atas proteksi yang diberikan kepada karyawan berupa fasilitas (Eka, 2010). Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman ppada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, restasi istimewa dan lingkungan kerja yang meliputi dengan adanya pujian, kenyamanan dalam bekerja, dan kondusif.

Pemberian kompensasi dalam organisasi merupakan sesuatu yang esensial karena terkait dengan prilaku, kinerja, dan efektifitas tujuan organisasi. Penerapan kompensasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai mempunyai tujuan untuk memikat, merekrut, mempertahankan dan memotivasi karyawan potensial agar lebih bersemangat dalam bekerja. Pemberian kompensasi yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan prasurey yang penulis lakukan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, terjadi menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa hal; sering mengalami keterlambatan dalam pemberian insentif kepada karyawan, serta karyawan tidak mau menyelesaikan tugas dengan cepat sehingga terjadinya penumpukan data pekerjaan. Selain itu juga kinerja karyawannya belum menunjukkan kinerja yang baik, karena masih ada sikap karyawan yang tidak disiplin dan acuh tak acuh. Oleh karena itu diperlukan pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang tepat

agar karyawan termotivasi untuk bekerja sehingga target perusahaan juga akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial yang diterapkan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai dalam menentukan kinerja karyawan yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah pada uraian di atas dan untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Kinerja karyawan menurun karena karyawan tidak mau menyelesaikan tugas dengan cepat sehingga terjadinya penumpukan data pekerjaan.
- b. Sering mengalami keterlambatan dalam pemberian insentif kepada karyawan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun.
- c. Kinerja karyawannya belum menunjukkan kinerja yang baik, dapat dilihat dari sikap karyawannya yang tidak disiplin dan acuh tak acuh.

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam

penyajian fakta dan pengelolaan data sehingga dapat menyajikan informasi yang berkualitas. Hal lain yang menyebabkan pembatasan masalah ini bahwasannya agar penelitian ini terarah, fokus, dan tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan, maka peneliti membatasi pada variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai ?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai ?
3. Apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai ?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.

- b. Untuk mengetahui apakah kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.
- c. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang masalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja.

- c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan masalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Asriyanti (2012), yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Makassar”. Sedangkan penelitian ini berjudul: “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai”.

Perbedaan Penelitian terletak pada :

- 1. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan non finansial, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 2. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 56 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 60 karyawan/responden.
- 3. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2012 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
- 4. Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Makassar. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2008). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2010) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Moeheriono (dalam Rosyida, 2010) mendefinisikan kinerja karyawan atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut (Hasibuan, 2012) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016).

Maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Harbani (Pasolong, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- 2) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi
- 3) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- 4) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

- 5) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- 7) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

### **c. Indikator Kinerja**

Menurut (Mangkunegara, 2010) ada beberapa indikator yang digunakan guna menentukan kinerja seorang karyawan, yaitu :

#### 1) Kualitas Kerja

Dalam hal ini menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan juga kebersihan.

#### 2) Kuantitas Kerja

Dalam hal ini output perlu diperhatikan juga, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bias menyelesaikan kerja ekstra.

#### 3) Tanggung Jawab

Dalam hal ini dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan juga kerajinannya.

#### 4) Sikap karyawan

Dalam hal ini sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

#### **d. Penilaian Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui hasil kinerja masing-masing karyawan, perusahaan biasanya menggunakan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa besar kontribusi karyawan bagi perusahaan. Kegiatan penilaian kinerja ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada personel tentang pelaksanaan kerja mereka.

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Fahmi, 2012). Untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representatif. Menurut Griffin (dalam Fahmi, 2012) ada dua kategori dasar metode dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

- 1) Metode Objektif, menyangkut dengan sejauh mana seseorang bias bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
- 2) Metode Pertimbangan, metode penilaian memiliki ranking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus dan begitu pula sebaliknya.

#### **e. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2011) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

#### **f. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut (Yani, 2012) mengemukakan manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

##### 1) Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau karyawan langsung.

##### 2) Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

##### 3) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu mengambil keputusan dalam penyesuaian laba atau rugi, menentukan siapa yang dinaikan upah dan bonusnya atau kompensasi lainnya.

#### **g. Kriteria Standar Kinerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2011) standar kinerja yang baik memiliki kriteria sebagai berikut:

## 1) Dapat dicapai

Sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.

## 2) Ekonomis

Biaya rendah atau wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup.

## 3) Dapat diterapkan

Sesuai kondisi yang ada, jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.

## 4) Konsisten

Akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.

## 5) Menyeluruh

Mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan.

## 6) Dapat dimengerti

Diekspresikan dengan mudah, jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.

## 7) Dapat diukur

Harus dapat dikomunikasikan dengan presisi

## 8) Stabil

Harus memiliki jangka waktu yang cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.

## 9) Dapat diadaptasi

Harus didesain sehingga elemen dapat ditambah, dirubah, dan

dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.

## **2. Kompensasi Finansial**

### **a. Pengertian Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan dalam bentuk gaji/upah, bonus dan komisi (Hasibuan, 2009). Sedangkan menurut Mondy (dalam Noe, 2010) kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

Menurut (Kaswan, 2012) kompensasi finansial merupakan penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar berdasarkan tenggang waktu yang tetap dalam bentuk bonus, insentif, dan komisi. Menurut (Tryono, 2012) Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang (gaji, upah, bonus, pengobatan, asuransi, dan lain-lain).

Menurut (Rivai, 2013) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan kompensasi finansial merupakan balas jasa yang dibayarkan dengan sejumlah uang

kepada karyawan yang bersangkutan, yang terdiri dari gaji, upah, bonus, dan tunjangan.

### **b. Manfaat Kompensasi Finansial**

Menurut Hasibuan (dalam Yadi, 2012) manfaat kompensasi finansial yaitu :

#### 1) Manfaat bagi perusahaan :

- a. Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
- b. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
- c. Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.

#### 2) Manfaat bagi karyawan :

- a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
- b. Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.
- c. Untuk dapat menimbulkan semangat kerja.
- d. Untuk meningkatkan status sosial karyawan.

### **c. Tujuan Kompensasi Finansial**

Menurut (Hasibuan, 2012) tujuan kompensasi finansial antara lain :

#### 1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan

tugas dengan baik, sedangkan pengusaha/wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

#### 2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.

#### 3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu 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 turnover relatif kecil.

#### 6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

#### 7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8) Pengaruh Pemerintah (Kompenasi Tambahan)

Jika sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati dan konsumen mendapat barang yang baik, harga yang pantas.

#### **d. Indikator Kompensasi Finansial**

Menurut Mondy (dalam Noe, 2010) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terdiri atas :

##### 1) Gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

##### 2) Upah

Upah adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung yang diterima setiap minggu/harian untuk karyawan tidak tetap atau biasa disebut dengan *part time*.

##### 3) Insentif

Insetif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi.

#### 4) Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pension, dan rencana pendidikan.

### 3. Kompensasi Non Finansial

#### a. Pengertian Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan kompensasi atas proteksi yang diberikan kepada karyawan berupa fasilitas. Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi, dan lingkungan kerja yang meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif (Eka, 2010). Sedangkan menurut (Bangun, 2012) kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada pekerjaan menantang, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Menurut (Rivai, 2013) Kompensasi non finansial terdiri dari pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, produktivitas dan kepuasan. (Hidayanto, 2014) kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana orang itu bekerja.

Berdasarkan pernyataan dari para ahli mengenai definisi

kompensasi non finansial diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial erat kaitannya dengan kepuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan karyawan.

### **b. Indikator Kompensasi Non Finansial**

Menurut (Rivai, 2013) menyatakan bahwa indikator kompensasi non finansial terdiri atas :

#### 1) Pujian

Pujian merupakan ungkapan apresiasi untuk karyawan, apabila karyawan tersebut berhasil menyelesaikan tugas yang memenuhi ekspektasi perusahaan.

#### 2) Menghargai diri sendiri

Menghargai diri sendiri merupakan suatu sikap menghormati, dan menjaga diri sendiri, tidak membiarkan pekerjaannya terlantar dan menjadi beban untuk orang lain.

#### 3) Pengakuan

Pengakuan merupakan salah satu motivator yang signifikan. Seseorang ingin tahu bukan hanya mengenai seberapa baik dia telah mencapai sasarnya atau menjalankan pekerjaannya, tetapi juga seberapa baik imbalan yang diterima atas pencapaiannya. Imbalan nonfinansial terutama bonus pencapaian yang disampaikan setelah prestasi diraih, itu merupakan simbol jelas atas pengakuan yang digabungkan dengan tunjangan atau fasilitas berwujud. Tindakan lain yang merupakan bentuk pengakuan yaitu promosi,

penempatan pada proyeksi bergensi, perluasan pekerjaan (*job enlargement*) untuk memberinya ruang lingkup pekerjaan yang lebih menarik dan menguntungkan.

### c. Tujuan Kompensasi Non Finansial

Menurut (Flippo, 2009) terdapat beberapa tujuan dalam pemberian kompensasi non finansial yaitu:

- 1) Perekrutan yang lebih efektif.
- 2) Perbaikan moral dan kesetiaan.
- 3) Kemangkiran lebih rendah.
- 4) Hubungan yang lebih baik.
- 5) Pengurangan pengaruh serikat buruh, baik yang ada sekarang maupun yang berpotensi.
- 6) Pengurangan ancaman akan campur tangan pemerintah lebih lanjut.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Asriyanti (2012)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Makassar	Variabel <i>independent</i> adalah kompensasi finansial ( $X_1$ ), dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ), sedangkan Variabel <i>dependent</i> adalah kinerja karyawan(Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Makassar.

2.	Musafir (2013)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja pada PT. Gorontalo Fitrah Mandiri	Variabel <i>independent</i> adalah kompensasi finansial ( $X_1$ ), dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ), sedangkan Variabel <i>dependent</i> adalah kinerja karyawan(Y).	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Gorontalo Fitrah Mandiri.
3.	Putu (2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas pada UD Merta Abadi.	Variabel <i>independent</i> adalah kompensasi finansial ( $X_1$ ), dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ), sedangkan Variabel <i>dependent</i> adalah Produktivitas (Y).	Hasil penelitian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada UD Merta Abadi.
4.	Putri (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.	Variabel <i>independent</i> adalah kompensasi finansial ( $X_1$ ), dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ), sedangkan Variabel <i>dependent</i> adalah Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) dan Prestasi Kerja ( $Y_2$ ).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja pada PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.
5.	Rima (2017)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PG. Kebon Agung Malang.	Variabel <i>independent</i> adalah kompensasi finansial ( $X_1$ ), dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ), sedangkan Variabel <i>dependent</i> adalah Motivasi Kerja ( $Y_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang.

Sumber : Diolah Penulis 2019

### C. Kerangka Konseptual

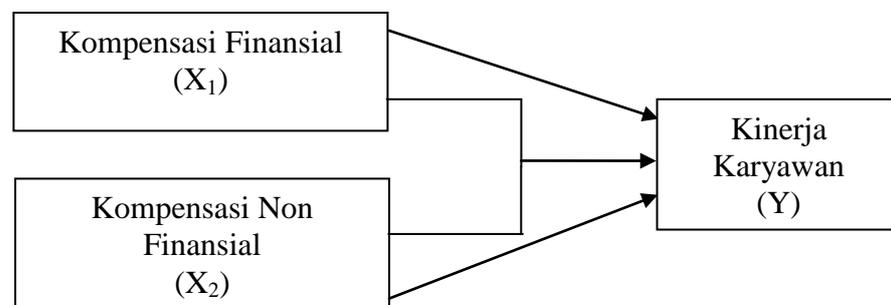
Kerangka konseptual adalah tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual dimaksudkan untuk lebih mudah penelitian dalam kelanjutan penulisan skripsi dimana dengan adanya kerangka konseptual diharapkan lebih terarah untuk keragaman pengertian penelitian.

Maka perlu disesuaikan pandangan dalam mempermudah masalah motivasi intrinsik dan etos kerja terhadap kepuasan kerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat melalui pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial (Mathis & Jackson, 2009).

Hubungan antara kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan adalah suatu hal yang positif karena dengan adanya sistem kompensasi yang baik pada suatu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Apabila karyawan mendapat tambahan kompensasi, maka mereka cenderung akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Jika karyawan merasa imbalan yang diterimanya telah sebanding dengan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, maka karyawan tersebut akan berusaha mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dikemudian hari. Namun apabila karyawan merasa kompensasi yang mereka dapatkan kurang sesuai dengan apa yang mereka harapkan, maka karyawan cenderung enggan untuk berusaha meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Bentuk Kerangka Konseptual Kuantitatif**

Keterangan :

H1= Kompensasi finansial ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H2= Kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H3= Kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara di dalam suatu penelitian dan harus diuji kebenarannya. Suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak, dan dapat diterima apabila hipotesis tersebut dapat dibuktikan dengan pembuktian yang nyata dan empiris.

Menurut (Sugiono, 2013) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak

Pratama Binjai.

2. Diduga kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.
3. Diduga kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat asosiatif yang diarahkan untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah. Menurut pendekatan atau metode penelitian ini adalah penelitian survey yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Menurut tingkat eksplanasi, penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Rusiadi, 2013). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Menurut jenis data dan analisis, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan data kuantitatif (data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan) untuk pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika.

#### **B. Tempat Dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian.**

Tempat penelitian adalah tempat dimana penelitian akan dilakukan beserta jalan dan kotanya. Dalam penelitian ini peneliti mengambil tempat di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai Jl. Jambi no 1 Binjai.

## 2. Waktu Penelitian.

Penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama yang dilaksanakan dari bulan Desember 2018.

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan /Tahun															
		Desember 2018			Januari 2019			Februari 2019			Maret 2019			April 2019			
1	Riset awal/Pengajuan Judul																
2	Penyusunan Proposal																
3	Seminar Proposal																
4	Perbaikan Acc Proposal																
5	Pengolahan Data																
6	Penyusunan Skripsi																
7	Bimbingan Skripsi																
8	Meja Hijau																

Sumber penulis (2018)

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama kompensasi finansial ( $X_1$ ), dan variabel bebas kedua kebutuhan kompensasi non finansial ( $X_2$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasionalisasi adalah mendefinisikan variabel secara

operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Pemberian definisi operasionalisasi variabel penelitian ini bertujuan untuk membatasi variabel yang bersangkutan agar tidak menimbulkan arti yang berbeda-beda.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi Finansial (X <sub>1</sub> )	Kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi. (Mondy dalam Noe, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Upah</li> <li>3. Insentif</li> <li>4. Tunjangan</li> </ol> (Mondy dalam Noe, 2010)	Skala Likert
Kompensasi Non Finansial (X <sub>2</sub> )	Kompensasi non finansial terdiri dari pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, produktivitas dan kepuasan. (Rivai, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pujian</li> <li>2. Menghargai diri sendiri</li> <li>3. Pengakuan</li> </ol> (Rivai, 2013)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Tanggung jawab</li> <li>4. Sikap karyawan</li> </ol> (Mangkunegara, 2010)	Skala Likert

#### **D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Populasi**

Berdasarkan pada judul penelitian maka penulis menentukan poulasi. Menurut (Sugiyono, 2016) bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dari pengertian diatas, menunjukkan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi juga objek atau benda-benda subjek yang dipelajari seperti dokumen-dokumen yang dapat dianggap sebagai objek penelitian. Penelitian juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek/subjek tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai dengan responden berjumlah 150 orang karyawan/responden.

**Tabel 3.3 Daftar Jumlah Populasi**

<b>No</b>	<b>Nama Divisi/Seksi</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1.	Sub Bagian Umum	12
2.	Seksi Pengolahan Data Dan Informasi (PDI)	15
3.	Seksi Pelayanan	18
4.	Seksi Penagihan	20
5.	Seksi Eskstensifikasi Perpajakan	23
6.	Seksi Pemeriksaan	17
7.	Seksi Pengawasan dan Konsultasi (Waskon I, II, III)	30
8.	Seksi Jabatan Fungsional	15
<b>Jumlah</b>		<b>150</b>

Berdasarkan tabel 3.3 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan terbanyak terdapat pada Seksi Pengawasan dan Konsultasi (Waskon I,II,III) yaitu berjumlah 30 orang karyawan, sedangkan jumlah karyawan terendah terdapat pada Seksi Subbagian Umum yaitu berjumlah 12 orang karyawan.

Pada Seksi Pengolahan Data dan Informasi (PDI) terdapat 15 orang karyawan, Seksi Pelayanan memiliki jumlah karyawan sebanyak 18 orang karyawan, 20 orang karyawan terdapat pada Seksi Penagihan, 23 orang karyawan terdapat pada Seksi Ekstensifikasi Perpajakan, 17 orang karyawan terdapat pada Seksi Pemeriksaan, dan 15 orang karyawan terdapat pada Seksi Jabatan Fungsional. Maka dapat disimpulkan bahwa dari jumlah karyawan pada masing-masing divisi/seksi menunjukkan jumlah karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai keseluruhannya berjumlah 150 karyawan.

## **2. Sampel**

Agar dapat mempermudah melakukan penelitian, diperlukan sampel penelitian yang merupakan bagian dari populasi. Adapun sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berdasarkan data yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan.

Seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2017) yang menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan sampel pada penelitian ini, teknik yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dan metode yang digunakan adalah metode *slovin*. Dalam metode *slovin* diperlukan batasan toleransi kesalahan. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Alasan peneliti menggunakan rumus *slovin* karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 500 orang. Rumus metode *slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Kesalahan dalam pengambilan sampel

Berdasarkan penelitian ini karena keterbatasan peneliti dalam menjangkau populasi maka batasan toleransi kesalahannya adalah sebesar 10%. Perhitungan dalam pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,01)}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Maka berdasarkan perhitungan diatas sampel yang diperlukan dalam melakukan penelitian ini sebesar 60 responden di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.

**Tabel 3.4 Daftar Jumlah Sampel**

<b>No</b>	<b>Nama Divisi</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1.	Sub Bagian Umum	3
2.	Seksi Pengolahan Data Dan Informasi (PDI)	8
3.	Seksi Pelayanan	5
4.	Seksi Penagihan	10
5.	Seksi Eskstensifikasi Perpajakan	9
6.	Seksi Pemeriksaan	6
7.	Seksi Pengawasan dan Konsultasi (Waskon I, II, III)	12
8.	Seksi Jabatan Fungsional	7
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>

Berdasarkan tabel 3.4 dapat dilihat bahwa pada Seksi Subbagian Umum jumlah karyawan yang diambil untuk kuesioner sebanyak 3 orang karyawan/responden, pada Seksi Pengolahan Data dan Informasi (PDI) peneliti mengambil sebanyak 8 orang karyawan/responden, Seksi Pelayanan sebanyak 5 orang karyawan/responden, 10 orang responden pada Seksi Penagihan, 9 orang karyawan/responden pada Seksi Ekstensifikasi Perpajakan, Seksi Pemeriksaan berjumlah 6 orang karyawan/responden, pada Seksi Pengawasan dan Konsultasi (Waskon I,II,III) berjumlah 12 orang responden, dan pada Seksi Jabatan Fungsional jumlah karyawan yang diambil untuk kuesioner sebanyak 7 orang karyawan/responden.

Maka berdasarkan tabel diatas sampel yang diperlukan dalam penelitian sebanyak 60 orang karyawan/responden pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.

### **3. Jenis Sumber Data**

Jenis data yang digunakan adalah jenis data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian

ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisisioner kepada responden.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian untuk mendapatkan informasi-informasi yang diperlukan untuk pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Observasi**

Observasi yang dilakukan sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Observasi dilakukan pada bulan November 2018.

### **2. Studi Wawancara (*Interview*)**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, dimana peneliti mewawancarai narasumber/responden untuk mengetahui fenomena-fenomena yang terdapat di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.

### **3. Angket/*Quisioner***

Menurut (sugiyono, 2017) angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawabnya. Tujuan dari penyebaran angket adalah untuk mengetahui informasi yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisis data berfungsi untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner terhadap suatu pernyataan. Maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2012). Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya lebih besar ( $>$ ) dari 0,30.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut (Ghozali, 2012) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu.

Dalam penelitian ini digunakan teknik *Cronbach's Alpha* dimana suatu instrument dapat dikatakan reliabel (layak) apabila memiliki koefisien keandalan *Cronbach's Alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60.

Langkah selanjutnya adalah menafsirkan perolehan angka koefisien reliabilitas dengan berpedoman pada penggolongan sebagai berikut :

- 1) Antara 0,800-1,000 = Sangat Tinggi
- 2) Antara 0,600-0,799 = Tinggi
- 3) Antara 0,400-0,599 = Sedang
- 4) Antara 0,200-0,399 = Rendah
- 5) Antara 0,000-0,199 = Sangat Rendah

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel - variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Terdapat 3 jenis pengujian pada uji asumsi klasik, diantaranya :

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing - masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

Menurut (Sugiyono, 2011), statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data. Uji normalitas data dilakukan pada ketiga variabel yang akan di teliti.

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

#### b. Uji Multikolinieritas

Menurut (Imam Ghozali, 2011) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel independen, jika nilai VIF lebih kecil ( $<$ ) dari 10, maka dapat disimpulkan data bebas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2012) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi berganda terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian residual satu

pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Cara memprediksi heteroskedastisitas adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah :

1) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar 0.

Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

2) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

3) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi yaitu analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh (hubungan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pemilihan jenis analisis regresi linear berganda karena dalam penelitian ini, terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dan dua variabel bebas yaitu kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ). Secara umum persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

- $X_1$  = Kompensasi Finansial (*Independent Variabel*)
- $X_2$  = Kompensasi Non Finansial (*Independent Variabel*)
- $e$  = Tingkat Kesalahan (error)/Pengaruh Faktor Lain

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel bebas atau variabel terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%, jika statistik hitung (F-hitung) lebih besar dibanding statistik tabel (F-tabel) maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan dapat memengaruhi variabel dependen.

Menurut (Duwi, 2012) pengertian uji F adalah Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung uji F, yaitu sebagai berikut:

$$F = R^2 \frac{(n - (K - 1))}{(1 - R)(K)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan).

$H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan secara serempak (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan).

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{Sig } F > \alpha$  5%.

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{Sig } F < \alpha$  5%.

#### b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Surhayadi, 2011) uji signifikan parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dengan uji t ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikansi dari nilai t-hitung masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% atau 0,05). Apabila nilai signifikansinya lebih kecil ( $<$ ) dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara parsial berpengaruh signifikan pada variabel terikat (kinerja karyawan).

#### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Slamet, 2013) koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi variabel terikat (Y) yang dapat di jelaskan oleh variabel bebas (X). Nilai koefisien determinasi ini antara 0 dan 1, Apabila hasil yang mendekati angka 1 berarti hubungan antar variabel tersebut semakin kuat. Dan sebaliknya apabila hasil yang mendekati angka 0, berarti hubungan antar variabel tersebut semakin lemah.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

Sebelum disebut Kantor Pelayanan Pajak (KPP), kantor ini bernama Kantor Inspeksi Pajak (KIP). Pada bulan Juni 1976, Kantor Inspeksi Pajak diubah menjadi Kantor Pelayanan Pajak yang saat itu dibagi menjadi 2 (dua) yaitu KPP Medan Utara dan KPP Medan Selatan.

Kantor Pelayanan Pajak Medan Utara didirikan pada tanggal 1 April 1994 berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 758/KMK.01/1993 tanggal 03 Agustus 1993. Dalam rangka meningkatkan pelayanan bagi para wajib pajak wilayah Kotamadya Medan, Binjai dan sekitarnya maka Wilayah Kantor Pelayanan Pajak dibagi atas 3 (tiga) bagian, yaitu :

- a) KPP Medan Utara
- b) KPP Medan Timur
- c) KPP Medan Barat

Kemudian dengan SK Nomor 94//KMK.01/1994 tanggal 29 Maret 1994 terhitung mulai 1 April Kantor Pelayanan Pajak di Medan dipecah menjadi 4 (empat) Kantor Pelayanan Pajak, yaitu :

- a) KPP Medan Utara
- b) KPP Medan Timur
- c) KPP Medan Barat
- d) KPP Medan Binjai

Dengan Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor 443/KMK.01/2001 tanggal 23 Juli 2001 perihal Kantor Pelayanan Pajak, jajaran kantor wilayah I Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara Bagian Utara (KANWIL I DJP SUMBAGUT) terhitung 1 Januari 2002 Kantor Pelayanan Pajak Medan diubahmenjadi 6 (enam) Kantor Pelayanan Pajak, meliputi:

1. KPP Medan Timur, di Jl. Diponegoro No. 30A Medan
2. Medan Kota, di Jl. Diponegoro No. 30A Medan
3. KPP Medan Barat, di Jl. Sukamulia No. 17A Medan
4. KPP Medan Polonia, di Jl. Diponegoro No. 30A Medan
5. KPP Medan Belawan, di Jl. Asrama No. 7A Medan
6. KPP Binjai, di Jl.Jambi No.1 Rambung Barat Binjai

Dengan adanya Keputusan Menteri Republik Indonesia Nomor 535/KMK.01/2001 tentang “Kordinator Pelaksana Direktorat Jenderal Pajak”, telah diadakan reorganisasi Direktorat Jendral Pajak, yang didalam keputusan tersebut telah berubahnya sebagian garis instruksi, dan juga terbentuknya Kantor Kantor Pelayanan Pajak dan Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan. Kantor Pelayanan Pajak Binjai yang didirikan berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor: 94/KMK-01/1994 tanggal 29 Maret 1994 memiliki wilayah kerja sebagai berikut :

- a) Kota madya Binjai
- b) Kabupaten Langkat
- c) Kabupaten Deli Serdang
  1. Kec. Labuhan Deli
  2. Kec. Sunggal

3. Kec. Pancur Batu
  4. Kec. Hamparan Perak
  5. Kec. Sibolangit
  6. Kec. Kutalimbaru
- d) Kabupaten Tanah Karo

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai KPP Pratama Binjai adalah instansi vertikal Direktorat Jenderal Pajak yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I dan dipimpin oleh seorang Kepala Kantor. KPP Pratama Binjai terletak pada jalan Jambi No. 1, Binjai.

Pada tanggal 19 Mei 2008 berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pajak Nomor KEP-95/PJ./2008 tentang Penerapan Organisasi, Tata Kerja dan Saat Mulai Beroperasinya Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Nanggroe Aceh Darussalam dan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara II serta Kantor Pelayanan Pajak Pratama dan/atau Kantor Pelayanan, Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Riau dan Kepulauan Riau, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Kalimantan Timur, dan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan Barat dan Tenggara, maka Kantor Pelayanan Pajak Binjai berubah nama menjadi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai yang artinya Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai telah menjadi Kantor Pelayanan Pajak Modern dimana pelayanan perpajakan telah menjadi pelayanan satu atap. Kantor Pelayanan Pajak

Pratama Binjai memiliki wilayah kerja meliputi 28 kecamatan sebagai berikut:

a) Kotamadya Binjai

1. Kec. Binjai Timur
2. Kec. Binjai Kota
3. Kec. Binjai Utara
4. Kec. Binjai Barat
5. Kec. Binjai Selatan

b) Kabupaten Langkat

1. Kec. Pangkalan susu
2. Kec. Gebang
3. Kec. Hinai
4. Kec. Secanggang
5. Kec. Sawit Sebrang
6. Kec. Babalan
7. Kec. Sei Lapan
8. Kec. Stabat
9. Kec. Sirapit
10. Kec. Binjai
11. Kec. Besitang
12. Kec. Tanjung Pura
13. Kec. Wampu
14. Kec. Pematang Jaya
15. Kec. Brandan barat

16. Kec. Kuala
17. Kec. Selese
18. Kec. Bahorok
19. Kec. Kutambaru
20. Kec. Padang Tualang
21. Kec. Sei Bingai
22. Kec. Batang serangan
23. Kec. Salapian

Seiring perubahan organisasi Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak, pelayanan Perpajakan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) di kota Binjai telah diserahkan Pemerintah Daerah terhitung mulai tanggal 1 Januari 2013.

Dalam menjalankan tugasnya, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai memiliki peran strategis sebagai institusi pengelola administrasi penerimaan pajak yang bertugas mengumpulkan penerimaan negara dari sektor perpajakan.

Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Keputusan Direktur Jenderal Pajak Nomor KEP-95/PJ./2008 tanggal 19 Mei 2008, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai memiliki wilayah kerja yaitu Kotamadya Binjai dan Kabupaten Langkat. Kedua wilayah kerja ini merupakan daerah yang cukup strategis bagi pelaku bisnis sebab letaknya tidak terlalu jauh dari pusat kota Medan. Diharapkan seiring berjalannya waktu, kawasan ini terus berkembang menjadi sentra usaha dan industri seperti pusat pabrik produksi, perdagangan, serta pengembangan wirausaha.

## 2. Visi, Misi, Motto dan Logo Perusahaan

### a) Visi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai

Menjadi pelayanan masyarakat yang profesional dengan kinerja yang baik dan di percaya untuk penerimaan negara dari kantor pajak di lingkungan Direktorat Jendral Pajak Sumatera Utara I.

### b) Misi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai

Meningkatkan penerimaan negara melalui pajak dan peningkatan kecepatan dan mutu pelayanan perpajakan senantiasa memperbaharui diri sesuai dengan perkembangan aspirasi masyarakat dan tertib administrasi.

### c) Motto Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai

**“Melayani Sepenuh Hati Mengabdikan Pada Negara.”**

### d) Logo Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai



**Gambar 4.1 Logo Perusahaan**

Arti dari logo perusahaan :

a) Perisai berbentuk segi lima.

Berarti Negara Pancasila RI (Republik Indonesia).

b) Sayap berkembang yang berbulu lima yang menunjukkan kemegahan

Negara RI.

Bermaksud mendorong para pegawai DJP (Direktorat Jenderal Pajak) dalam menjalankan tugasnya dengan bertujuan memelihara dan menjaga tetap berkembangnya sayap Negara RI.

- c) Bejana emas melambangkan tempat pengumpulan uang negara RI.
- d) Libra melukiskan keadilan
- e) Padi tujuh belas butir dan delapan kelompok bunga kapas melukiskan cita-cita kemakmuran Negara.
- f) Tiga gelombang melukiskan bahwa Direktorat Jenderal Pajak dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan Tridharma Pemajakan yaitu :
  1. Meliputi seluruh objek pajak.
  2. Objek pajak yang semestinya.
  3. Tepat pada waktunya.

### **3. Uraian Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi adalah wadah bagi sekelompok orang yang bekerjasama dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Struktur organisasi sangat penting untuk terlaksanakan fungsi pengorganisasi dengan baik sebab dengan adanya struktur organisasi akan terlihat jelas tugas dan wewenang dari setiap bagian yang terdapat dalam hierarki organisasi dan akan memudahkan setiap karyawan untuk menjalankan tugas dan fungsinya.

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Binjai dikepalai oleh seorang Kepala Kantor Pelayanan Pajak (KPP) yang terdiri atas Kepala Kantor, Sub Bagian Umum, dan beberapa seksi yang di pimpin oleh masing-masing

seorang kepala seksi agar dapat lebih jelas dan transparan tentang keadaan dari Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Binjai.

Struktur organisasi Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Binjai adalah:

- a) Kepala Kantor
- b) Sub Bagian Umum
- c) Seksi Pengolahan Data dan Informasi (PDI)
- d) Seksi Pelayanan
- e) Seksi Penagihan
- f) Seksi Pemeriksaan dan Kepatuhan Internal
- g) Seksi Ekstensifikasi Perpajakan
- h) Seksi Pengawasan dan Konstulasi (Waskon) I, II, III
- i) Kelompok Jabatan Fungsional

### ***Job Description Perusahaan***

Bagian-bagian dari struktur organisasi Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Binjai berlangsung secara rapi dan terformat yang mana kepala kantor bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan kerja, dalam pelaksanaan kerja kepala kantor membawahi beberapa kepala bagian, kepala bagian membawahi beberapa kepala seksi yang berperan aktif dalam penyesuaian pekerjaan tugas itu dapat di rinci sebagai berikut :

**1. Kepala Kantor :** Tugasnya adalah mengkoordinasikan pelaksanaan penyuluhan, pelayanan, dan pengawasan Wajib Pajak di bidang Pajak

Penghasilan, Pajak tidak langsung lainnya dan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) berdasarkan Undang-Undang yang berlaku.

**2. Sub bagian Umum :** Sub bagian Umum memiliki tugas melakukan urusan kepegawaian, keuangan, tata usaha, dan rumah tangga antara lain seperti berikut:

- a) Penerimaan dan penyampaian dokumen di KPP.
- b) Pemrosesan dan penatausahaan dokumen masuk di Sub bagian umum.
- c) Pelaksanaan pelantikan, sumpah dan serah terima jabatan serta pengambilan sumpah Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- d) Permintaan pengujian kesehatan pegawai.
- e) Pembuatan kartu tanda pengenal pemeriksa.
- f) Pelaksanaan pembayaran tagihan melalui mekanisme langsung kepada rekanan.
- g) Pemusnahan dokumen, penyusunan laporan berkala KPP dan pembuatan laporan tahunan.
- h) Penyusunan laporan/daftar realisasi anggaran belanja.

**3. Seksi Pengolahan Data dan Informasi (PDI) :** Tugasnya melakukan pengumpulan, pencarian, dan pengolahan data, penyajian informasi perpajakan, perekaman dokumen perpajakan, urusan tata usaha penerimaan perpajakan, pengalokasian Pajak Bumi, pelayanan dukungan teknis komputer, pemantauan aplikasi *e-SPT* dan *e-Filling*, pelaksanaan *i-*

SISMIOP dan SIG, serta penyiapan laporan kinerja. Antara lain tugas dari seksi Pengolahan Data dan Informasi meliputi:

- a) Pemrosesan dan penatausahaan dokumen masuk di seksi PDI.
- b) Penatausahaan alat keterangan.
- c) Pembentukan bank data.
- d) Pembuatan dan penyampaian Surat Perhitungan (SPH) kirim ke Kantor Pelayanan Pajak lainnya.
- e) Penyusunan rencana penerimaan pajak berdasarkan potensi pajak, perkembangan ekonomi dan keuangan.
- f) Penerbitan STP Bunga Penagihan, Surat Teguran Penagihan, Surat Paksa dan Surat Perintah Melaksanakan Penyitaan (SPMP) serta Surat Keputusan Pencabutan Sita.
- g) Pembuatan Usulan Pencegahan dan Penyanderaan terhadap wajib pajak tertentu.

**4. Seksi Pelayanan :** Seksi Pelayanan mempunyai tugas melakukan penetapan dan penerbitan produk hukum perpajakan, pengadministrasian dokumen dan berkas perpajakan, penerimaan dan pengolahan Surat Pemberitahuan, serta penerimaan surat lainnya, penyuluhan perpajakan, pelaksanaan registrasi wajib pajak, serta melakukan kerjasama perpajakan. Secara sederhana tugas dari seksi Pelayanan meliputi:

- a) Pendaftaran Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).
- b) Penatausahaan surat, dokumen dan laporan Wajib Pajak pada Tempat Pelayanan Terpadu (TPT).

- c) Perubahan identitas Wajib Pajak.
- d) Penyelesaian permohonan pengukuhan pengusaha kena pajak.
- e) Penerbitan surat teguran penyampaian SPT Masa dan SPT tahunan PPh.
- f) Pelaksanaan pemenuhan permintaan konfirmasi dan klarifikasi.
- g) Penyelesaian pemindahan Wajib Pajak di Kantor Pelayanan Pajak lama.

**5. Seksi Penagihan :** Seksi Penagihan mempunyai tugas sebagai berikut:

- a) Pemrosesan dan penatausahaan dokumen masuk di seksi penagihan.
- b) Menjawab konfirmasi data tunggakan Wajib Pajak.
- c) Penyelesaian permohonan penundaan pembayaran pajak.
- d) Penagihan pajak seketika dan sekaligus. Penerbitan dan penyampaian surat teguran penagihan.
- e) Penghapusan piutang pajak.
- f) Penerbitan STP bunga penagihan, Surat Teguran Penagihan, Surat Paksadan Surat Perintah Melaksanakan Penyitaan (SPMP) serta Surat Keputusan Pencabutan Sita.

**6. Seksi Pemeriksaan dan Kepatuhan Internal :** Tugasnya melakukan penyusunan rencana pemeriksaan, pengawasan pelaksanaan aturan pemeriksaan, penerbitan dan penyaluran Surat Perintah Pemeriksaan Pajak serta administrasi pemeriksaan perpajakan lainnya, pemantauan pengendalian intern, pengelolaan risiko, kepatuhan terhadap kode etik dan disiplin, dan tindak lanjut hasil pengawasan, serta penyusunan rekomendasi perbaikan proses bisnis.

Secara jelasnya tugas Seksi Pemeriksaan dan Kepatuhan internal meliputi:

- a) Pemrosesan dan penatausahaan dokumen masuk di seksi pemeriksaan.
- b) Penyelesaian usulan pemeriksaan.
- c) Penyelesaian usulan pemeriksaan bukti permulaan.
- d) Pemeriksaan kantor.
- e) Penyelesaian Surat Pemberitahuan (SPT) Tahunan Pajak Penghasilan Lebih Bayar.
- f) Penatausahaan laporan pemeriksaan pajak dan nota perhitungan.
- g) Pengamatan KPP, pemeriksaan kantor, pemeriksaan lapangan dan penyelesaian usulan pemeriksaan dan lain-lain.

**7. Seksi Ekstensifikasi Perpajakan :** Seksi Ekstensifikasi Perpajakan mempunyai tugas:

- a) Pemrosesan dan penatausahaan dokumen masuk di Seksi Ekstensifikasi Perpajakan.
- b) Pendaftaran objek pajak baru dengan penelitian kantor.
- c) Penerbitan surat himbauan untuk ber-NPWP.
- d) Pendaftaran objek pajak baru dengan penelitian lapangan.
- e) Penyelesaian permohonan Surat Keterangan Bebas (SKB) pemotongan PPh atas bunga deposito dan tabungan serta diskonto SBI yang diterima atau diperoleh dana pensiun yang pendiriannya telah disahkan oleh Menteri Keuangan.
- f) Penerbitan daftar nominatif untuk usulan Surat Perintah Pemeriksaan Pajak (SP3) PSL, Ekstensifikasi dan lain-lain.

**8. Seksi Pengawasan dan Konsultan (Waskon) I,II,III :** Seksi Pengawasan dan Konsultasi atau yang biasa disebut seksi Waskon, terbentuk setelah kantor pelayanan pajak melakukan modernisasi, dimana pembagian seksi berorientasi pada fungsi seksi. Fungsi umum dari seksi waskon adalah melakukan pengawasan dan konsultasi terhadap wajib pajak dalam menjalankan kewajiban perpajakannya. Pada KPP Pratama Binjai seksi ini dibagi menjadi 3 bagian yaitu: Seksi Waskon I, Waskon II, dan Waskon III. Tugas dari ketiga seksi tersebut pada dasarnya sama, yang membedakan hanyalah pembagian wilayah kerjanya. Hal ini bertujuan mempermudah dan membantu tugas fungsi KPP Pratama Binjai.

Tugasnya Meliputi :

- a) Pemrosesan dan penatausahaan dokumen masuk di seksi pengawasan dan konsultasi.
- b) Penerbitan Surat Perintah Membayar Kelebihan Pajak (SPMKP).
- c) Penerbitan Surat Perintah Membayar Imbalan Bunga (SPMIB).
- d) Penyelesaian permohonan perubahan metode pembukuan.
- e) Penetapan Wajib Pajak patuh.
- f) Penyelesaian permohonan pembetulan ketetapan Pajak Penghasilan, Pajak Pertambahan Nilai, dan Pajak Penjualan atas Barang Mewah di KPP.

**9. Kelompok Jabatan Fungsional :** Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku.

#### 4. Deskripsi Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Kuesioner yang terkait dengan variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Jumlah sampel diambil berdasarkan rumus *Slovin* dan menggunakan teknik *simple random sampling* dan jumlah item indikator yang ada dalam penelitian ini adalah 22 pernyataan.

##### a) Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan jenis kelamin.

##### 1) Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan  
**Jenis kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	40	66.7	66.7	66.7
Perempuan	20	33.3	33.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 40 responden (66,7%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 20 responden (33,3%).

## 2) Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2  
 Karakteristik Responden Berdasarkan  
**Pendidikan terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	10	16.7	16.7	16.7
Diploma (D3)	28	46.7	46.7	63.3
Sarjana (S1)	22	36.7	36.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 60 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan Diploma (D3) yaitu sebesar 28 responden (46,7%), diikuti oleh responden yang berpendidikan sarjana (S1) sebesar 21 responden (36,7%), selanjutnya responden yang berpendidikan SMA yaitu sebesar 10 responden (16,7). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Diploma (D3).

## 3) Berdasarkan Masa Bekerja

Tabel 4.3  
 Karakteristik Responden Berdasarkan  
**Masa bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	9	15.0	15.0	15.0
6-10 tahun	24	40.0	40.0	55.0
> 15 tahun	27	45.0	45.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa bekerja yang tertinggi adalah >15 tahun yaitu

sebesar 27 responden (45,0%), responden yang masa bekerja 6-10 tahun sebesar 24 responden (40,0%), dan responden masa bekerja 1-5 tahun sebesar 9 responden (15,0%).

#### 4) Berdasarkan Usia

Tabel 4.4  
Karakteristik Responden Berdasarkan  
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 tahun	26	43.3	43.3	43.3
31 - 45 tahun	22	36.7	36.7	80.0
> 50 tahun	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan karakteristik usia responden pada table 4.4 diatas, menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 20-30 tahun sebanyak 25 responden (43,3%), responden yang berusia antara 31-45 sebanyak 22 responden (36,7%), dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 12 responden (20,0%). Berdasarkan karakteristik usia sebagian besar responden berusia antara 20-30 tahun.

## 5. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel independen pada penelitian ini yaitu kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Dalam penyebaran kuisisioner atau angket variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) terdiri dari 8 item pernyataan, variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) terdiri dari 6 pernyataan, dan variabel

kinerja karyawan (Y) terdiri dari 8 item pernyataan. Maka terdapat 22 item pernyataan yang harus diisi oleh responden sebanyak 60 orang. Dalam penyebaran angket terdapat 5 alternatif jawaban yang disediakan, antara lain :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor sebesar 5
- b. Setuju (S) dengan skor sebesar 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor sebesar 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor sebesar 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor sebesar 1

Berikut ini akan diuraikan jawaban-jawaban dari responden tentang deskripsi variabel penelitian :

### 1) Kompensasi Finansial ( $X_1$ )

**Tabel 4.5**  
**Jawaban Responden Tentang Gaji**  
 **$X_{1.1}$**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
ragu-ragu	11	18.3	18.3	20.0
Setuju	32	53.3	53.3	73.3
sangat setuju	16	26.7	26.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.00 (2019)

Hasil jawaban responden atas variabel kompensasi finansial pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang responden (1,7%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang responden (18,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang responden (53,3%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang responden (26,7%). Hal

ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam hal ini karyawan setuju atas besarnya gaji yang sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang diberikan perusahaan.

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Responden Tentang Gaji**  
**X<sub>1.2</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	11	18.3	18.3	18.3
Setuju	27	45.0	45.0	63.3
sangat setuju	22	36.7	36.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 16.00 (2019)

Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang responden dengan persentase sebesar (18,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang responden (45,0%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (36,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden/karyawan setuju terhadap kompensasi finansial perusahaan dalam pemberian gaji yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

**Tabel 4.7**  
**Jawaban Responden Tentang Upah**  
**X<sub>1.3</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	7	11.7	11.7	11.7
Setuju	42	70.0	70.0	81.7
sangat setuju	11	18.3	18.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.00 (2019)

Hasil jawaban responden berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang responden

(11.7%), yang menyatakan setuju sebanyak 42 orang responden (70,0%), dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang responden (18,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan jenjang pendidikan.

**Tabel 4.8**  
**Jawaban Responden Tentang Upah**  
**X<sub>1.4</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	13	21.7	21.7	21.7
Setuju	33	55.0	55.0	76.7
sangat setuju	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 orang responden (21,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang responden (55,0%), dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang responden (23,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden/karyawan setuju dengan upah yang diberikan secara adil kepada karyawan.

**Tabel 4.9**  
**Jawaban Responden Tentang Insentif**  
**X<sub>1.5</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	7	11.7	11.7	11.7
Setuju	34	56.7	56.7	68.3
sangat setuju	19	31.7	31.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2019)

Hasil jawaban responden pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa sebanyak 7 orang responden (11,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 34 orang

responden (56,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 19 orang responden (31,7%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan kapasitas pekerjaan.

**Tabel 4.10**  
**Jawaban Responden Tentang Insentif**  
**X<sub>1.6</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	9	15.0	15.0	15.0
Setuju	37	61.7	61.7	76.7
sangat setuju	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang responden (15,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang responden (61,7%), dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang responden (23,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan.

**Tabel 4.11**  
**Jawaban Responden Tentang Tunjangan**  
**X<sub>1.7</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	5.0	5.0	5.0
ragu-ragu	1	1.7	1.7	6.7
Setuju	31	51.7	51.7	58.3
sangat setuju	25	41.7	41.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas memperlihatkan bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (5,0%), yang menyatakan

ragu-ragu sebanyak 1 orang responden (1,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (51,7%), dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (41,7%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan peranan atau posisi diperusahaan.

**Tabel 4.12**  
**Jawaban Responden Tentang Tunjangan**  
**X<sub>1.8</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
	ragu-ragu	16	26.7	26.7	28.3
	Setuju	32	53.3	53.3	81.7
	sangat setuju	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang responden (26,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (53,3%), dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (18,3%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden/karyawan setuju terhadap tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat memadai.

## 2) Kompensasi Non Finansial (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.13**  
**Jawaban Responden Tentang Pujian**  
**X<sub>2.1</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	7	11.7	11.7	11.7
Setuju	34	56.7	56.7	68.3
sangat setuju	19	31.7	31.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

Hasil jawaban responden atas variabel kompensasi non finansial (X<sub>2</sub>) pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang (11,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang responden (56,7%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang responden (31,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam hal ini karyawan setuju terhadap pemimpin yang selalu memberikan pujian dalam bentuk ucapan ataupun penghargaan kepada karyawan yang mendapatkan prestasi.

**Tabel 4.14**  
**Jawaban Responden Tentang Pujian**  
**X<sub>2.2</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	9	15.0	15.0	15.0
Setuju	37	61.7	61.7	76.7
sangat setuju	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang responden (15,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (61,7%), dan yang menyatakan sangat

setuju sebanyak 14 orang responden (23,3%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap pujian yang diberikan atasan kepada karyawan dapat memotivasi agar karyawan bekerja lebih baik.

**Tabel 4.15**  
**Jawaban Responden Tentang Pengakuan**  
**X<sub>2.3</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	5.0	5.0	5.0
ragu-ragu	1	1.7	1.7	6.7
Setuju	31	51.7	51.7	58.3
sangat setuju	25	41.7	41.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

Tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (5,0%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang (1,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (51,7%), dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (41,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam hal ini karyawan setuju terhadap pernyataan bahwa karyawan mendapatkan pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja yang telah dicapai.

**Tabel 4.16**  
**Jawaban Responden Tentang Pengakuan**  
**X<sub>2.4</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
ragu-ragu	16	26.7	26.7	28.3
Setuju	32	53.3	53.3	81.7
sangat setuju	11	18.3	18.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

Berdasarkan pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa responden yang

menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang (26,7%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (53,3%), dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (18,3%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pengakuan yang diperoleh karyawan dari pimpinan dapat memotivasi agar bekerja lebih baik lagi.

**Tabel 4.17**  
**Jawaban Responden Tentang Menghargai Diri Sendiri**  
**X<sub>2.5</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	9	15.0	15.0	15.0
Setuju	36	60.0	60.0	75.0
sangat setuju	15	25.0	25.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

Tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang (15,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (60,0%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (25,0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap menghargai diri sendiri dengan pernyataan percaya pada kemampuan yang dimiliki.

**Tabel 4.18**  
**Jawaban Responden Tentang Menghargai Diri Sendiri**  
**X<sub>2.6</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	5	8.3	8.3	8.3
Setuju	33	55.0	55.0	63.3
sangat setuju	22	36.7	36.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

Berdasarkan pada tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (8,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (55,0%), dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (36,7%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap menghargai diri sendiri dengan pernyataan selalu melakukan cek ulang pekerjaan untuk memastikan kesesuaian dengan perintah dan aturan.

### 3) Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.19**  
**Jawaban Responden Tentang Kualitas Kerja**  
**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
ragu-ragu	11	18.3	18.3	20.0
Setuju	32	53.3	53.3	73.3
sangat setuju	16	26.7	26.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

Hasil jawaban responden atas variabel kinerja karyawan pada 4.19 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang (18,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (53,3%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (26,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam hal ini karyawan setuju terhadap kualitas kerja yang dibebankan sesuai dengan standar yang telah diatur di perusahaan

**Tabel 4.20**  
**Jawaban Responden Tentang Kualitas Kerja**  
**Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
ragu-ragu	9	15.0	15.0	16.7
Setuju	33	55.0	55.0	71.7
sangat setuju	17	28.3	28.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang (15,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (55,0%), dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (28,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap kualitas hasil kerja yang memuaskan karena memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang diberikan.

**Tabel 4.21**  
**Jawaban Responden Tentang Kuantitas Kerja**  
**Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	7	11.7	11.7	11.7
Setuju	42	70.0	70.0	81.7
sangat setuju	11	18.3	18.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

Pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang (11,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 42 orang responden (70,0%). Dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang responden (18,3%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap kuantitas kerja yang dikerjakan sesuai dengan rencana kerja.

**Tabel 4.22**  
**Jawaban Responden Tentang Kuantitas Kerja**  
**Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	9	15.0	15.0	15.0
Setuju	36	60.0	60.0	75.0
sangat setuju	15	25.0	25.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

Berdasarkan pada tabel 4.22 diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang (15,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang responden (60,0%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (25,0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa kuantitas kerja yang dilakukan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

**Tabel 4.23**  
**Jawaban Responden Tentang Tanggung Jawab**  
**Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	7	11.7	11.7	11.7
Setuju	34	56.7	56.7	68.3
sangat setuju	19	31.7	31.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

Pada tabel 4.23 diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang responden (11,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (56,7%), dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (31,7%). Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap tanggung jawab yang dilaksanakan tanpa ketergantungan dari pihak lain.

**Tabel 4.24**  
**Jawaban Responden Tentang Tanggung Jawab**  
**Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	13	21.7	21.7	21.7
Setuju	33	55.0	55.0	76.7
sangat setuju	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 orang (21,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (55,0%), dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang responden (23,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan karyawan yang bertanggung jawab dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.

**Tabel 4.25**  
**Jawaban Responden Tentang Sikap Karyawan**  
**Y.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
ragu-ragu	5	8.3	8.3	10.0
Setuju	33	55.0	55.0	65.0
sangat setuju	21	35.0	35.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

Tabel 4.25 diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (8,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (55,0%), dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (35,0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap sikap

karyawan yang seharusnya menunjukkan sikap transparansi dalam mengerjakan setiap amanah yang diberikan.

**Tabel 4.26**  
**Jawaban Responden Tentang Sikap Karyawan**  
**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
	ragu-ragu	16	26.7	26.7	28.3
	Setuju	32	53.3	53.3	81.7
	sangat setuju	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.26 diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang responden (26,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (53,3%), dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (18,3%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap sikap karyawan yang malas melakukan pekerjaan karena pimpinan tidak memperhatikan setiap usaha karyawan.

## 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana data dikatakan valid jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,30 untuk setiap item pernyataan.

Validitas suatu pernyataan terlihat pada tabel *item-total statistics* yang disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.27**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	86.23	80.894	<b>.595</b>	.929
x1.2	86.10	83.786	<b>.365</b>	.934
x1.3	86.22	81.495	<b>.744</b>	.927
x1.4	86.27	80.538	<b>.672</b>	.928
x1.5	86.08	82.552	<b>.540</b>	.930
x1.6	86.20	81.451	<b>.656</b>	.928
x1.7	85.98	81.474	<b>.531</b>	.931
x1.8	86.40	80.820	<b>.608</b>	.929
x2.1	86.08	82.552	<b>.540</b>	.930
x2.2	86.20	81.451	<b>.656</b>	.928
x2.3	85.98	81.474	<b>.531</b>	.931
x2.4	86.40	80.820	<b>.608</b>	.929
x2.5	86.18	81.135	<b>.672</b>	.928
x2.6	86.00	82.712	<b>.544</b>	.930
y1	86.23	80.894	<b>.595</b>	.929
y2	86.18	82.152	<b>.508</b>	.931
y3	86.22	81.495	<b>.744</b>	.927
y4	86.18	81.135	<b>.672</b>	.928
y5	86.08	82.552	<b>.540</b>	.930
y6	86.27	80.199	<b>.702</b>	.928
y7	86.05	80.523	<b>.677</b>	.928
y8	86.40	80.820	<b>.608</b>	.929

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

Dari tabel diatas nilai *corrected item total correlation* untuk masing-masing butir pernyataan semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan dan skor yang didapat valid atau sah.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari masing-masing variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal apabila nilai cronbach alpha > 0,60.

**Tabel 4.28**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.932	.935	22

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang telah diberikan kepada responden terdiri atas 22 item pernyataan dikatakan *reliable* atau handal.

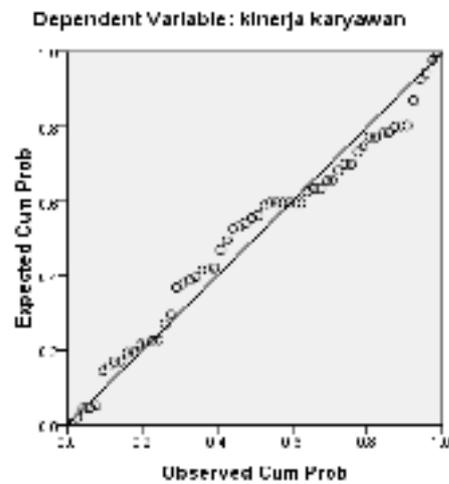
### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variable dependen dan independen, apakah memiliki sebaran data yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik pada *Normal P-P Plot Of Regression Standartrized Residual*. Data dikatakan normal apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dan sebaliknya data tidak dikatakan normal apabila data tidak menyebar disekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

Adapun uji normalitas dalam penelitian ini akan disajikan pada grafik dibawah ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

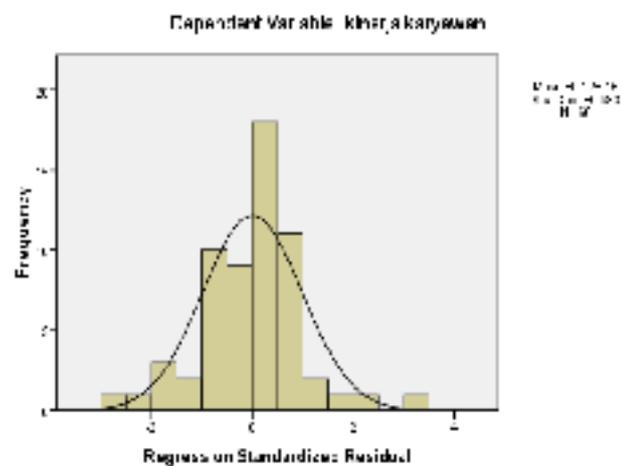


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

**Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot**

Berdasarkan Grafik *P-P Plot* diatas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka variabel dependen (Y) memenuhi asumsi normalitas.

Histogram



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

**Gambar 4.3 Grafik Histogram**

Berdasarkan pada grafik histogram diatas, menunjukkan bahwa residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Dengan demikian model regresi telah memenuhi asumsi uji normalitas.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Faktor*) masing-masing variabel independen, jika nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  maka data bebas dari multikolinieritas.

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(constant)		
	kompensasi finansial	.221	4.524
	kompensasi non finansial	.221	4.524

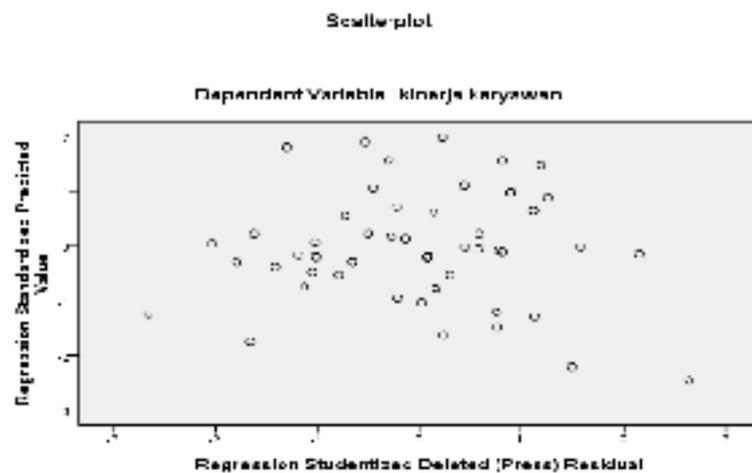
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00 (2019)

Pada tabel 4.49 diatas menunjukkan hasil perhitungan nilai *tolerance* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1, dengan nilai masing-masing variabel independen yaitu kompensasi finansial sebesar  $0,221 > 0,1$ , dan kompensasi non finansial sebesar  $0,221 > 0,1$ . Sedangkan untuk nilai VIF variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebesar 4,524 yang artinya lebih kecil dari 5,0. Dilihat dari hasil perhitungan *tolerance* dan VIF disimpulkan bahwa

tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.00

**Gambar 4.4 Grafik Scatterplot**

Berdasarkan gambar 4.4 diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada terbentuk suatu pola yang jelas atau pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 4. Analisis Linear Berganda

Analisi regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk

mengetahui besarnya pengaruh antara variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4.30**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.883	2.146		.411	.007
	kompensasi finansial	.601	.134	.570	4.476	.000
	kompensasi non finansial	.485	.177	.348	2.736	.008

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.00

Berdasarkan tabel diatas persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = 0,883 + 0,601 X_1 + 0,485 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 0,883 yang berarti jika tidak ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan, maka nilai kinerja karyawan yang terbentuk sebesar 0,883.
- b. Variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) bernilai sebesar 0,601 yang berarti bahwa setiap terjadi kenaikan kompensasi finansial sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,601 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap atau nol.
- c. Variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) bernilai sebesar 0,485 yang berarti bahwa setiap terjadi kenaikan kompensasi non finansial sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,485 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap atau nol.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji F (Simultan)

pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada tingkat kepercayaan 95% dan level pengujian hipotesis sebesar 5%.

**Tabel 4.31**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	644.397	2	322.199	111.135	.000 <sup>a</sup>
	Residual	165.253	57	2.899		
	Total	809.650	59			

a. Predictors: (Constant), kompensasi non finansial, kompensasi finansial

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16.00

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 111.135 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Cara memperoleh nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu dengan menggunakan rumus ( $Df(1)=K-1$ ,  $3-1=2$ ,  $Df(2) = n-k$ ,  $60-2= 58$ ), jadi nilai  $F_{tabel}$  yang diperoleh sebesar 3,16. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $111,135 >$  nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,16. Artinya kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### b. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen yaitu kompensasi finansial dan

kompensasi non finansial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

**Tabel 4.32**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.883	2.146		.411	.007
	kompensasi finansial	.601	.134	.570	<b>4.476</b>	<b>.000</b>
	kompensasi non finansial	.485	.177	.348	<b>2.736</b>	<b>.008</b>

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00

Berdasarkan pada hasil uji parsial diatas, menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi finansial nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.476 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,601.

Sedangkan untuk variabel kompensasi non finansial nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.736 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Maka hal ini dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,485.

### c. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. nilai uji determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa besar sumbangan variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non

finansial) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Adapun hasil dari koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 4.33**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.892 <sup>a</sup>	.796	.789	1.703	2.267

a. Predictors: (Constant), kompensasi non finansial, kompensasi finansial

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.00

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,789 atau sebesar 78,9% yang berarti nilai tersebut memiliki keterlibatan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 78,9% dan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model yang dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan nilai R sebesar 0,892 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

## **B. Pembahasan**

Dalam penelitian ini, pembahasan dilakukan melalui kajian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan metode analisis linear berganda.

### **1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial memiliki koefisien

regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,601 nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yaitu apabila Kompensasi Finansial mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,601 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap tetap atau nol. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.476 dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) yang menyatakan kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh asriyanti (2012), Musafir (2013), Putu (2014), Putri (2016), dan Rima (2017), mendukung hasil penelitian dimana hasil penelitian sebelumnya menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki pemikiran bahwa dengan memberikan kinerja yang baik maka perusahaan tempat mereka bekerja akan menghargai kinerja mereka dan dengan senantiasa akan memberikan kompensasi yang semakin tinggi pula atas kinerja mereka yang sudah membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dan begitu pula sebaliknya,

apabila kompensasi finansial yang karyawan terima lebih rendah dan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka kinerja karyawan juga akan cenderung lebih rendah dan kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

## **2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,485 nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yaitu apabila Kompensasi Non Finansial mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,485 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap tetap atau nol. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.736 dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,008 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) yang menyatakan kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh asriyanti (2012), Musafir (2013), Putu (2014), Putri (2016), dan Rima (2017), mendukung hasil penelitian dimana hasil penelitian sebelumnya menunjukkan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi non finansial terdiri dari menghargai diri sendiri, pujian, dan pengakuan yang dapat

mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Perusahaan tidak hanya memberikan kompensasi finansial kepada karyawan tetapi juga memberikan kompensasi dalam bentuk non finansial yang merupakan imbalan atau balas jasa yang tidak berupa uang seperti pujian dan pengakuan untuk karyawan. Apabila karyawan mendapatkan kompensasi non finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka karyawan akan merasa senang, dan aman terhadap kondisinya. Hal tersebut akan membuat kinerja karyawan cenderung meningkat dan akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Dan begitu juga sebaliknya, apabila karyawan mendapatkan kompensasi non finansial yang tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

### **3. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Hal ini dapat dilihat dari analisis linear berganda melalui uji F (simultan) dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 111.135 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) yang menyatakan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Adanya pemberian kompensasi yang baik dalam perusahaan akan

membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Karena dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan untuk perusahaan, maka karyawan akan cenderung meningkatkan kinerjanya dan melakukan yang terbaik untuk perusahaan agar bisa mencapai tujuan. Namun begitu juga sebaliknya, apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan untuk perusahaan, maka kinerja karyawan akan cenderung menurun dan kurang maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Pengaruh pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja juga harus memperhatikan karakteristik karyawan seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial akan mampu meningkatkan kinerja karyawan apabila memperhatikan usia karyawan, jenis kelamin karyawan, tingkat pendidikan terakhir karyawan, dan berapa lama karyawan telah bekerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,601 dan  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $4.476 > 1.671$ ) dengan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 (satu) teruji dan dapat diterima.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,485 dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $2.736 > 1.671$ ) dengan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $0,008 < 0,05$ ). Sehingga dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.
3. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $F_{tabel}$  ( $111.135 > 3.16$ ) dengan tingkat signifikan lebih kecil daripada 5% ( $0,000 < 0,05$ ).

Sehingga dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan bermanfaat bagi perusahaan maupun peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

1. Diharapkan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai dapat mempertahankan kinerja karyawannya dengan pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik melalui pemberian insentif yang tepat waktu kepada karyawan serta memberikan pujian dan pengakuan atas kinerja dari seorang karyawan, hal ini akan membuat karyawan bekerja lebih baik lagi dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya secara maksimal.
2. Untuk mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pimpinan perlu bersama-sama dengan karyawan mendiskusikan setiap masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Hal ini untuk menghindari adanya kesalahan dan keluhan dari karyawan agar karyawan dapat mencapai hasil yang optimal. Sehingga karyawan akan meningkatkan prestasi dan kinerja yang dihasilkan akan baik serta berpengaruh terhadap kemajuan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah analisis faktor untuk menentukan karakteristik karyawan apa saja yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Bangun, Wilson. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Edwin B. Flippo. (2009). *Manajemen Personalia*, Jilid I, Erlangga Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Griffin, Ricky W. (2012). *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT, Bumi Aksara
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2010). *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R. Wayne and Robert M.Noel. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi 10. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyanto, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: ANDI

- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung
- Rusiadi et al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press.
- Santoso, Slamet. (2013). *Statistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS*, Ponorogo: Umpo Press.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Adiatama.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Surhayadi. (2011). *Stastistika Untuk Ekonomi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Triyono, Ayon. (2012). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Oryza.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.

## **JURNAL**

- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. ISBN 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College)". *Prosiding International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (ICEEBF) 2016*

Universitas Negeri Malang, ISSN (Print) 2540-8372 ISSN (Online) 2540-7481, pp. 248-259.

- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang, pp. 513-526.
- Aspan, H. (2013). *Ekonomi dan Bisnis Internasional: Kajian Kebijakan Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dalam Menghadapi Pemberlakuan AFTA*, ISBN 9786028892087, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, ISBN 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Hidayanto, A., Djamhur, H., (2014). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Musafir. (2013). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pada PT. Gorontalo Fitrah Mandiri*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 2, Nomor 2*.
- Putu, Irawati. (2014). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Pada UD Merta Abadi*. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*.
- Putri, Nugrahanti. (2016). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 40 No.1*.

Rima, Fitri, R. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PG. Kebon Agung Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 42 No.1.

## **SKRIPSI**

Asriyanti, Amrullah. (2012). “*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Makassar*”. Skripsi S1. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.