

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan X”, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X_1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan X.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan X.

5.2 Implikasi Manajerial

Berikut adalah implikasi manajerial dari hasil penelitian ini

- 1) Pada variabel Kompensasi Finansial (X_1) *mean* terendah ada pada pernyataan nomor 1, yaitu “Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap periodenya telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan” dengan nilai 3,90. Nilai tersebut masih masuk dalam kategori tinggi, sehingga saran dari peneliti kepada perusahaan adalah Perusahaan X diharapkan untuk memperhatikan besaran gaji yang diterima oleh karyawan dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan.
- 2) Pada variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) *mean* terendah ada pada pernyataan nomor 4, yaitu “Kenaikan posisi karyawan membuat saya lebih

produktif” dengan nilai 3,42. Saran dari peneliti perusahaan perlu menimbang kembali terkait dengan kesempatan untuk kenaikan posisi. Dikarenakan bagi pekerja bagian produksi ada banyak posisi yang tidak dapat kesempatan peningkatan posisi. Sedangkan bagi karyawan admin pabrik merupakan jabatan tertinggi yang tidak terlibat langsung dalam produksi, sehingga tidak ada kesempatan peningkatan karir ke jabatan yang lebih tinggi.

- 3) Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) *mean* terendah ada pada pernyataan nomor 5, yaitu “Saya memiliki dorongan untuk mencapai lebih banyak ketika saya termotivasi secara moral”. Perusahaan perlu juga memperhatikan kebutuhan moral dari karyawan, karena hal tersebut juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Saran dari peneliti untuk meningkatkan kebutuhan moral karyawan, bisa dimulai dari kondisi pabrik, pabrik kurang bersih saat akan dipakai untuk produksi (pagi hari) sehingga para karyawan masih harus membersihkan pabrik, sehingga waktu produksi harus terpotong, padahal pabrik sudah memiliki karyawan yang bekerja di bidang kebersihan pabrik. Perusahaan bisa menambah lagi karyawan yang khusus bekerja di bidang kebersihan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat banyak keterbatasan. Pada penelitian ini dalam mengumpulkan jawaban kuesioner, hanya sebagian responden yang dilakukan secara offline dan sisanya dikumpulkan menggunakan google form, sehingga ada kemungkinan responden salah dalam memahami

pertanyaan kuesioner karena ketidakhadiran penulis untuk menjelaskan. Berikutnya adalah pengisian dilakukan pada saat jam kerja, sehingga pengisian harus terburu-buru dan tidak sepenuhnya dipahami.

5.4 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan saran dari peneliti adalah lebih baik pengisian kuesioner dilakukan secara offline dengan kehadiran penulis untuk menjelaskan item pertanyaan. Selanjutnya dalam mengisi kuesioner agar dilakukan pada jam senggang, misalnya jam istirahat karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, S., Yebimodei Esther, G., & Odudu, A. (2020). *The Effect of Financial And Non Financial Incentives On Staff Performance*. 22(6), 26–32. <https://doi.org/10.9790/487X-2206112632>
- Agbenyegah, G. K. (2019). Effect of Financial and Non- Financial Rewards on Employee Motivation in Financial Institution in Ghana. *International Journal of Innovative Research and Development*, 8(8). <https://doi.org/10.24940/ijird/2019/v8/i8/jul19029>
- Agrawal, P., & Tiwari, S. (2021). Impact of Financial and Non-Financial Incentives Schemes on Employee Performance: A General Perspectives. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR)*, 8(2).
- Alkandi, I. G., Khan, M. A., Fallatah, M., Alabdulhadi, A., Alanizan, S., & Alharbi, J. (2023). The Impact of Incentive and Reward Systems on Employee Performance in the Saudi Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence of Employee Job Satisfaction. *Sustainability (Switzerland)*, 15(4). <https://doi.org/10.3390/su15043415>
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519–529. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519>
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Graha Ilmu*, 53(9), 1689–1699.
- Baledi, M., Mohammad, R., Saed, A., Orientation, E., & Process, K. (2017). The Impact of Compensation on Improving Employees. *Intertional Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*, 4(5), 86–102. <https://www.researchgate.net/publication/339474198>
- Basak, A., & Khanna, K. (2017). A study on the selection criteria of different hotels of Delhi NCR in accordance to the hr policies and market trends. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(1), 27–38. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v1n1.13>
- Bustamam, F. L., Teng, S. S., & Abdullah, F. Z. (2014). Reward Management and Job Satisfaction among Frontline Employees in Hotel Industry in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 144(August 2014), 392–402. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.308>
- Cascio, W. F. (2013). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill/Irwin. https://books.google.co.id/books?id=B_OzkQEACAAJ
- Deci, E. L. (1972). The Effects of Contingent and Noncontingent Rewards and Controls on Intrinsic Motivation. *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND*

HUMAN PERFORMANCE, 8, 217–229.

- Dessler, G. (2013). Human Resource Management. In *The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences* (13th ed.). Pearson Education, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412972024.n1221>
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hagayo, S. T., & Mulatu, N. T. (2022). Compensation System and Employees Motivation in Commercial Bank of Ethiopia: Evidence From Duna Branch. *Journal of International Trade, Logistics and Law*, 8(2), 125–132.
- Hamid, N., Wahda, W., & Yuniar, A. (2020). *The Influence of Leadership Style, Compensation and Motivation on Employee Performance at PT Garuda Indonesia Region IV Makassar*. <https://doi.org/10.4108/eai.25-10-2019.2295326>
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Idris, M. H. (2017). The Relevance of Financial and Non-Financial Compensation on Professionalism and Lecturers Performance: Evidence from Makassar Private Universities (Indonesia). *Journal of Asian Development*, 3(2), 162. <https://doi.org/10.5296/jad.v3i2.11491>
- Kalangulla, G. (2015). The Impact of Reward System on Employee Performance: A Case Study of Bank of Tanzania. In (*Doctoral dissertation, The Open University Of Tanzania*) (Issue December).
- Khan, M., Khan, F., Khan, A., Khan, M., Ahmed, S., Awan, S. H., & Bakhtiar, B. (2022). *THE MEDIATING EFFECT OF JOB SATISFACTION ON THE LINK BETWEEN REWARD AND JOB PERFORMANCE : A CASE OF HOSPITALS IN PAKISTAN*. 19(4), 1424–1442.
- Khan, N., Waqas, H., & Muneer, R. (2017). Impact of Rewards (Intrinsic and extrinsic) on Employee Performance With Special Reference to Courier Companies of City Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Management Excellence*, 8(2), 937. <https://doi.org/10.17722/ijme.v8i2.319>
- Kituma Merera, J., Chalchissa Amentie, K., & Lalise, K. (2019). EFFECT OF NON-FINANCIAL COMPENSATION ON THE EMPLOYEES' JOB PERFORMANCE: A CASE OF JIMMA GENETI WOREDA HEALTH CENTERS IN HORRO GUDURU , ETHIOPIA Chalchissa Amentie KERO. *International Journal of Commerce and Finance*, 5(2), 31–44.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung*. Allen.
- Matloob, S., Shah, S. A., Shah, M. H., & Ahmed, J. (2021). Impact of Financial and

- Non-Financial Rewards on Employee Motivation and Employee Commitment among Pharmaceutical SMEs. *Market Forces*, 16(1). <https://doi.org/10.51153/mf.v16i1.475>
- Noorazem, N. A., Md Sabri, S., & Mat Nazir, E. N. (2021). The Effects of Reward System on Employee Performance. *Jurnal Intelek*, 16(1), 40–51. <https://doi.org/10.24191/ji.v16i1.362>
- Notoatmojo, S. (2002). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rieka Cipta.
- Pearce, S. M., Bangura, A., & Kanu, J. M. (2019). The Impact of Financial and Non-Financial Rewards on Employee Motivation: Case Study NRA Sierra Leone. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 6(5), 32–41.
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2006). The impact of financial and nonfinancial incentives on business-unit outcomes over time. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 156–165. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.156>
- Prihantoko, C., & Ferijani, A. (2021). Effect of Compensation and Benefit on Employee Performance with Motivation as Moderating Variable (A Case on Millennial Employees of a Bank in Semarang). *Journal of Management and Business Environment*, 2(2), 188–211.
- Shahzad, I. A., & Bhatti, K. K. (2008). Antecedents of Compensation and Relationship Among Compensation, Motivation, and Organizational Profitability. *The Business Review, Cambridge*, 10(2), 146–153. http://search.proquest.com/docview/197297683?accountid=10218%5Cnhttp://www.ub.uni-koeln.de/openurl?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=unknown&sid=ProQ:ProQ:abiglobal&atitle=Antecedents+of+Compensation+and+Relationship+Among
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. (2003). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. UI Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, A. S. (2013). Pengaruh Faktor Kompensasi terhadap kepuasan Kerja Dosen Pada Akademi Keperawatan Rumah sakit Marthe Indey Jayapura. *Jurnal Uniyap*, 3(11).
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., Sunarsi, D., Affandi, A., Rifuddin, B., & Mujahidin, M. (2021). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 89–94.
- Tetapkan UMK Jatim 2024, Gubernur Khofifah: Berlandaskan Keadilan Untuk Dorong Pertumbuhan Ekonomi dan Kesejahteraan Masyarakat.* (2023). Bappeda Jatim. <https://bappeda.jatimprov.go.id/2023/12/04/tetapkan-umk->

jatim-2024-gubernur-khofifah-berlandaskan-keadilan-untuk-dorong-pertumbuhan-ekonomi-dan-kesejahteraan-masyarakat/

Thapa, R. (2023). The Impact of Compensation towards Employees' Performance: Employees' Motivation as the Mediating Role. *The Spectrum*, 1(1), 79–95. <https://doi.org/10.3126/spectrum.v1i1.54942>

Yakubu, M. M., Abubakar, H., & Daniel, C. O. (2023). Effect of Compensation on Employee Job Performance of Deposit Money Banks in Kano State, Nigeria. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 07(06), 353–371. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2023.7622>



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER X TERHADAP Y PADA PERUSAHAAN X

Yth. Responden Penelitian

di Perusahaan X

Dengan hormat saya Ignatius Harry Christyawan, mahasiswa dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, meminta kesediaan Anda untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini.

Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan X”. Informasi yang diperoleh melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian, sehingga akan saya jaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian. Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaan Anda, saya ucapkan terima kasih.

Filter

1. Apakah Anda merupakan karyawan tetap di Perusahaan X?
 - Ya
 - Tidak (mohon untuk tidak melanjutkan pengisian)
2. Apakah Anda sudah bekerja di Perusahaan X lebih dari 1 tahun?
 - Ya
 - Tidak

Data Responden

1. Jenis Kelamin
 - Laki-Laki
 - Perempuan

2. Umur

- 20 – 30 tahun
 31 – 40 tahun
 Lebih dari 40 tahun

3. Lama Bekerja

- 1 – 2 tahun
 3 – 5 tahun
 Lebih dari 5 tahun

4. Pendapatan

- (Silakan diisi)

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Baca dan pahami setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berikan respon Bapak/Ibu/Saudara/i dengan cara memberikan *checklist* (✓) pada kolom yang telah tersedia dengan satu pilihan jawaban.

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2 : Tidak Setuju (TS)

3 : Netral (N)

4 : Setuju (S)

5 : Sangat Setuju (SS)

No	Sistem Kompensasi	Skala				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
Kompensasi Finansial						
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap periodenya telah mampu memenuhi	The salary that company gives to the employees accommodates the employees' daily needs				

	kebutuhan sehari-hari karyawan						
2.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji kepada karyawan telah sesuai dengan kinerjanya	The salary that the company gives to the employee is given fairly based on their work performance					
3.	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	The bonus that is given by the company can increase my work motivation					
4.	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan	The company where I work has given the bonus fairly to the employees					
Kompensasi Non Finansial							
1.	Perusahaan saya memiliki jadwal kerja yang fleksibel.	My company has a flexible work schedule.					
2.	Pembagian kerja dalam pekerjaan sangat diperlukan di perusahaan ini.	Division of labor is very necessary					
3.	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bersemangat dalam bekerja	My work environment gives a pleasant feeling which foster a passionate feeling to do the works					
4.	Kenaikan posisi karyawan membuat saya lebih produktif.	Promotional offers make me more productive					
5.	Saya telah menerima pengakuan yang sesuai atas kontribusi saya	Received appropriate recognition for me contribution					

Kinerja Karyawan						
1.	Tingkat kinerja atau produktivitas karyawan di perusahaan saya umumnya tinggi.	The level of employee output or productivity in your company is generally high.				
2.	Kinerja saya tahun kemarin sangat baik.	My performance last year was excellent				
3.	Proses dan kinerja internal perusahaan saya efektif dan produktif.	Your company's internal work processes and performance are effective and productive.				
4.	Saya memiliki keinginan untuk bekerja lebih efisien ketika saya termotivasi secara finansial.	I have a desire to work more efficiently when I am financially motivated.				
5.	Saya memiliki dorongan untuk mencapai lebih banyak ketika saya termotivasi secara moral.	I have a drive to achieve more when I am morally.				

Lampiran 2 Jawaban Kuesioner Kompensasi Finansial

NO	KOMPENSASI FINANSIAL				TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	3	1	2	3	9
2	3	4	3	3	13
3	2	4	3	3	12
4	3	3	2	3	11
5	3	4	4	3	14
6	5	5	5	5	20
7	3	4	4	4	15
8	2	3	3	3	11
9	2	3	3	2	10
10	2	4	4	4	14
11	3	2	3	3	11
12	3	4	5	4	16
13	3	4	5	4	16
14	5	5	5	5	20

15	4	4	5	4	17
16	4	4	4	4	16
17	5	5	5	5	20
18	4	4	4	4	16
19	3	4	4	4	15
20	3	4	4	4	15
21	4	4	5	5	18
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	5	4	4	17
25	5	5	3	3	16
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	5	17
29	4	3	4	4	15
30	4	4	4	4	16
31	4	5	5	5	19
32	4	5	5	5	19
33	4	5	4	5	18
34	4	5	5	5	19
35	4	4	4	4	16
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	4	4	5	4	17
39	5	5	5	5	20
40	3	4	4	4	15
41	4	5	4	4	17
42	5	5	5	5	20
43	4	4	4	4	16
44	4	4	3	3	14
45	5	5	5	5	20
46	4	5	4	4	17
47	5	4	5	5	19
48	5	5	4	4	18
49	4	5	4	4	17
50	5	5	4	5	19
51	5	4	4	5	18
52	5	5	4	5	19

Lampiran 3 Jawaban Kuesioner Kompensasi Non Finansial

NO	KOMPENSASI NON FINANSIAL					TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	3	4	3	3	4	17

2	4	5	4	4	5	22
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	3	19
5	3	3	3	3	3	15
6	5	5	5	5	5	25
7	4	3	4	4	4	19
8	2	3	3	4	4	16
9	3	3	3	3	3	15
10	4	4	4	3	4	19
11	4	4	4	2	3	17
12	4	4	4	4	5	21
13	4	4	4	4	5	21
14	5	5	5	5	5	25
15	4	4	5	5	4	22
16	5	5	4	5	4	23
17	5	5	5	5	5	25
18	4	5	4	4	5	22
19	3	5	4	3	4	19
20	3	5	4	3	4	19
21	4	4	5	2	5	20
22	4	5	4	2	4	19
23	4	4	4	4	4	20
24	5	5	3	3	4	20
25	5	4	4	4	4	21
26	5	4	3	2	3	17
27	4	4	4	4	4	20
28	4	5	4	5	5	23
29	4	4	3	3	4	18
30	2	5	4	4	4	19
31	5	4	4	4	3	20
32	5	5	3	3	4	20
33	4	5	3	3	4	19
34	5	5	3	2	4	19
35	4	5	3	3	4	19
36	4	5	4	4	3	20
37	4	4	5	4	3	20
38	4	4	3	3	4	18
39	5	4	5	4	5	23
40	4	5	3	3	4	19
41	5	4	4	3	3	19
42	5	4	4	3	3	19

43	5	5	3	3	3	19
44	5	4	3	2	4	18
45	4	5	4	4	3	20
46	4	4	3	3	4	18
47	5	5	4	4	4	22
48	4	4	3	3	3	17
49	5	4	4	3	3	19
50	5	5	4	2	4	20
51	5	5	3	2	5	20
52	5	5	5	3	4	22

Lampiran 4 Jawaban Kuesioner Kinerja Karyawan

NO	KINERJA KARYAWAN					TOTAL
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
1	3	3	4	5	5	20
2	3	3	4	5	5	20
3	4	3	4	4	4	19
4	3	3	4	4	4	18
5	3	3	3	3	3	15
6	4	4	5	5	5	23
7	3	4	5	4	5	21
8	2	4	3	4	4	17
9	2	3	3	3	3	14
10	4	5	4	4	4	21
11	3	4	3	4	3	17
12	5	5	4	4	4	22
13	5	5	5	4	4	23
14	5	5	5	5	5	25
15	4	5	4	5	5	23
16	5	4	4	5	5	23
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	5	5	4	22
19	3	4	4	4	4	19
20	3	4	4	4	4	19
21	5	5	4	5	5	24
22	4	4	5	4	4	21
23	4	4	3	4	3	18
24	5	4	4	5	4	22
25	5	3	4	5	5	22
26	4	5	4	5	3	21
27	4	4	3	3	3	17

28	5	4	5	5	4	23
29	4	3	4	4	4	19
30	4	4	4	4	4	20
31	5	4	5	5	5	24
32	4	4	5	5	4	22
33	4	4	5	5	3	21
34	4	3	4	5	3	19
35	5	5	3	4	4	21
36	5	5	5	5	4	24
37	5	5	3	5	4	22
38	5	4	5	5	4	23
39	4	4	5	5	4	22
40	4	4	3	5	3	19
41	4	4	4	5	4	21
42	4	5	4	5	3	21
43	5	4	3	5	4	21
44	4	5	4	5	4	22
45	4	5	4	5	3	21
46	4	5	4	5	4	22
47	5	4	5	5	4	23
48	4	5	5	5	4	23
49	4	4	4	5	4	21
50	5	4	5	5	5	24
51	5	5	5	5	4	24
52	5	5	5	5	3	23

Lampiran 5 Uji Validitas

1) *Output Correlations* Variabel Kompensasi Finansial

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.541**	.481**	.650**	.802**
	Sig. (2-tailed)		.002	.007	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.541*	1	.645**	.555**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30

X1.3	Pearson Correlation	.481*	.645**	1	.793**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.650*	.555**	.793**	1	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.802*	.820**	.862**	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

2) *Output Correlations* Variabel Kompensasi Non Finansial

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.333	.382*	.232	.261	.630*
	Sig. (2-tailed)		.072	.037	.218	.164	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.333	1	.431*	.243	.507*	.674*
	Sig. (2-tailed)	.072		.017	.196	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.382*	.431*	1	.468*	.575*	.775*
	Sig. (2-tailed)	.037	.017		.009	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.232	.243	.468*	1	.493*	.723*
	Sig. (2-tailed)	.218	.196	.009		.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.261	.507*	.575*	.493*	1	.773*

	Sig. (2-tailed)	.164	.004	.001	.006		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.630*	.674*	.775*	.723*	.773*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

3) Output Correlations Variabel Kinerja Karyawan

Correlations							
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.503*	.497*	.509*	.327	.795**
	Sig. (2-tailed)		.005	.005	.004	.077	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.503*	1	.336	.281	.127	.616**
	Sig. (2-tailed)	.005		.070	.133	.503	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.497*	.336	1	.553*	.596*	.789**
	Sig. (2-tailed)	.005	.070		.002	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.509*	.281	.553*	1	.691*	.799**
	Sig. (2-tailed)	.004	.133	.002		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.327	.127	.596*	.691*	1	.716**
	Sig. (2-tailed)	.077	.503	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.795*	.616*	.789*	.799*	.716*	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Lampiran 6 Uji Reliabilitas

1) *Output Reliability Statistics* Kompensasi Finansial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	4

2) *Output Reliability Statistics* Kompensasi Non Finansial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.744	5

3) *Output Reliability Statistics* Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	5