

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan membahas mengenai uraian dan analisis data yang diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang disebarakan kepada 36 orang karyawan yang dijadikan sampel penelitian. Data tersebut merupakan data pokok, dimana analisisnya ditunjang oleh data sekunder. Data sekunder merupakan hasil analisis yang dapat dari beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperjelas dalam hasil analisis. Data yang diperoleh hasil kuesioner terdiri dari data responden.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan maupun pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu variabel X (kompensasi finansial) dan variabel Y (kinerja karyawan).

Bab ini menyajikan hasil dan interpretasi data yang dikumpulkan melalui kuesioner, penelitian ini mempunyai tiga tujuan, yaitu untuk mengetahui :

- (1) Untuk mengetahui pemberian kompensasi finansial karyawan pada Dealer Honda Aceh Motor Bandung.
- (2) Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Dealer Honda Aceh Motor Bandung,

(3) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Aceh Motor Bandung.

Variabel kompensasi finansial terdiri dari 14 (empat belas) item pertanyaan dan variabel kinerja karyawan terdiri dari 14 (empat belas) item pertanyaan. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk tiap pertanyaan. Selanjutnya analisis data kualitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi dari tiap-tiap tanggapan responden untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penilaian masuk dalam kategori sesuai dengan masing-masing pertanyaan.

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik identitas responden ini bertujuan untuk mengetahui keadaan latar belakang responden penelitian. Karakteristik identitas responden dalam penelitian ini penulis bagi dalam 4 (empat) kategori, yaitu berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan responden, dan lama bekerja responden diperusahaan. Adapun latar belakang tersebut dijabarkan pada karakteristik di bawah ini.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat membedakan antara laki-laki dan perempuan, karakteristik tersebut digambarkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1.	Laki-laki	30	83%
2.	Perempuan	6	17%
	Total	36	100%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden yang bekerja pada Dealer Honda Aceh Motor dilihat dari 36 orang karyawan. 30 (83%) orang diantaranya terdiri dari karyawan laki-laki dan 10 (17%) orang karyawan perempuan. Menurut hasil wawancara dengan manajer, dikarenakan pekerjaan pada dealer sangat berat dan membutuhkan tenaga fisik yang kuat maka posisi yang dibutuhkan adalah karyawan laki-laki. Sedangkan karyawan perempuan hanya ditempatkan dibagian konter dan administrasi untuk mengurus masalah keuangan.

b. Karakteristik Responen Berdasarkan Usia

Usia responden dapat membedakan karakter demografis dari masing-masing responden. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia digambarkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persen
1.	< 25 Tahun	24	67%
2.	26-30 Tahun	8	22%
3.	31-40 Tahun	2	5,5%
4.	> 40 Tahun	2	5,5%
	Total	36	100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 36 orang karyawan Dealer Honda Aceh Motor yang dijadikan responden, 24 orang (67 %) diantaranya berusia di bawah 25 tahun, 8 orang (22%) berusia 26 sampai 30 tahun, 2 orang (5,5%) berusia 31 sampai 40 tahun. Sedangkan 2 orang (5,5%) berusia di atas 40 tahun. Menurut hasil wawancara dengan kepala bagian sebagian besar karyawan berusia di bawah 25 tahun, karyawan yang berusia kurang dari 25 tahun tersebut merupakan karyawan bagian sales yang baru bekerja diperusahaan.

c. **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persen
1.	SMA	30	83,3%
2.	D3	1	2,8%
3	S1	5	13,9%
	Total	36	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan Dealer Honda Aceh Motor dengan jumlah responden 36 orang sebanyak 30 orang (83,3%) berpendidikan terakhir SMA, 1 orang (2,8%) berpendidikan terakhir D3, sedangkan 5 orang (13,9%) berpendidikan terakhir S1. Menurut karakteristik di atas sebagian besar pendidikan terakhir para karyawan adalah SMA. Data tersebut menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan karyawan tidak tinggi. Hal ini dikarenakan Dealer Honda Aceh Motor merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif, sehingga dalam perekrutan karyawan kriteria

pertama tidak membutuhkan karyawan dengan lulusan sarjana. Yang dibutuhkan adalah keahlian. Sedangkan untuk responden dengan lulusan sarjana akan ditempatkan pada bagian staf kantor yang membutuhkan kemampuan tertentu dalam menduduki suatu posisi jabatan dalam kantor.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persen
1.	< 1 Tahun	20	55,5%
2.	2-5 Tahun	10	27,8%
3.	6-10 Tahun	5	13,9%
4.	> 10 Tahun	1	2,8%
	Total	36	100%

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan dari jumlah responden 36 orang karyawan Dealer Honda Aceh Motor 20 orang (55,5%) telah bekerja kurang dari 1 tahun, 10 orang (27,8%) telah bekerja selama 2 sampai 5 tahun, 5 orang (13,9%) telah bekerja selama 6 sampai 10 tahun, sedangkan 1 orang (2,8%) telah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja di bawah 1 tahun, ini menunjukkan bahwa banyak karyawan bekerja yang masih baru dan perusahaan memiliki banyak membuka kesempatan lapangan pekerjaan.

4.2 Sistem Pemberian kompensasi finansial di Dealer Honda Aceh Motor.

Kompensasi finansial berbasis kinerja makin lazim diterapkan di berbagai perusahaan. Dealer Honda Aceh Motor adalah salah satu di antaranya. perusahaan ini dalam menerapkan sistem pemberian kompensasi finansial menggunakan sistem insentif atau bonus yang telah ditetapkan perusahaan untuk penilaian kinerja sebagai acuan. Dealer Honda Aceh Motor Bandung memberikan bonus kepada karyawannya sebagai bentuk kompensasi finansial dari hasil kinerja karyawan tersebut.

Pemberian kompensasi finansial didasarkan atas dua aspek yakni individu dan performa. Pemberian kompensasi finansial didasarkan atas penilaian terhadap kinerja individu. Individu-individu yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan mendapatkan kompensasi yang tinggi, misalnya mendapatkan insentif berupa bonus. Sementara itu, mereka yang kinerjanya buruk mendapatkan kompensasi finansial minimal. Sistem kompensasi finansial yang ideal ini menghargai orang berdasarkan usaha dan jerih payah yang telah dikeluarkannya, bukan sekedar berdasarkan golongan, pangkat dan senioritas. Sistem kompensasi finansial ini merefleksikan bagaimana organisasi menghargai pegawainya. Sistem kompensasi finansial berbasis kinerja ini dibangun atas monitoring perilaku atau control output dengan tujuan mendorong setiap pegawai untuk memaksimalkan kinerja atau kemampuan mereka.

Dealer Honda Aceh Motor Bandung berusaha membuat karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar keuntungan perusahaan dapat meningkat, dan mendapat kepuasan dari pelanggan. Salah satu usaha yang

dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan gaji pokok, uang transport, insentif, dan tunjangan yang layak dan adil terhadap karyawannya. Demikaian halnya kebijakan kompensasi finansial yang berlaku di Dealer Honda Aceh Motor. Untuk lebih jelas penulis akan menguraikan sistem kompensasi finansial yang berlaku di Dealer Honda Aceh Motor sebagai berikut :

1. Gaji pokok

Kompensasi finansial yang berupa gaji ini diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan dalam jangka waktu satu bulan sekali, dengan jatah libur untuk hari minggu.

2. Insentif

Kompensasi finansial yang berupa Insentif ini diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bagian marketing berdasarkan total penjualan perunit yang dibayar berbarengan dengan gaji. Dengan hitungan 1-7 unit motor mendapatkan Rp 75.000,00 perunit dan 1-10 unit mendapatkan Rp 100.000,00 perunit dan 1-15 unit mendapatkan Rp 125.000,00 perunit. Apabila seorang marketing tidak memenuhi target selama 3 bulan berturut-turut maka akan diberikan teguran dan resiko paling buruk adalah dikeluarkan.

3. Tunjangan

Kompensasi finansial yang berupa tunjangan ini diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan setiap tahunnya dalam bentuk Tunjangan Hari Raya (THR) berkisar Rp 300.000,00 .

4. Bonus

Kompensasi finansial yang berupa bonus ini atau lebih dikenal dengan istilah rivan dalam Dealer Honda Aceh Motor ini diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bagian marketing berdasarkan penjualan bulan sebelumnya dan dibayarkan pada setiap tanggal 22 dengan mendapatkan Rp 40.000,00 perunit.

4.2.1 Analisis Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Finansial di Dealer Honda Aceh Motor kota Bandung.

Dalam variabel pemberian kompensasi finansial terdiri dari 14 (empat belas) item pertanyaan Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk tiap pertanyaan. Selanjutnya analisis data kualitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi dari tiap-tiap tanggapan responden untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penilaian masuk dalam kategori sesuai dengan masing-masing pertanyaan.

Terdapat 4 dimensi dari variabel kompensasi finansial, yaitu dimensi kompensasi finansial berdasarkan jenisnya yang terdiri dari gaji, insentif, tunjangan, dan bonus dengan 9 indikator. Sedangkan dimensi yang kedua yaitu syarat pemberian kompensasi finansial dengan 5 indikator yang menjadi acuan dari setiap pernyataan. Pernyataan tersebut digunakan untuk mengukur variabel kompensasi finansial yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner. Item-item pernyataannya adalah sebagai berikut :

A. Dimensi jenis kompensasi finansial

Salah satu faktor meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi finansial. Dimensi jenis kompensasi finansial diukur atas indikator :

- a. Kemampuan gaji dalam memotivasi karyawan.
- b. Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kemampuan karyawan .
- c. Kemampuan bonus dalam memperbaiki tingkat kesalahan dalam bekerja.
- d. Keadilan dalam pemberian insentif.
- e. Kesesuaian pemberian insentif dengan kesepakatan.
- f. Pemberian bonus mempengaruhi semangat kerja karyawan.
- g. Keadilan dalam pemberian bonus.
- h. Kesesuaian tunjangan dengan peranan atau posisi karyawan.
- i. Pemberian pesangon kepada karyawan yang berhenti (*resign*).

4.3 Hasil penelitian

4.3.1 Analisis Deskriptif

Deskripsi variabel penelitian merupakan uraian tentang hasil tanggapan responden terhadap butir-butir pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Hasil analisis deskriptif ini disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase dengan klasifikasi kategori persepsi sebagai berikut:

Tabel 4.5
Kategori Persepsi

No	Keterangan Jawaban	Skor/Nilai
1.	Sangat Rendah	20%-36 %
2.	Rendah	36 %-52 %
3.	Cukup Tinggi	52 %-68 %
4.	Tinggi	68 %-84 %
5.	Sangat Tinggi	84 %-100 %

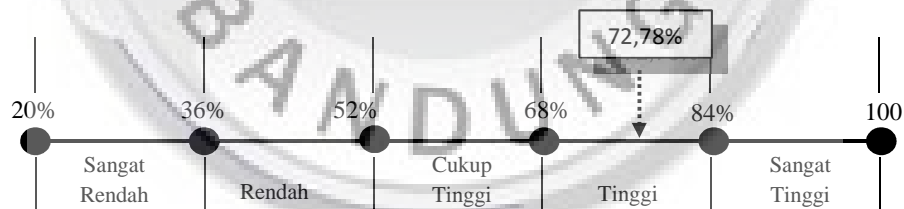
4.3.1.1 Kompensasi Finansial

a. Jenis Kompensasi Finansial

1. Dimensi Gaji

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Gaji

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	persentase
	ST	T	CT	R	SR				
P1	6	18	8	4	0	36	134	180	74,44%
P2	7	7	21	1	0	36	128	180	71,11%
Total Akumulasi							262	360	72,78%



Gambar 4.1
Garis Kontinum Tanggapan Responden Terhadap Gaji

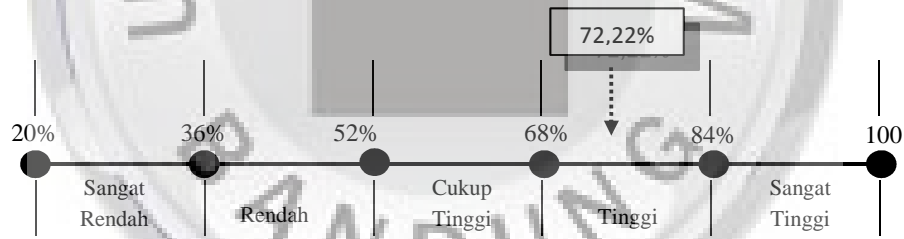
Tabel 4.6 dan Gambar 4.1 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai kompensasi finansial dimensi gaji yang ada di Dealer Honda Aceh Motor. Skor aktual yang diperoleh adalah sebesar 262, angka ini akan dibandingkan skor ideal yang mungkin dicapai adalah sebesar 360 maka persentase yang diperoleh untuk dimensi gaji yang ada di Dealer Honda Aceh

Motor adalah sebesar 72,78%. Angka tersebut berada pada interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji diberikan oleh Dealer Honda Aceh Motor kepada karyawan tergolong tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan gaji dalam memotivasi karyawan dan gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan karyawan oleh Dealer Honda Aceh Motor tergolong tinggi

2. Dimensi Bonus

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Bonus

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	persentase
	ST	T	CT	R	SR				
P3	8	14	10	4	0	36	134	180	74,44%
P7	5	12	15	4	0	36	126	180	70,00%
Total Akumulasi							260	360	72,22%



Gambar 4.2
Garis Kontinum Tanggapan Responden Terhadap Bonus

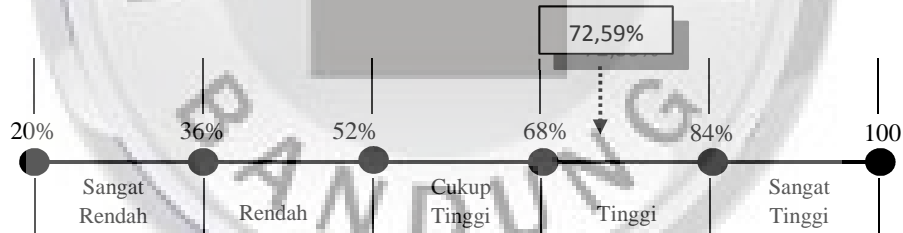
Tabel 4.7 dan Gambar 4.2 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai kompensasi finansial dimensi bonus yang ada di Dealer Honda Aceh Motor. Skor aktual yang diperoleh adalah sebesar 260, angka ini akan dibandingkan skor ideal yang mungkin dicapai adalah sebesar 360 maka persentase yang diperoleh pada dimensi bonus adalah sebesar 72,22%. Angka tersebut berada pada interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori tinggi,

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan bonus dalam memperbaiki tingkat kesalahn dalam bekerja dan keadilan dalam pemberian bonus oleh Dealer Honda Aceh Motor tergolong tinggi.

3. Dimensi Insentif

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Insentif

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor persentase
	ST	T	CT	R	SR				
P4	9	5	19	3	0	36	128	180	71,11%
P5	11	14	9	2	0	36	142	180	78,89%
P6	4	10	18	4	0	36	122	180	67,78%
Total Akumulasi							392	540	72,59%



Gambar 4.3

Garis Kontinum Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Insentif

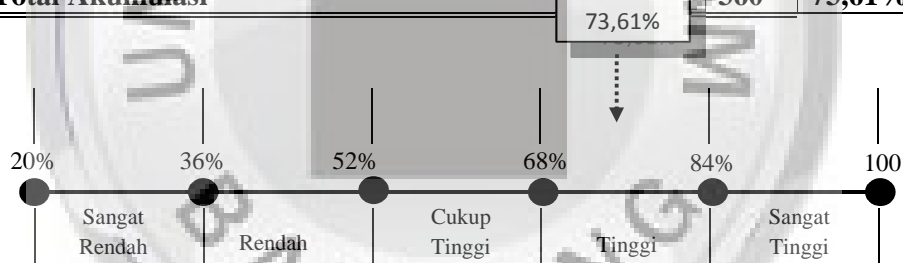
Tabel 4.8 dan Gambar 4.3 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai kompensasi finansial dimensi insentif yang ada di Dealer Honda Aceh Motor. Skor aktual yang diperoleh adalah sebesar 392, angka ini akan dibandingkan skor ideal yang mungkin dicapai adalah sebesar 540 maka persentase yang diperoleh pada dimensi insentif adalah sebesar 72,82%. Angka

tersebut berada pada interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori tinggi,. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan dalam pemberian insentif, kesesuaian pemberian insentif dengan kesepakatan, dan pemberian insentif mempengaruhi semangat kerja karyawan yang diberikan oleh Dealer Honda aceh Motor kepada karyawannya tergolong tinggi.

4. Dimensi Tunjangan

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tunjangan

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	persentase
	ST	T	CT	R	SR				
P8	10	7	16	3	0	36	132	180	73,33%
P9	10	7	17	2	0	36	133	180	73,89%
Total Akumulasi							265	360	73,61%



Gambar 4.4

Garis Kontinum Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tunjangan

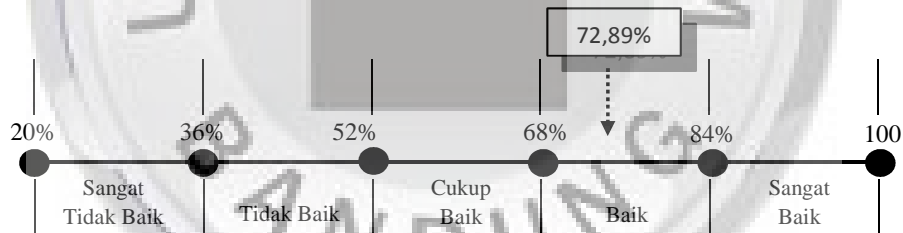
Tabel 4.9 dan Gambar 4.4 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai kompensasi finansial dimensi tunjangan yang ada di Dealer Honda Aceh Motor. Skor aktual yang diperoleh adalah sebesar 265, angka ini akan dibandingkan skor ideal yang mungkin dicapai adalah sebesar 360 maka persentase yang diperoleh pada dimensi tunjangan adalah sebesar 73,61%. Angka tersebut berada pada interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori tinggi,

sehingga dapat disimpulkan bahwa kesesuaian tunjangan dengan peranan atau posisi karyawan dan pemberian pesangon kepada karyawan yang berhenti (*resign*) yang diberikan oleh Dealer Honda Aceh Motor kepada karyawan tergolong tinggi.

b. Syarat Pemberian Kompensasi Finansial

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Syarat Pemberian Kompensasi Finansial

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	persentase
	ST	T	CT	R	SR				
P10	7	6	21	2	0	36	126	180	70,00%
P11	11	5	17	3	0	36	132	180	73,33%
P12	8	6	21	1	0	36	129	180	71,67%
P13	7	9	18	2	0	36	129	180	71,67%
P14	11	10	15	0	0	36	140	180	77,78%
Total Akumulasi							656	900	72,89%



Gambar 4.5
Garis Kontinum Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Syarat Pemberian Kompensasi Finansial

Tabel 4.10 dan Gambar 4.5 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai syarat pemberian kompensasi finansial yang ada di Dealer Honda Aceh Motor. Skor aktual yang diperoleh adalah sebesar 656, angka ini akan dibandingkan skor ideal yang mungkin dicapai adalah sebesar 900 maka persentase yang diperoleh pada dimensi syarat pemberian kompensasi finansial adalah sebesar 72,89%. Angka tersebut berada pada interval 68%-84% dan

termasuk dalam kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa konsistensi dalam sistem kompensasi finansial, kelayakan besarnya jumlah kompensasi finansial, objektivitas dalam penilaian kriteria yang berhak mendapatkan kompensasi finansial, ketepatan dalam pemberian kompensasi finansial dan kesesuaian dalam pemberian kompensasi dengan kinerja pada Dealer Honda Aceh Motor telah dilakukan dengan baik.

Tabel 4.11
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Finansial

Variabel	No	Dimensi	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
Kompensasi Finansial	1	Gaji	262	360	72,78%
	2	Bonus	260	360	72,22%
	3	Insentif	392	540	72,59%
	4	Tunjangan	265	360	73,61%
	5	Syarat Pemberian Kompensasi Finansial	656	900	72,89%
Total			1835	2520	72,82%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 36 responden didapat skor persentase pada masing-masing pernyataan. Secara keseluruhan variabel kinerja karyawan memiliki nilai skor aktual sebesar 1835 dari 28 item pernyataan yang diajukan dengan 36 responden yang diteliti, nilai skor aktual ini akan dibandingkan dengan nilai skor ideal yang dicapai adalah sebesar 2520 sehingga didapat nilai persentase yang diperoleh adalah sebesar 72,82%. Angka tersebut termasuk terdalam kategori baik karena berdasarkan pada pedoman kategorisasi berada pada rentang 68%-84%. Sehingga dapat disimpulkan secara

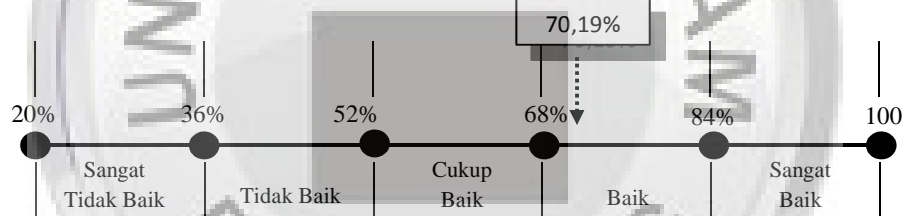
keseluruhan bahwa kompensasi finansial pada Dealer Honda Aceh Motor tergolong baik.

4.3.1.2 Kinerja Karyawan

a. Dimensi Kualitas

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kualitas

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	persentase
	ST	T	CT	R	SR				
P1	9	9	16	2	0	36	133	180	73,89%
P2	4	9	21	1	1	36	122	180	67,78%
P3	4	9	22	1	0	36	124	180	68,89%
Total Akumulasi							379	540	70,19%



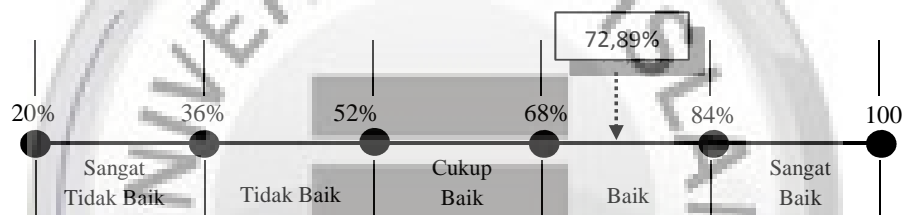
Gambar 4.6
Garis Kontinum Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kualitas

Tabel 4.12 dan Gambar 4.6 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai kualitas kinerja karyawan yang ada di Dealer Honda Aceh Motor. Skor aktual yang diperoleh adalah sebesar 379, angka ini akan dibandingkan skor ideal yang mungkin dicapai adalah sebesar 540 maka persentase yang diperoleh pada dimensi insentif adalah sebesar 70,19%. Angka tersebut berada pada interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketelitian dalam melaksanakan tugas, tingkat mutu pekerjaan yang dihasilkan dan tingkat kerapuhan hasil kerja karyawan Dealer Honda Aceh Motor tergolong baik.

b. Dimensi Kuantitas

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kuantitas

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	persentase
	ST	T	CT	R	SR				
P4	8	9	19	0	0	36	133	180	73,89%
P5	2	14	16	4	0	36	122	180	67,78%
Total Akumulasi							255	360	70,83%



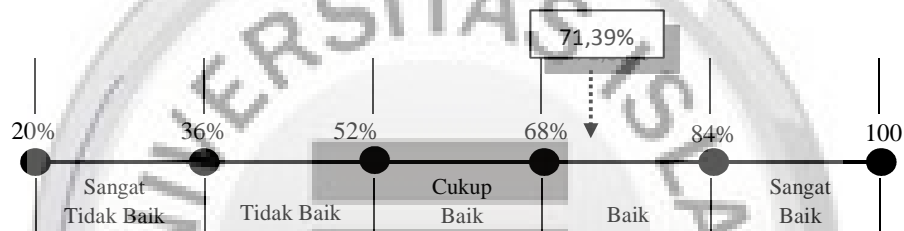
Gambar 4.7
Garis Kontinum Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kuantitas

Tabel 4.13 dan Gambar 4.7 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai kuantitas kinerja karyawan yang ada di Dealer Honda Aceh Motor. Skor aktual yang diperoleh adalah sebesar 255, angka ini akan dibandingkan skor ideal yang mungkin dicapai adalah sebesar 360 maka persentase yang diperoleh pada dimensi insentif adalah sebesar 72,89%. Angka tersebut berada pada interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target dan tingkat jumlah pekerjaan yang dapat disesuaikan oleh karyawan Dealer Honda Aceh Motor tergolong baik.

c. Dimensi Ketepatan Waktu

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	persentase
	ST	T	CT	R	SR				
P6	6	11	15	4	0	36	127	180	70,56%
P7	5	15	13	3	0	36	130	180	72,22%
Total Akumulasi							257	360	71,39%



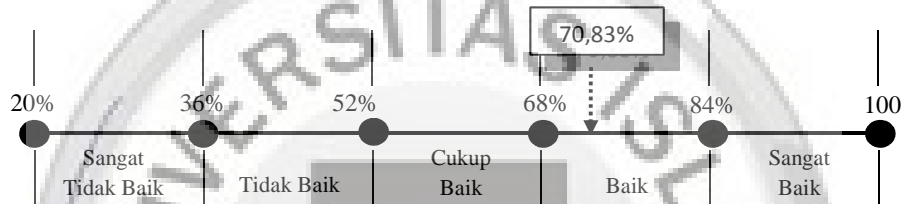
Gambar 4.8
Garis Kontinum Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu

Tabel 4.14 dan Gambar 4.8 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai ketepatan waktu karyawan yang ada di Dealer Honda Aceh Motor. Skor aktual yang diperoleh adalah sebesar 257, angka ini akan dibandingkan skor ideal yang mungkin dicapai adalah sebesar 360 maka persentase yang diperoleh pada dimensi insentif adalah sebesar 71,39%. Angka tersebut berada pada interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat ketepatan waktu kehadiran dan tidak mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan Dealer Honda Aceh Motor tergolong baik.

d. Dimensi Efektifitas

Tabel 4.15
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Efektifitas

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor persentase
	ST	T	CT	R	SR				
P8	5	12	15	4	0	36	126	180	70,00%
P9	8	9	15	4	0	36	129	180	71,67%
Total Akumulasi							255	360	70,83%



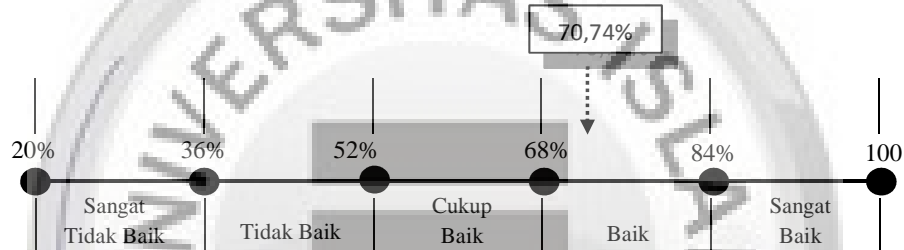
Gambar 4.9
Garis Kontinum Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Efektifitas

Tabel 4.15 dan Gambar 4.9 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai efektifitas karyawan yang ada di Dealer Honda Aceh Motor. Skor aktual yang diperoleh adalah sebesar 255, angka ini akan dibandingkan skor ideal yang mungkin dicapai adalah sebesar 360 maka persentase yang diperoleh pada dimensi insentif adalah sebesar 70,83%. Angka tersebut berada pada interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan dan tingkat kemampuan mencapai hasil kerja sesuai dengan direncanakan karyawan Dealer Honda Aceh Motor tergolong baik.

e. Dimensi Kemandirian

Tabel 4.16
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kemandirian

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	persentase
	ST	T	CT	R	SR				
P10	6	10	17	3	0	36	127	180	70,56%
P11	6	8	22	0	0	36	128	180	71,11%
P12	7	9	17	2	1	36	127	180	70,56%
Total Akumulasi							382	540	70,74%



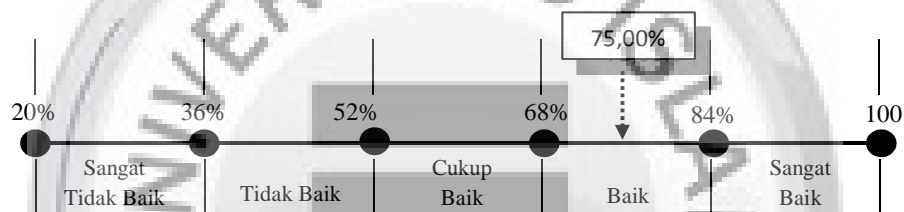
Gambar 4.10
Garis Kontinum Tanggapan Responden Terhadap Dimensi kemandirian

Tabel 4.16 dan Gambar 4.10 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai kemandirian karyawan yang ada di Dealer Honda Aceh Motor. Skor aktual yang diperoleh adalah sebesar 382, angka ini akan dibandingkan skor ideal yang mungkin dicapai adalah sebesar 540 maka persentase yang diperoleh pada dimensi insentif adalah sebesar 70,74%. Angka tersebut berada pada interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki keahlian dalam mendukung pekerjaan dan kemampuan dalam pekerjaan, tanpa bantuan rekan atau atasan dan tingkat inisiatif kerja karyawan Dealer Honda Aceh Motor tergolong baik.

f. Dimensi Hubungan Interpersonal

Tabel 4.17
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Hubungan Interpersonal

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Aktual	Skor Ideal	persentase
	ST	T	CT	R	SR				
P13	7	13	16	0	0	36	135	180	75,00%
P14	6	15	15	0	0	36	135	180	75,00%
Total Akumulasi							270	360	75,00%



Gambar 4.11
Garis Kontinum Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Hubungan Interpersonal

Tabel 4.17 dan Gambar 4.11 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai hubungan interpersonal karyawan yang ada di Dealer Honda Aceh Motor. Skor aktual yang diperoleh adalah sebesar 270, angka ini akan dibandingkan skor ideal yang mungkin dicapai adalah sebesar 360 maka persentase yang diperoleh pada dimensi hubungan interpersonal adalah sebesar 75,00%. Angka tersebut berada pada interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dan tingkat pemeliharaan hubungan kerja dengan atasan dan bawahan karyawan Dealer Honda Aceh Motor tergolong baik.

Tabel 4.18
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	No	Dimensi	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	klasifikasi
Kinerja Karyawan	1	Kualitas	379	540	70,19%	Baik
	2	Kuantitas	255	360	70,83%	Baik
	3	Ketepatan Waktu	257	360	71,39%	Baik
	4	Efektifitas	255	360	70,83%	Baik
		Kemandirian	382	540	70,74%	Baik
	5	Hubungan Interpersonal	270	360	75,00%	Baik
Total			1798	2520	71,35%	Baik

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 36 responden didapat skor persentase pada masing-masing pernyataan. Secara keseluruhan variabel kinerja karyawan memiliki nilai skor aktual sebesar 1798 dari 28 item pernyataan yang diajukan dengan 36 responden yang diteliti, nilai skor aktual ini akan dibandingkan dengan nilai skor ideal yang dicapai adalah sebesar 2520 sehingga didapat nilai persentase yang diperoleh adalah sebesar 71,35%. Angka tersebut termasuk terdalam kategori baik karena berdasarkan pada pedoman kategorisasi berada pada rentang 68%-84%. Sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa kinerja karyawan pada Dealer Honda Aceh Motor tergolong baik.

4.3.2 Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Aceh Motor, maka dilakukan analisis regresi linier sederhana yang terdiri dari persamaan regresi linier sederhana, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

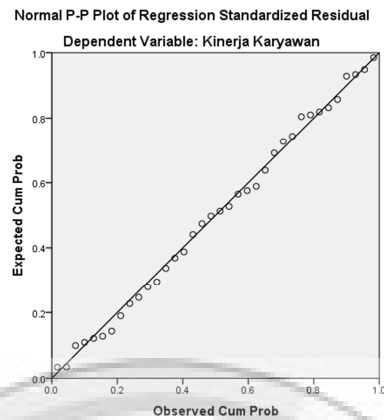
4.3.2.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk mendeksi ada tidaknya pelanggaran asumsi normalitas data, dapat dilihat dengan menggunakan metode grafik *p-plot*. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

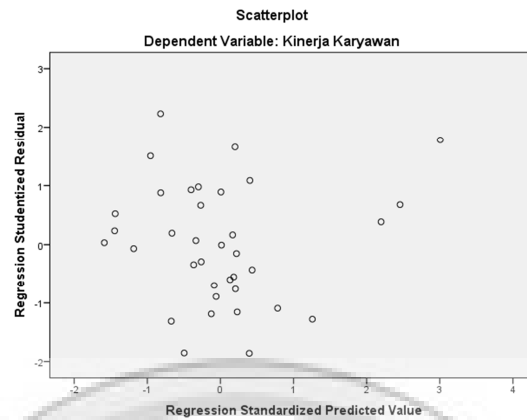


Gambar 4.12 Uji Normalitas P-P Plot

Gambar di atas menunjukkan hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan metode grafik *p-plot*. Dari gambar di atas terlihat bahwa data yang diperoleh masih mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diuji berdistribusi secara normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas data terpenuhi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran asumsi heteroskedastisitas, dapat dilihat dengan menggunakan metode grafik scatter plot. Apabila dalam grafik tidak terdapat pola tertentu yang teratur dan data tersebar secara acak di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka diidentifikasi tidak terdapat heteroskedastisitas.



Gambar 4.13 Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menjelaskan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *scatter plot*. Dari gambar di atas terlihat bahwa data nilai residual yang diperoleh tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual dalam data bersifat homokedastisitas.

Dari kedua hasil pengujian asumsi klasik di atas terlihat bahwa tidak ditemukannya pelanggaran asumsi klasik, sehingga analisis regresi linier sederhana dapat digunakan.

4.3.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi linier sederhana yang akan dibentuk adalah:

$$Y = a + bX$$

Y = Kompensasi Finansial

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Kinerja Karyawan

Dengan menggunakan software *SPSS.21*, diperoleh hasil analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.19
Persamaan Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.489	5.072		1.082	.287
	Kompensasi Finansial	.779	.126	.728	6.200	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output *SPSS* di atas, diperoleh nilai a (Konstanta) sebesar 5,489 dan nilai b sebesar 0,779. Dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 5,489 + 0,779X$$

Nilai a dan b dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a = 5,489 artinya : Jika kompensasi finansial bernilai 0 satuan maka kinerja karyawan akan bernilai 5,489 satuan.

b = 0,779 artinya : Jika kompensasi finansial meningkat sebesar satu satuan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,779 satuan.

4.3.2.3 Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk menguji seberapa kuat hubungan antara variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan data yang digunakan sudah ditransformasi menjadi skala interval, maka analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi *pearson product moment*. Dengan menggunakan *software SPSS for window*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.20
Analisis Korelasi

Correlations

		Kompensasi Finansial	Kinerja Karyawan
Kompensasi Finansial	Pearson Correlation	1	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36

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

Berdasarkan output *SPSS.21* di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan sebesar 0,728. Hubungan yang terjadi bertanda positif (searah), dimana semakin baik kompensasi finansial, maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,728 berdasarkan pedoman interpretasi *Sugiono (2011 : 184)* termasuk dalam kategori kuat karena berada pada interval antara 0,60-0,799. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang kuat.

4.3.2.4 Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dapat dilihat dengan menggunakan analisis koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi (KD) merupakan kuadrat dari nilai r , dengan menggunakan *software SPSS.21*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.21
Tabel R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.531	.517	4.34846

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel hasil output SPSS.21 di atas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,728, maka koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,728)^2 \times 100\% \\
 &= 53,1\%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,1% dan sisanya 46,9% dipengaruhi faktor lain.

4.3.2.5 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a) $H_0 : \beta = 0$; Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

b) $H_a : \beta \neq 0$; Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Taraf signifikansi (α) : 0,05 (5%)

Kriteria uji : tolak H_0 jika nilai t-hitung > t-tabel, terima H_0 jika nilai t-hitung < t-tabel

Nilai statistik uji t dapat diketahui dari tabel output berikut :

Tabel 4.22
Tabel Uji -t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.489	5.072		1.082	.287
	Kompensasi Finansial	.779	.126	.728	6.200	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai t hitung untuk kompensasi finansial sebesar 6,200. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha = 0,05$, $df = n-k-1 = 36 -1- 1 = 34$ untuk pengujian dua pihak maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,032. Diketahui bahwa t hitung untuk variabel kompensasi finansial sebesar 6,200 > t tabel (2,032), maka H_0 ditolak. Artinya, kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.