

**PENERAPAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PT. ADI RAYA CONSTRUCTION**

TUGAS AKHIR

**Disusun untuk memenuhi sebagai syarat
guna memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md.)
Administrasi Perkantoran**



Oleh:

Angelin Nastitiadi

NIM. 152011013051

**PROGRAM STUDI DIII ADMINISTRASI PERKANTORAN
FAKULTAS VOKASI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2023**

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT

Bagian atau keseluruhan isi Tugas Akhir ini tidak pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademis pada bidang studi dan/atau Universitas lain dan tidak pernah dipublikasikan /ditulis oleh individu selain penyusun, kecuali bila dituliskan dengan format dalam isi Tugas Akhir.

Apabila ditemukan bukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 1 Juni 2023

Penulis,



Angelina Nastitiadi

NIM. 152011013051

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**PENERAPAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PT. ADI RAYA CONSTRUCTION**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Ahli Madya
Bidang Administrasi
Pada Departemen Bisnis Fakultas Vokasi
Universitas Airlangga

Oleh:

Angelin Nastitiadi:

152011013051

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing,



Dr. Amaliyah, S.AB., M.M.

NIP. 198203192020073201

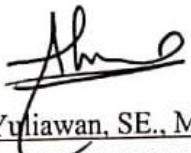
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

**PENERAPAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PT. ADI RAYA CONSTRUCTION**

Disusun oleh:
Angelin Nastitiadi
NIM. 152011013051

Telah diuji pada tanggal 21 Juli 2023

Mengetahui.
Koordinator Program Studi D-III Administrasi Perkantoran
Fakultas Vokasi Universitas Airlangga


Dr. Rahmat Yuliawan, SE., MM., AWP., CHRM.
NIP. 198507092016033101

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA PENGUJI

Tugas Akhir Ini Telah Diiijinkan dan Disahkan Dihadapan Komisi Penguji

Program Studi : D-III Administrasi Perkantoran

Departemen : Bisnis

Fakultas : Vokasi

Hari/Tanggal : Jumat / 21 Juli 2023

Pukul : 09.00-13.00 WIB

Tempat : Kelas B/R.101

Panitia Penguji terdiri dari:

Ketua Penguji



Lydia Apriliani, SE., MBA

NIP. 199304062020073201

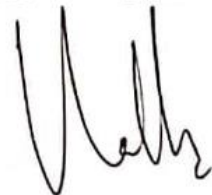
Anggota Penguji I



Erindah Dimisyqiyani, S.AB., M.AB.

NIP. 198904152018083201

Anggota Penguji II



Dr. Amaliyah, S.AB, MM

NIP. 198203192020073201

PEDOMAN PENGGUNAAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini tidak dipublikasikan, namun tersedia di perpustakaan dalam lingkungan Universitas Airlangga, diperkenankan untuk dipakai sebagai referensi kepustakaan, tetapi pengutipan harus seizin penyusun dan harus menyebutkan sumbernya sesuai kebiasaan ilmiah.

Dokumen Tugas Akhir ini merupakan hak milik Universitas Airlangga.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kehadiran karena dengan ridha dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul “Penerapan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Adi Raya Construction” untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md.) pada Program Studi Diploma III Administrasi Perkantoran Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga.

Pada proses penyusunan Tugas Akhir, penulis mendapat berbagai dukungan, doa, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tugas Akhir ini yakni:

1. Bapak Prof. Dr. Anwar Ma’aruf, drh., M. Kes., selaku Dekan Fakultas Vokasi Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menempuh pendidikan di Program Studi Diploma III Administrasi Perkantoran Fakultas Vokasi Universitas Airlangga.
2. Ibu Nur Emma Suriani, S.Sos., M.Si selaku Ketua Departemen Bisnis Fakultas Vokasi Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan penulis untuk mendapatkan ilmu pada Program Studi Diploma III Administrasi Perkantoran.
3. Bapak Dr. Rahmat Yuliawan, SE., MM., AWP., CHRM selaku Koordinator Program Studi Diploma III Administrasi Perkantoran Fakultas Vokasi Universitas Airlangga yang telah memberikan arahan pada masa studi.
4. Ibu Dr. Amaliyah, S.AB., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah

meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam penyusunan Tugas Akhir.

5. Ibu Lydia Apriliani, SE., MBA selaku Dosen Penguji siding Tugas Akhir yang telah bersedia menguji penulis pada siding Tugas Akhir.
6. Ibu Erindah Dimisyqiyani, S.AB., M.AB. selaku Dosen Penguji siding Tugas Akhir yang telah bersedia menguji penulis pada siding Tugas Akhir.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Perkantoran yang telah memberikan ilmu bermanfaat.
8. Bapak Reza yang telah membantu dan memberikan motivasi serta informasi yang dibutuhkan penulis dalam penulisan Tugas Akhir.
9. Seluruh pegawai PT. Adi Raya Construction khususnya kepada Bapak Bachrur Rozi yang telah mendukung dan memberikan kesempatan untuk melakukan pelaksanaan dan penelitian sebagai data penulisan Tugas Akhir.
10. Kedua orang tua dan keluarga yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan secara lahir dan batin atas semua kegiatan yang telah saya lakukan dalam pelaksanaan tugas Tugas Akhir.
11. Diri Sendiri yang selalu optimis, tekun, rajin dan pantang menyerah saat mengerjakan Tugas Akhir ini.
12. Achmad Wildan Habibullah yang senantiasa memberikan dukungan selama proses penyusunan Tugas Akhir.
13. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Administrasi Perkantoran Angkatan 2020 yang telah berbagi pengetahuan, memberikan *support* serta membantu penulis dalam proses penyusunan Tugas Akhir ini.

14. Pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu-per satu yang telah membantu dalam proses penyusunan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan Tugas Akhir ini. Akhirnya tiada gading tak retak, dengan segala keterbatasan yang ada, semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, 1 Juni 2023

ABSTRAK

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan tolak ukur terhadap prestasi yang dicapai oleh pegawai. Hubungan kerja yang positif sangat penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai visi dan misi. Untuk dapat memantau dan menjaga kualitas sumber daya manusianya, maka perlu adanya penilaian kinerja terhadap setiap pegawai. Ketidakstabilan kinerja pegawai PT. Adi Raya Construction dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kurangnya pemberian kompensasi yang diterima. kompensasi yang diterapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan pegawai. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh peranan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai di PT. Adi Raya Construction. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Adi Raya Construction yang berjumlah 591. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang didasarkan pada data konkret. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan pengamatan/observasi dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kompensasi non finansial berperan positif terhadap kinerja dan komitmen pegawai kepada perusahaan. Pejabat yang memimpin harus melakukan tindakan pengawasan dan penilaian kinerja terhadap pegawai secara rutin. Untuk pegawai diharapkan mempersiapkan barang secara rutin agar tidak memperlambat pekerjaan.

Kata Kunci : Kompensasi Non Finansial, Kinerja, Pegawai

ABSTRACT

The provision of compensation is very important for employees, the size of the compensation provided is a measure of the achievements achieved by employees. Positive working relationships are very important for companies because they can improve employee performance and company goals can be achieved according to vision and mission. To be able to monitor and maintain the quality of its human resources, it is necessary to assess the performance of each employee. The instability of employee performance of PT Adi Raya Construction can be caused by several factors, one of which is the lack of compensation received. compensation applied by the company is often considered to be less than employee expectations. The purpose of the study was to determine the effect of the role of non-financial compensation on employee performance at PT Adi Raya Construction. The population in this study were all employees of PT Adi Raya Construction, totalling 591. The sample in this study amounted to 100 people. The research approach used in the study uses a quantitative descriptive approach, which is a method based on concrete data. Data collection techniques in this study were observation and questionnaires. The results of this study indicate that the application of non-financial compensation plays a positive role in employee performance and commitment to the company. The leading official must carry out supervisory actions and performance appraisals of employees on a regular basis. Employees are expected to prepare items regularly so as not to slow down the work.

Keywords: Non-Financial Compensation, Performance, Employee

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iv
LEMBAR PENGESAHAN PANITIA PENGUJI	v
PEDOMAN PENGGUNAAN TUGAS AKHIR	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Tinjauan Teori	7
2.1.1 Manajemen	7
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Kompensasi Non Finansial	15
2.1.4 Kinerja Pegawai.....	17
2.1.5 Hubungan Kompensasi Non Finansial dengan Kinerja Pegawai	21
2.2 Tinjauan Empiris	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	24

3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.3 Jenis dan Sumber Data	24
3.4 Teknik Pengumpulan Data	25
3.5 Populasi dan Sampel	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	28
4.1.1 Profil Perusahaan	28
4.1.2 Visi, Misi, dan <i>Value</i>	29
4.1.3 Logo Perusahaan	31
4.1.4 Lokasi Perusahaan	31
4.1.5 Struktur Organisasi	32
4.2 Hasil Penelitian	32
4.3 Pembahasan	34
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	45
5.1 Kesimpulan	45
5.2 Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Gambar 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Gambar 3.1 Skala Pengukuran Likert	26
Gambar 4.1 Demografi Responden berdasarkan Umur	32
Gambar 4.2 Demografi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
Gambar 4.3 Demografi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	33
Gambar 4.4 Distribusi Jawaban Responden.....	34

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Kantor PT. Adi Raya Construction	30
Gambar 4.2 Logo PT. Adi Raya Construction.....	30
Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT. Adi Raya Construction	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Kuesioner

Lampiran 2 Matriks Tabulasi Data

Lampiran 3 Form Bimbingan Tugas Akhir

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor pentingnya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi (Huzain, 2021). Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola dan mengatur kinerja perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan penting bagi terwujudnya tenaga kerja yang produktif, efektif, dan efisien (Fuad, 2021). Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menunjang citra perusahaan menjadi lebih unggul dan berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak dan pemeran penting suatu organisasi yang berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Ansory & Meithiana, 2019). Sadar akan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dan berintegritas untuk kemajuan organisasi, maka perlu dikelola secara baik agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut adalah kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan tercapainya tujuan perusahaan. Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusianya.

Perusahaan harus bisa bersikap profesional dan adil dalam memberikan imbalan dan perhatian kepada pegawai. Hal tersebut bertujuan sebagai imbal balik

kepada pegawai atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut juga dapat mendorong pegawai untuk lebih termotivasi dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya.

Dalam dunia kerja, hubungan kerja antar pegawai dan pemimpin sangatlah penting untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan. Hubungan kerja berprinsip pada kepentingan bersama antara organisasi dengan pegawai maupun antar pegawai (Al Hakim, 2019). Berdasarkan teori tersebut, hubungan kerja yang positif sangat penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai harapan. Untuk dapat memantau dan menjaga kualitas sumber daya manusianya, maka perlu adanya penilaian kinerja terhadap setiap pegawai. Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi kinerja individu pegawai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat salah satunya dapat dilihat dari pemberian kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Afandi, 2021). Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (Heryani *et al*, 2019). Dari pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang

diterima pegawai yang berbentuk langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan jasa yang telah diberikan perusahaan secara adil, yang dapat dibedakan menjadi: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, dengan indikator: gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan tolak ukur terhadap prestasi yang dicapai oleh pegawai. Diharapkan dengan adanya kompensasi, pegawai menjadi lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas pegawai, dan disiplin, oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan (Hasibuan, 2020). Berdasarkan teori tersebut, apabila pegawai memandang pemberian kompensasi tidak memadai, maka kinerja, motivasi, maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Hal ini akan berdampak pada citra perusahaan dan keuntungan perusahaan akan menurun.

Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja pegawai diharapkan dapat menjadi motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini juga bertujuan agar pegawai memiliki komitmen untuk keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik kompensasi non finansial yang didapatkan pegawai, maka akan menjadi hasil yang baik untuk perusahaan dan komitmen pegawai terhadap perusahaan. Hal ini juga diharapkan dapat memacu kinerja pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai bagi perusahaan.

Kompensasi yang diterapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan pegawai. Beban kerja yang dimiliki dinilai lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka (Enny, 2019). Tetapi tidak keseluruhan pegawai membutuhkan materi untuk menumbuhkan motivasi kerja maupun untuk meningkatkan kinerja yang ada dalam diri mereka.

Berdasarkan hasil lapangan, ketidakstabilan kinerja pegawai PT. Adi Raya Construction dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu kurangnya pemberian kompensasi yang diterima. Kompensasi yang diterima antar pegawai berbeda-beda tergantung pada jabatan, lamanya bekerja, dan insentif yang diterima. Selain kompensasi, faktor nonkompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perusahaan tersebut. Tidak adanya penilaian atau pengakuan atas kinerja yaitu berupa *reward* juga menjadi salah satu faktor kurangnya motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Rendahnya kinerja pegawai menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini terjadi karena terdapat tindakan pegawai yang tidak mendukung efektifitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaannya. Akibatnya, perusahaan harus menerima kerugian berupa material maupun immaterial karena pekerjaan pegawai yang kurang baik.

Melalui penelitian ini diharapkan manajemen perusahaan dapat mengusahakan penyelesaian masalah yang berhubungan dengan kompensasi non finansial agar dapat menjaga kualitas kinerja pegawai tetap tinggi guna tercapainya

tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul “Penerapan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Adi Raya Construction”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui rumusan masalahnya adalah “Apakah pemberian kompensasi non finansial dapat meningkatkan kinerja pegawai di PT. Adi Raya Construction?”

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada permasalahan mengenai Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Pegawai dengan objek yang diteliti adalah seluruh pegawai di PT. Adi Raya Construction .

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian kompensasi non finansial dapat meningkatkan kinerja pegawai di PT. Adi Raya Construction.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis, penelitian ini sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam penerapan teori-teori yang sudah diperoleh di bangku kuliah.
2. Bagi Perusahaan, penelitian ini digunakan sebagai dasar bahan masukan ilmiah, pemikiran dan pertimbangan dalam pemberian kompensasi non finansial terhadap pegawai di PT. Adi Raya Construction.

3. Bagi Akademisi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan masukan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang judul penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2019). Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu (Firmansyah & Mahardika, 2018). Secara umum, manajemen adalah proses dimana seseorang dapat mengendalikan segala suatu yang dilakukan individu atau kelompok. manajemen harus dilakukan untuk mencapai tujuan atau target tersebut tercapai bersama dengan sumber daya yang tersedia.

Unsur-Unsur Manajemen

Menurut Firmansyah & Mahardika (2018) unsur-unsur pokok manajemen adalah manusia (*man*), uang (*money*), barang (*material*), mesin (*machine*), metode (*methods*), dan pasar (*market*). Berikut adalah penjelasan dari unsur-unsur tersebut :

1. Manusia (*man*)

Dalam kegiatan manajemen, sumber daya manusia sangat diperlukan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia yang akan merancang tujuan, menetapkan tujuan, dan manusia juga yang akan menjalankan proses dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, tanpa adanya manusia, kegiatan

manajemen tidak akan berjalan dengan baik.

2. Uang (*money*)

Uang menjadi unsur penting dalam kegiatan manajemen karena menjadi perantara utama dalam mencapai tujuan. Biaya operasional dalam sebuah kegiatan manajemen tentu membutuhkan uang agar dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya.

3. Barang (*material*)

Material adalah unsur penting dalam manajemen karena kualitas bisnis dipengaruhi oleh material yang dipilih, jika material yang dipilih buruk, maka tujuan manajemen akan sulit dicapai.

4. Mesin (*machine*)

Dalam kemajuan teknologi, manusia bukan lagi sebagai pembantu mesin tetapi sebaliknya, mesin yang berubah kedudukan menjadi pembantu manusia.

5. Metode (*methods*)

Jika metode yang dibuat berdasarkan dengan visi misi, target, fasilitas, waktu, uang, sumber daya manusia, dan kegiatan bisnis, maka kegiatan manajemen akan berjalan dengan baik.

6. Pasar (*market*)

Pasar atau *market* adalah tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan. Agar pasar dapat dikuasai, maka kualitas dan harga barang haruslah sesuai dengan selera konsumen dan daya beli masyarakat (Firmansyah & Mahardika, 2018).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia artinya asset penting dan berperan menjadi faktor penggerak utama pada pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas pada suatu instansi. Oleh karena itu, sumber daya manusia wajib dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Sumber daya manusia merupakan kunci utama bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya (Ajabar, 2020). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan (Sinambela, 2021). Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan anggota yang sesuai sehingga dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grundei, 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan

hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perubahan secara terpadu (Cahyawening, 2019). Tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja sekarang maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakan.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja dapat meningkat dengan baik.
5. Menghindari kelebihan dan kekurangan yang dimiliki setiap pegawai.

Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengadaan sumber daya manusia

- a. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan setiap organisasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna tercapainya sebuah tujuan. Perencanaan sumber daya manusia bisa diartikan sebagai proses peramalan, pengembangan, dan pengendalian dalam suatu organisasi. Proses mengidentifikasi kebutuhan SDM saat ini dengan masa yang akan datang bagi suatu organisasi guna mencapai tujuan dan berfungsi

sebagai penghubung antara manajemen SDM dan rencana strategis keseluruhan organisasi (Tamsah & Nurung, 2022).

b. Analisis jabatan

Analisis jabatan adalah suatu tindakan pengumpulan, penilaian, dan penyusunan berbagai informasi secara sistematis yang berkaitan dengan jabatan. Definisi analisis jabatan adalah kegiatan untuk mempelajari dan menyimpulkan keterangan-keterangan atau fakta yang berkaitan dengan jabatan secara sistematis dan teratur.

c. Penarikan pegawai

Penarikan pegawai ialah suatu kegiatan yang dilakukan suatu organisasi untuk mempengaruhi para calon pegawai yang memenuhi syarat serta potensi yang dimiliki untuk menjadi pegawai pada suatu organisasi. Untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas pada organisasi yang bersangkutan. Pelaksanaan operasi organisasi pertama dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari calon pegawai yang cocok disebut dengan rekrutmen (Suryani, 2019).

d. Penempatan kerja

Penempatan pegawai adalah kegiatan yang bertujuan menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya.

e. Orientasi kerja

Orientasi kerja adalah suatu program yang dibuat oleh setiap perusahaan yang bertujuan untuk memperkenalkan pegawai baru pada

pekerjaan dan perusahaan tempat bekerja. Hal ini meliputi jabatan, kehidupan sosial, budaya, dan lingkungan di tempat kerja.

2. Pengembangan tenaga kerja

a. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan, serta metode yang terorganisasi dengan mengutamakan pembinaan, kejujuran, dan keterampilan.

b. Pengembangan

Pengembangan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, setiap pegawai harus memahami apa yang dimaksud dengan pengembangan.

c. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan penyedia informasi yang dapat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja, dan transfer.

3. Pembelian balas jasa mencakup :

a. Jasa langsung terdiri dari :

1. Gaji/upah

Gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada setiap individu, baik itu pemimpin, pengawas, pegawai kantor, manajer,

dan sebagainya. Proses pembayaran gaji biasanya diberikan dalam kurun waktu satu bulan.

2. Insentif

Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk *cash* yang diberikan kepada pegawai yang telah mencapai target yang telah ditentukan.

b. Balas jasa tak langsung terdiri dari :

a. Keuntungan

Keuntungan adalah balas jasa yang diperoleh dari selisih pembayaran dan modal.

2. Pelayanan/Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap yang terdiri dari materi dan non materi. Kesejahteraan diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas meningkat.

4. Integrasi mencakup :

a. Kebutuhan pegawai

Kebutuhan pegawai adalah segala sesuatu yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

b. Motivasi kerja

Motivasi kerja terdiri dari situasi dan lingkungan kerja yang terdapat

pada suatu organisasi atau instansi.

c. Kepuasan

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan pegawai terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing individu.

d. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan pegawai terhadap seluruh aturan yang ada di perusahaan tempat bekerja. Memiliki pegawai yang disiplin tentu saja memberikan dampak yang signifikan terhadap perusahaan.

e. Partisipasi kerja

Partisipasi kerja adalah penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja, penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi.

5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :

a. Komunikasi kerja

Komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

b. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang

bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Tujuan K3 adalah untuk memelihara Kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. K3 juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen, dan orang lain yang mungkin dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja.

c. Pengendalian konflik kerja

Pengendalian konflik kerja adalah segala yang dilakukan guna memperbaiki konflik yang terjadi dalam perusahaan.

d. Konseling kerja

Konseling adalah suatu pertemuan langsung dengan individu yang ditujukan pada pemberian bantuan kepadanya untuk dapat menyesuaikan dirinya secara efektif dengan dirinya sendiri dan lingkungannya.

6. Pemisahan tenaga kerja

Pemisahan tenaga kerja mencakup pemberhentian pegawai. Pemberhentian pegawai adalah pemutusan hubungan kerja seorang pegawai dengan kondisi organisasi atau instansi.

2.1.3 Kompensasi Non Finansial

Kompensasi adalah suatu imbalan balik secara finansial maupun non-finansial (*financial reward*) yang diberikan terhadap pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi (Mujanah, 2019). Kompensasi dapat berupa finansial atau uang atau segala sesuatu yang dapat diukur dengan uang, atau bisa juga dalam bentuk non-finansial yaitu bisa berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya

Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai, tetapi bukan berupa uang namun berupa fasilitas kerja (Sudaryo, 2019). Kompensasi non finansial adalah imbalan yang bersifat dapat memberikan kepuasan, kesenangan, dan rasa nyaman kepada pegawai melalui hal-hal non material. Contohnya adalah lokasi dan jam kerja yang fleksibel.

Indikator Kompensasi Non Finansial

- Imbalan sosial

Indikator imbalan sosial terdiri dari 2 yaitu pujian dan persahabatan.

- Imbalan karir

Indikator imbalan karir terdiri dari 2 indikator yaitu pengembangan diri dan peluang kenaikan pangkat.

Tujuan Pemberian Kompensasi Non Finansial

- a. Bagi Perusahaan

Untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong pegawai agar bekerja disiplin dengan semangat lebih tinggi serta dapat menggunakan faktor produksi dengan selektif dan seefisien mungkin.

- b. Bagi Pegawai

Agar pegawai memperoleh banyak keuntungan, seperti mendapat dorongan untuk mengembangkan dirinya dan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

Kriteria Pemberian Kompensasi Non Finansial

Kriteria dalam pemberian kompensasi non finansial diantaranya :

- a. Cukup memadai

Memenuhi persyaratan minimal (pemerintah, sertifikat, pekerja, material)

b. Pantas, patut, wajar, adil, setiap orang sebaiknya diberi imbalan sesuai dengan usaha dan kemampuannya.

c. Seimbang, cocok

d. *Cost effective*, sebaiknya tidak berlebihan, dipertimbangkan sesuai kemampuan organisasi.

e. Aman

Dapat memberikan rasa aman kepada pegawai.

f. *Incentive providing*

Dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif dan produktif.

g. Dapat diterima oleh pegawai

2.1.4 Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, hal ini mencakup kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2019). Kinerja pegawai adalah prestasi yang telah dicapai pegawai, hal ini mencakup hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Fungsi Kinerja

1. Sebagai tolok ukur (*benchmark*) untuk menentukan ketidak berhasilan kinerja ternilai.
2. Memotivasi para pegawai agar bekerja lebih kerja keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang dapat memotivasi pegawai, perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam sistem kompensasi.
3. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
4. Memberikan pedoman kepada pegawai berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja. Berikut adalah pertimbangan dalam pengukuran kerja, sebagai berikut :

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Faktor-Faktor Kinerja

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologi kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*skill*) artinya tenaga kerja yang mempunyai IQ diatas rata-rata dengan pendidikan. Yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai target kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang tenaga kerja dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri tenaga kerja yang terarah untuk mencapai tujuan kerja organisasi. Disamping itu, sikap mental juga mendorong diri tenaga kerja untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

Dasar Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah pengetahuan yang memberikan penanda baik kualitatif maupun kuantitatif bahwa dalam sebuah perusahaan, kinerja yang terjadi bersifat telah terjadi, sedang terjadi, maupun yang akan terjadi pada perusahaan tersebut (Amir, 2018). Menurut Afandi (2018:89) indikator-

indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada

pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.5 Hubungan Kompensasi Non Finansial dengan Kinerja Pegawai

Mengutip Sahara (2020) bagi perusahaan, pegawai merupakan salah satu sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi pegawai yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Alfandy (2021) dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi non finansial yang terdiri dari beberapa indikator yaitu pekerjaan dan lingkungan kerja. Namun tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian Elly (2019) ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh pegawai dan kedua, besarnya kompensasi yang diberikan tidak jauh beda dengan diharapkan pegawai. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka pegawai akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi

pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dan kebutuhan pegawai akan tercapai secara bersama.

2.2 Tinjauan Empiris

Penelitian ini mengacu penelitian terdahulu yang terdapat pada tabel 2.1:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	POPULASI DAN SAMPEL	HASIL PENELITIAN
1.	Fitri Wiwin Sahara (2020)	Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Karya Indorata Persada Pabrik Kelapa Sawit Di Kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar Kiri.	Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan karyawan dalam bagian produksi sebanyak 36 orang pada PT. Karya Indorata persada Pabrik Kelapa Sawit Di Kecamatan Gunung Sahilan.	Menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Di PT. Karya Indorata Persada.
2.	Elly Debora Simanjuntak, Muhammad Yahya Arwiyahya (2019)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan <i>Outsourcing</i> Di Telkom	Sampel penelitian ini sebanyak 90 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan. Metode analisis data	Menunjukkan bahwa kepuasan Kompensasi Finansial Dan Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		<i>Integrated Operasional Canter Regional III Jawa Barat.</i>	yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda.	kepuasan kerja karyawan.
3.	Maulana Taufiq Alfandy (2021)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR NTB Cabang Gunungsari, Lombok Barat.	Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PD BPR cabang Gunungsari. Sampel penelitian ini sebanyak 10 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan.	Menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR NTB Cabang Gunungsari, Lombok Barat.
4.	Angelin Nastitiadi (2023)	Penerapan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Adi Raya Construction.	Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Adi Raya Construction. Sampel penelitian ini sebanyak 100 orang pegawai yang meliputi seluruh pegawai.	Menunjukkan bahwa kompensasi non finansial dapat meningkatkan kinerja pegawai Di PT. Adi Raya Construction.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai di PT. Adi Raya Construction. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada data konkret, mempelajari data berupa nilai numerik untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2018).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Adi Raya Construction yang terletak di Jalan Raya Sembayat No KM.16, Area sawah, Sembayat, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik. Adapun waktu yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah selama empat bulan, dari bulan Februari – Mei 2023.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berupa catatan atau tulisan yang diperoleh dari berbagai sumber seperti kuesioner, gambaran umum perusahaan, serta data lainnya yang berkaitan dengan penelitian. Data kuantitatif biasanya diolah menggunakan teknik komputasi matematis (Junaidi & Susanti, 2019).

Sumber Data :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari pihak perusahaan melalui jawaban responden yang diperoleh dari pengisian kuesioner.

2. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan berupa data instansi. Data tersebut berupa gambaran umum perusahaan, seperti Riwayat dari perusahaan, total pegawai, struktur organisasi pegawai PT. Adi Raya Construction.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan / Observasi

Menurut Sugiyono (2018) observasi adalah suatu metode pengumpulan data yang memiliki karakteristik tertentu dibandingkan dengan metode lainnya. Observasi mempunyai tujuan untuk melakukan penelitian secara langsung dan yang tampak lebih jelas pada objek yang diteliti. Observasi dilakukan kepada para pegawai Di PT. Adi Raya Construction.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu alat pengumpulan data berupa serangkaian pernyataan yang diajukan pada responden untuk mendapatkan jawaban. Kuesioner merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab (Sujarweni, 2020). Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018).

Skala likert yang digunakan terdapat pada tabel 3.1

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert

No	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Sugiyono (2018)

3.5 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Adi Raya Construction yang berjumlah 591 pegawai.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Adapun peneliti menggunakan rumus Slovin dalam pengambilan sampel karena untuk mengetahui proporsi yang sesuai untuk mewakili. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1

dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut :

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi jumlah kecil

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah pegawai. Sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10%. Untuk mengetahui sampel penelitian, berikut perhitungannya :

$$n = \frac{591}{1+591 (0,1)^2} = 85,5$$

Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 86 orang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

PT. Adi Raya Construction didirikan pada 25 April 2016, dimulai dari perusahaan kecil yang terdiri dari orang-orang terampil dari berbagai latar belakang. Meskipun pendirian perusahaan relatif baru, orang-orang di perusahaan telah bekerja sama sejak 2012 di bawah bendera yang berbeda. Oleh karena itu, para kru memiliki banyak pengalaman untuk bekerja sebagai sebuah tim. Dimulai dari pekerjaan konstruksi dan kemudian mulai melebarkan sayap ke publik perusahaan yang bergerak di bidang jasa *engineering, procurement, and construction* (EPC).

Sebagai misi strategis, Adi Raya Construction memanfaatkan kekuatan jaringan, dukungan, dan kemitraan untuk menata pekerjaan secara profesional layanan rantai pasokan dan proyek EPC dalam sumber daya keahlian internal dan keahlian khusus yang dialihdayakan, yang termasuk (namun tidak terbatas pada) teknik, pabrikan, fasilitas halaman fabrikasi transportasi & kinerja, konstruksi, komisioning, dan dukungan pemeliharaan seperti merombak. Sumber daya keahlian dan pengalaman dalam organisasi sangat berkorelasi dengan pengaturan kemitraan yang meliputi kerjasama operasi, konsorsium, atau ruang lingkup subkontrak bisnis ke bisnis.

4.1.2 Visi, Misi, dan Value

a. Visi

Menjadi perusahaan nasional terkemuka yang menyediakan kebutuhan nasional jasa rekayasa, pengadaan dan konstruksi melalui penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi.

b. Misi

1. Untuk menghasilkan nilai tambah bagi pemegang saham kami, serta untuk pemangku kepentingan terkait.
2. Untuk memberdayakan pembangunan berkelanjutan melalui inovasi dan penerapan teknologi.
3. Menciptakan produk dan layanan yang kompetitif dengan keunggulan berkualitas dan ramah lingkungan.

c. Value

PT. Adi Raya Construction juga memiliki nilai-nilai yang dipegang di perusahaannya, antara lain :

1. Integritas

Selalu menjunjung tinggi nilai-nilai moral dalam setiap kegiatan untuk membangun kepercayaan dari para pemangku kepentingan.

2. Profesional

Mengatur proyek secara mandiri sambil menerapkan nilai-nilai kewirausahaan, kompetensi, dan keterampilan kepemimpinan, juga memberdayakan semua sumber daya untuk memberikan nilai tertinggi kepada pelanggan.

3. Dinamika

Terus meningkatkan keberlanjutan untuk mencapai keunggulan kompetitif dengan mengubah perubahan menjadi peluang, selalu memikirkan secara global dan berpikiran terbuka untuk penemuan.

4. Keselamatan dan Lingkungan

Berkomitmen untuk melindungi keselamatan dan Kesehatan karyawan, subkontraktor, pelanggan, dan orang-orang dari masyarakat lingkungan tempat bekerja.

5. Kepercayaan

Perusahaan percaya memberikan yang terbaik bagi pemangku kepentingan perusahaan, dan yang dibutuhkan bertanggung jawab dan jujur dalam berbuat setiap aspek.

6. Kreativitas

Menciptakan keunggulan bersaing dengan mengutamakan perencanaan, pengendalian mutu, dan manajemen biaya waktu

7. Ide Perubahan

Untuk meningkatkan organisasi, Perusahaan selalu mendorong ide-ide baru dan kemudian fokus untuk membangun ide-ide tersebut

8. Berorientasi pada tujuan

Mendefinisikan tujuan perusahaan dengan sangat rinci, dan bergerak agresif untuk mendapatkan hasil yang optimal.

4.1.3 Logo Perusahaan

Logo yang ditetapkan oleh PT. Adi Raya Construction adalah sebagaimana ditampilkan pada Gambar 4.1 di bawah ini:



Gambar 4.1 Logo PT Adi Raya Construction
Sumber : Google.co.id

4.1.4 Lokasi Perusahaan

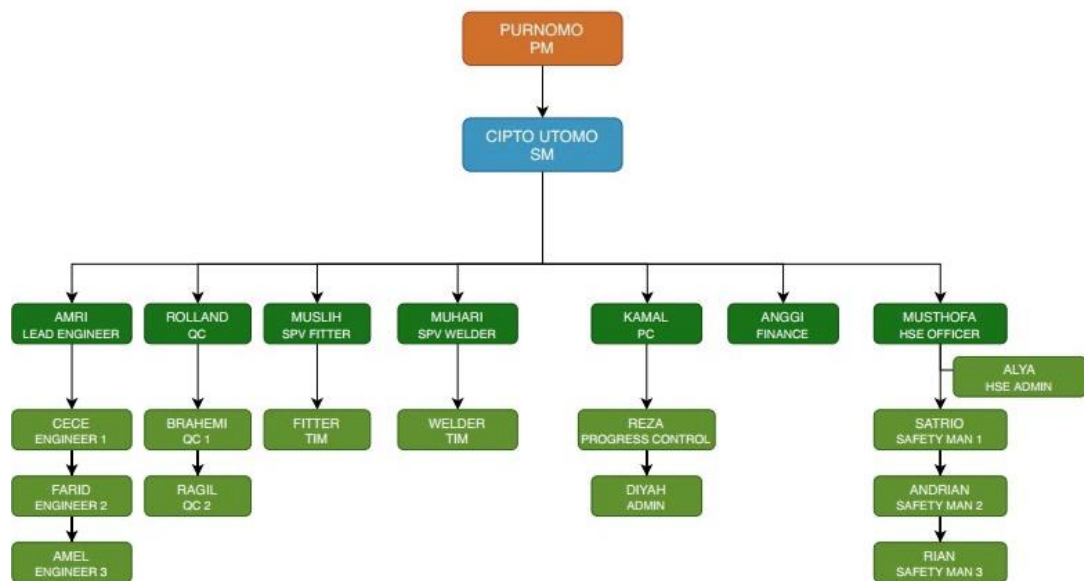
Kantor PT. Adi Raya Costruction terletak di Jl. Raya Sembayat KM 16, Sembayat, Manyar, Gresik, Jawa Timur, Berikut lokasi kantor PT Adi Raya Construction dapat dilihat pada Gambar 4.2 di bawah ini:



Gambar 4.2 Peta Lokasi Kantor PT Adi Raya Construction
Sumber : <https://goo.gl/maps/Vy9Z1f2BeQW5XPe17>

4.1.5 Struktur Organisasi

Berikut adalah struktur organisasi di PT. Adi Raya Construction dapat dilihat pada gambar 4.3 di bawah ini:



Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT. Adi Raya Construction
Sumber : PT. Adi Raya Construction

4.2 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, pengolahan yang berasal dari kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 pertanyaan. Kuesioner yang disebarkan, diberikan kepada pegawai PT. Adi Raya Construction. Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut:

1. Deskripsi Responden berdasarkan Umur

Deskripsi responden berdasarkan umur pegawai di PT. Adi Raya Construction dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Demografi Responden berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase(%)
< 20 tahun	2	2%
20-25 tahun	19	19%
26-30 tahun	13	13%
31-35 tahun	11	11%
36-40 tahun	11	11%
41-45 tahun	7	7%
> 45 tahun	37	37%
Total	100	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2023)

Tabel 4.1 menunjukkan total responden sebanyak 100 orang, responden yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 2 responden (2%), responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 19 orang (19%), responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 13 orang (13%), responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 11 orang (11%), responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 11 orang (11%), responden yang berusia 41-45 tahun sebanyak 7 orang (7%), responden yang berusia lebih dari 45 tahun sebanyak 37 orang (37%).

2. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin pegawai di PT. Adi Raya Construction dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Demografi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
Laki-Laki	94	94%
Perempuan	6	6%
Jumlah	100	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2023)

Tabel 4.2 menunjukkan total responden sebanyak 100 orang, berjenis kelamin laki-laki sebanyak 94 responden (94%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 responden (6%).

3. Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan pegawai di PT. Adi Raya Construction dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Demografi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase(%)
SD-SLTA	71	71%
D1-D3	10	2%
S1	19	19%
Jumlah	100	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan total responden sebanyak 100 orang, berdasarkan jenjang Pendidikan SD-SLTA sebanyak 71 responden (71%), jenjang pendidikan D1-D3 sebanyak 10 responden (10%), dan jenjang pendidikan S1 sebanyak 19 responden (19%).

4.3 Pembahasan

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Berdasarkan data yang terkumpul melalui kuesioner, tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan diukur dalam rentang skor 1-5 sebagaimana dilampirkan pada lampiran. Penelitian ini mengukur variabel kompensasi non finansial menggunakan 10 pertanyaan. Berikut hasil distribusi responden

terhadap pernyataan tersebut:

Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden

Pertanyaan No	Skor					N	Rata-rata
	SS	S	KS	TS	STS		
1	39	46	14	1	0	100	4,23
2	63	36	1	0	0	100	4,62
3	51	39	10	0	0	100	4,41
4	72	23	5	0	0	100	4,67
5	64	30	6	0	0	100	4,58
6	75	24	1	0	0	100	4,74
7	78	21	1	0	0	100	4,77
8	75	22	3	0	0	100	4,72
9	44	42	12	2	0	100	4,28
10	69	29	2	0	0	100	4,67

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2023)

- Hasil pernyataan 1 tentang “Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif”. Memiliki rata-rata sebesar 4,23. sebanyak 85 responden menyatakan setuju karena dapat dibuktikan dengan fasilitas pegawai yang baik, terutama pegawai lapangan yang banyak membutuhkan alat dan bahan untuk mengerjakan pekerjaannya. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian dari Soeseno & Putri (2018) yang menyatakan bahwa, fasilitas yang mendukung dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dengan penuh semangat. Sebanyak 15 responden menyatakan kurang setuju karena beberapa fasilitas di kantor yang sudah tidak layak, seperti printer yang sering eror, kursi yang tidak ergonomis, dan sebagainya. Seharusnya ada perbaikan atau pembelian fasilitas yang baru agar dapat mendukung pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Oktaviani (2018) yang menyatakan bahwa pegawai akan merasa kurang nyaman dan menimbulkan penurunan kinerja apabila lingkungan kerja tidak nyaman. Sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju karena tidak ada alat pendingin ruangan untuk tempat istirahat para pegawai lapangan. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Hanafiah (2021) yang menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya, sehingga karyawan akan merasakan *insecure* dalam dirinya dan merasakan kegelisahan dalam pekerjaannya, hingga pada akhirnya karyawan akan memiliki niat untuk berpindah dan meninggalkan pekerjaannya.

2. Hasil pernyataan 2 tentang “Perusahaan tempat saya bekerja senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama pegawai”. Memiliki rata-rata sebesar 4,62. sebanyak 99 responden menyatakan setuju karena pembentukan tim kerja di setiap proyek. PT. Adi Raya Construction selalu membentuk tim dengan bidang pekerjaan masing-masing. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian dari Nainggolan *et al* (2020) yang menyatakan bahwa Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebanyak 1 responden menyatakan kurang setuju karena ada beberapa pegawai yang dapat melaksanakan tugas dengan baik secara mandiri. Beberapa rekan kerja setimnya menyerahkan pekerjaan kepadanya dengan alasan pekerjaan akan lebih baik jika dikerjakannya sendiri. Pernyataan ini sesuai

dengan penelitian Nurhayati & Suprpti (2019) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya.

3. Hasil pernyataan 3 tentang “Pemimpin perusahaan tempat saya bekerja selalu bersikap ramah dan santun kepada semua pegawai”. Memiliki rata-rata sebesar 4,41. sebanyak 90 responden menyatakan setuju karena pemimpin di PT. Adi Raya Construction senantiasa bersikap ramah kepada bawahannya, dapat dibuktikan dengan selalu mengadakan rapat bulanan untuk mengatasi dan memberikan solusi terkait permasalahan yang sedang terjadi. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian dari Zhou, *et al* (2018), yang menyatakan bahwa pegawai memiliki pemimpin yang dapat memberdayakan dan mendukung pekerjaan karyawan, serta memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang baik. Sebanyak 10 responden menyatakan kurang setuju karena pimpinan di PT. Adi Raya Construction selalu mendapatkan komplain dari pegawainya karena permasalahan finansial yang lambat. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Nurjanah, Nurjanah *et al* (2018) yang menyatakan bahwa pemimpin perlu memberikan insentif, kompensasi, dan mengadakan rapat evaluasi kerja dalam pentingnya memotivasi karyawan.
4. Hasil pernyataan 4 tentang “Apakah anda merasa bahwa penerapan kompensasi non finansial seperti program pengembangan karir dan peluang pengembangan diri dapat meningkatkan kinerja kerja Anda”. Memiliki rata-rata sebesar 4,67. sebanyak 95 responden menyatakan

setuju. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian dari Hendro (2018) yang berpendapat bahwa pemberian kompensasi non finansial yang baik adalah salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang berimbas pada peningkatan kinerja dan pengembangan karir pegawai. Apabila kinerja pegawai meningkat maka kinerja perusahaan juga akan meningkat dan pegawai dapat mengembangkan karir di perusahaan, maka perusahaan dapat mempertahankan pegawai yang kompeten. Sebanyak 5 responden menyatakan kurang setuju karena beberapa pegawai hanya bertahan beberapa bulan di perusahaan, kejadian ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial kurang berpengaruh pada pengembangan karir untuk beberapa pegawai.. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Tegar & Pragalata (2019) yang menyatakan bahawa pegawai akan merasa dihargai oleh perusahaan atas kinerja dan kontribusinya jika mendapatkan kompensasi yang baik.

5. Hasil pernyataan 5 tentang “Apakah Anda merasa bahwa penerapan Kompensasi non finansial telah mempengaruhi tingkat komitmen Anda terhadap PT. Adi Raya Construction”. Memiliki rata-rata sebesar 4,58. sebanyak 94 responden menyatakan setuju karena pegawai akan merasa nyaman dan menunjukkan komitmen yang baik dengan kompensasi non finansial yang diterapkan. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian dari Nurlaini & Almasdi (2020) yang menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen kerja karyawan atas

kinerja karyawan. Sebanyak 6 responden menyatakan kurang setuju karena beberapa pegawai hanya bertahan beberapa bulan di perusahaan. Kejadian ini menunjukkan bahwa penerapan kompensasi non finansial kurang berpengaruh pada tingkat komitmen untuk beberapa pegawai . Pernyataan ini sesuai dengan penelitian (Pradipta & Suwandana, 2019) yang menyatakan bahwa meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai juga akan meningkatkan komitmen pegawai untuk bertahan di perusahaan

6. Hasil pernyataan 6 tentang “Apakah anda merasa sudah menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan”. Memiliki rata-rata sebesar 4,74. Sebanyak 99 responden menyatakan setuju karena setiap pegawai sudah memiliki tugas pokok masing-masing dan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas yang ditentukan. Hal ini bertujuan agar pegawai dapat manajemen waktu dan mengukur kemampuan mereka. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian dari Fajrin & Susilo (2018) yang menyatakan bahwa hasil kerja yang dikerjakan dengan tanggung jawab akan menghasilkan kinerja pegawai yang bagus, baik secara kualitas maupun kuantitas. Sebanyak 1 responden menyatakan kurang setuju karena beberapa alat kurang lengkap menjadikan pegawai tidak dapat memenuhi kuantitas pekerjaan yang ditentukan pada hari itu.. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Soleman *et al* (2018) yang menyimpulkan bahwa kedisiplinan menjadi faktor paling kecil pengaruhnya pada kuantitas kinerja pegawai..

7. Hasil pernyataan 7 tentang “Apakah anda selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan”. Memiliki rata-rata sebesar 4,77. sebanyak 99 responden menyatakan setuju karena pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan kepada nya dengan baik. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian dari Ritonga, (2019) yang menyatakan bahwa etos kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kinerja. Sebanyak 1 responden menyatakan kurang setuju karena beberapa alat kurang lengkap menjadikan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan membutuhkan bantuan dari rekan kerja yang lain. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Rosmawati, & Jermawinsyah, (2018) yang memberikan bukti bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
8. Hasil pernyataan 8 tentang “Apakah Anda bisa menyelesaikan pekerjaan dengan membentuk tim kerja”. Memiliki rata-rata sebesar 4,72. sebanyak 97 responden menyatakan setuju. PT. Adi Raya Construction senantiasa membentuk tim kerja dengan bidang masing-masing. Hal ini karena setiap tim kerja memiliki tugas pokok yang berbeda dengan tim yang lain. Pembentukan tim kerja juga bermanfaat untuk menghemat waktu dan menjalin tali persaudaraan antar pegawai. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian dari Sibrani (2018) yang menyatakan bahwa kerjasama yang dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Sebanyak 3 responden menyatakan kurang setuju, hal ini dibuktikan karena kemampuan setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaan

berbeda-beda. Ada beberapa pegawai yang keberatan dengan rekan kerja tim nya karena merasa kurang memberikan bantuan untuk tim kerjanya. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Nurhayati & Suprpti (2019) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya.

9. Hasil pernyataan 9 tentang “Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri saat rekan tim kerja saya sedang berhalangan”. Memiliki rata-rata sebesar 4,62. sebanyak 86 responden menyatakan setuju karena saat rekan tim sedang berhalangan maka harus ada yang mengerjakannya agar pekerjaan selesai dengan cepat. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian dari Fadly *et al*(2021) yang menyatakan bahwa perilaku individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan di luar pekerjaan yang telah dibebankan pada mereka dan dilakukan dengan ikhlas tanpa *reward* berpengaruh positif terhadap kerjasama tim dan kinerja pegawai. Sebanyak 14 responden menyatakan kurang setuju karena merasa keberatan mengerjakan pekerjaan yang tidak seharusnya dikerjakan. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Hanzaee & Mirvaisi (2018) yang menyatakan bahwa mengerjakan suatu pekerjaan di luar pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebanyak 2 responden menyatakan tidak setuju karena beberapa pegawai merasa pekerjaan yang bukan pekerjaannya tidak seharusnya dikerjakan olehnya. pernyataan ini sesuai dengan penelitian Rahayu & Abdul (2018) yang menyatakan bahwa mengerjakan suatu pekerjaan di luar pekerjaan

yang telah dibebankan kepadanya berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

10. Hasil pernyataan 10 tentang “Saya melakukan pekerjaan dengan tepat waktu”. Memiliki rata-rata sebesar 4,67. sebanyak 98 responden menyatakan setuju karena dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu merupakan sebuah capaian yang harus dipertahankan setiap pegawai, dengan begitu pegawai akan termotivasi dan semakin semangat untuk menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian dari Simanjuntak, *et.al* (2021) tentang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang yang menyimpulkan bahwa melakukan pekerjaan tepat waktu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebanyak 2 responden menyatakan kurang setuju karena *deadline* yang diberikan sangat mepet jadi pegawai harus lembur untuk dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Jeffrey & Soleman (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dalam menyelesaikan tugas tepat waktu menjadi faktor yang paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari kuesioner tersebut, pernyataan 7 tentang “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya”, mempunyai nilai rata-rata tinggi yaitu sebesar 4,77. Hal ini sesuai dengan faktor pendukung pemimpin menurut Zhou, dkk (2018) yang menyatakan bahwa pegawai harus memiliki pemimpin yang dapat memberdayakan dan

mendukung pekerjaan karyawan, serta memotivasi pegawai untuk mencapai hasil yang baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan sikap pemimpin yang selalu ramah dan adil kepada para pegawainya. Para pemimpin juga selalu mengadakan rapat bulanan untuk mengatasi dan memberikan solusi terkait permasalahan yang sedang terjadi. Maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin pada PT. Adi Raya Construction memberikan dorongan dan motivasi untuk untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mengarah pada hasil kerja yang baik.

Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu 4,23 pada pernyataan 1 tentang “Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif”. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkap oleh Oktaviani (2018) yang menyatakan bahwa pegawai akan merasa kurang nyaman dan menimbulkan penurunan kinerja apabila lingkungan kerja tidak nyaman. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya beberapa alat kantor yang sudah tidak layak pakai, penataan *layout* kantor yang kurang tepat, dan kursi yang tidak ergonomis. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai PT. Adi Raya Construction merasa tidak nyaman jika fasilitas tidak mendukung pekerjaan.

Pandangan pegawai terhadap kompensasi non finansial yang diterapkan PT. Adi Raya Constructio sangat baik. Pemberian kompensasi dapat dilihat dengan tingkat komitmen pegawai. Jika kompensasi yang diterima baik, maka tingkat komitmen pegawai akan meningkat. Sebaliknya jika pegawai hanya bertahan sebentar, maka kompensasi yang diberikan kurang baik. PT. Adi Raya

Construction harus meningkatkan penerapan kompensasi non finansial agar dapat mempertahankan pegawai yang kompeten.

Kerjasama tim sangat berpengaruh terhadap hasil yang maksimal. Kekompakan pegawai PT. Adi Raya Construction dapat dibuktikan dengan jaranganya pertikaian dan persaingan antar pegawai. Para pegawai selalu memberi dukungan yang positif secara profesional dalam pekerjaan. Kerjasama tim yang baik akan menumbuhkan citra perusahaan yang baik, hal ini akan mewujudkan tujuan perusahaan yaitu menjadi perusahaan nasional yang terkemuka.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Adi Raya Construction serta hasil dan pembahasan pada bab 4, dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Adi Raya Construction. Hal ini dibuktikan dengan tingkat komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas sangat bagus.
2. Pimpinan PT. Adi Raya Construction senantiasa bersikap ramah dan senantiasa memberikan solusi atas permasalahan yang sedang terjadi. Faktor pemimpin dapat secara langsung mendorong para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Para pegawai sangat cepat dan tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan rekan kerja tim yang sedang berhalangan. Hal ini terbukti bahwa pegawai PT. Adi Raya Construction senantiasa membangun tim kerja yang baik dan kompak.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Peran pemimpin dan pegawai keuangan dalam mengatasi keuangan yang lambat harus segera diatasi. Oleh karena itu disarankan pemimpin organisasi dapat memberikan dukungan lain berupa motivasi dan

pemberdayaan pegawai.

2. Diharapkan pimpinan PT. Adi Raya Construction lebih memperkuat dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai dengan rutin mengadakan pengawasan dan penilaian terhadap kinerja pegawai.
3. Material dan alat dalam proyek yang sering kosong dapat memperlambat kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu disarankan pegawai untuk mempersiapkan barang yang tersedia sebelum menjalankan proyek.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-2. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Alfand, M. T. (2020). *Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR NTB Cabang Gunungsari, Lombok Barat* (Doctoral dissertation, UIN Mataram).
- Al Hakim, Y. R., Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 3(2).
- Amir, M. F. (2018). Pengembangan perangkat pembelajaran berbasis masalah kontekstual untuk meningkatkan kemampuan metakognisi siswa sekolah dasar. *Journal of Medives: Journal of Mathematics Education IKIP Veteran Semarang*, 2(1), 117-128.
- Ansory, H. & Meithiana, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Cahyawening, S. P. (2019). *Pengaruh Talent Manajement Dan Knowledge Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Blue Gas Indonesia (Cabang Bandung)* (Doctoral dissertation, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Widyatama).
- Elly Debora Simanjuntak, Muhammad Yahya Arwiyahyah. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Outsourcing Di Telkom Integrated Operasional Canter Regional III Jawa Barat, e-Proceeding of Manajement* vo. 06 No 02.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya :UBHARA Manajemen Press.
- Fadly. Muhammad, A., & Dhena, A. (2021). Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara*. *Journal of Social Sciences and Politics*.

- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fajrin, I.Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula kebon Agung Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117-124.
- Firmansyah, Anang & Mahardhika, Budi W. (2018). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Fuad, D. H. (2021). Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(01), 102-113.
- Hanafiah, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Journal Psikologi*, 1(3), 303–312.
- Hanzaee, K. & Mirvaisi, M. (2018). ‘A survey on impact of emotional intelligence, organizational Heidarzadeh citizenship behaviors and job satisfaction on employees’ performance in Iranian hotel industry’, *Management Science Letters*, 3, pp. 1395–1402. doi: 10.5267/j.msl.2013.04.010.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. . M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) (ke20)*. PT. Bumi Aksara.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1), 1–8.
- Heryani, T., Mattalatta, M., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 2(2).
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia. *OSF Preprints*. November, 21.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>.

- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). *HR Governance A Theoretical Introduction*. *Researchgate*, 2019 (July 2018), 1–29.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mujanah, Siti. (2019). *Manajemen Kompensasi*, CV Putra Media Nusantara, Surabaya.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181–192.
- Nurhayati, R., & Suprpti, S. (2019). Kinerja Pegawai Dilihat Dari Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan *Team Work* Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang. *Serat Actiya Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 8(1), 41–50.
- Nurjanah, L., Supramono, & Rinda, R. T. (2018). Rekrutmen Dan Pengelolaan Tim Kerja Yang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(2), 125-143. doi:10.32832/inovator.v7i2.1464
- Nurlaini & Almasdi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. XYZ.
- Oktavianti, F. N. (2018). Analisis Tata Ruang Dalam Kenyamanan Kerja dan Optimalisasi Kinerja Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Surakarta. *JIKAAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 2(3).
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(4), 2409 – 2437. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i4.p19>
- R. P. Simanjuntak, H. D. Waluyo, & W. Widiartanto. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 28-37.
- Rahayu, S. & Abdul, R. (2018). Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan

Terhadap Kinerja Melalui *Organizational Citizenship Behavior* dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderating.

Ritonga, S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14-27.

Rosmawati, S., & Jermawinsyah, A. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 153-160.

Sahara, F. W. (2019). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit di Kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar Kiri (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

Sibarani, E. M. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan. Skripsi, Universitas Sumatera Utara Medan.

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

Soeseno, S. A., & Putri, F. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pro Sistemika Automasi *Jurnal Manajemen Bisnis*, 21(3), 261-274.

Soleman, S., Petruska, J. C., & Moon, L. D. (2018). *Injury-free priming: induction of Primary Afferent Collateral Sprouting in uninjured sensory neurons in vivo primes them for enhanced axon outgrowth in vitro*. *bioRxiv*, 463935.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.

Sugiyoni. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. Bandung. Alfabeta

Sujarweni, V. Wiratna. (2020). *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John EHJ FoEh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.

Tamsah, H., & Nurung, J. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Tegar, A., & Pragalata, A. (2019). *the Effect of Compensation on Employee 1108 Retention Through Work Satisfaction and (Study At the Jayakatha Bali Beach Resort Residence and Spa , Indonesia). International Journal of Economic, Commerce and Management*, VII(5), 565–577.
- Wati, D. M., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 386-393.
- Zhou, X., Ma, J. & Dong, X. (2018). *Empowering supervision and service sabotage: a moderated mediation model based on conservation of resources theory. Journal Tourism Management*, 64, 170-187.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
DAFTAR KUESIONER

Lampiran 1 Daftar Kuesioner

KUESIONER

KATA PENGANTAR

Dengan hormat

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir, Bersama ini peneliti menyampaikan kuesioner penelitian mengenai “Penerapan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Adi Raya Construction”. Adapun hasil dari kuesioner ini akan digunakan sebagai bahan penyusunan tugas akhir pada program Diploma Universitas Airlangga.

Peneliti memahami waktu saudara/I sangatlah terbatas dan berharga, namun peneliti juga berharap kesediaan saudara/I untuk Membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan saudara/I yang telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini.

Peneliti

Angelin Nastitiadi

DATA RESPONDEN

Nama : (boleh tidak diisi)

Usia :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Tingkat Pendidikan :

Petunjuk Pengisian :

Isilah jawaban sesuai dengan pendapat anda dengan memberi satu tanda centang

(✓)

Pada kotak yang tersedia.

Keterangan :

No	Jawaban	Kode	Bobot
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kompensasi Non Finansial						
1.	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana atau lingkungan kerja yang kondusif					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama pegawai					
3.	Pemimpin perusahaan tempat saya bekerja selalu bersikap ramah dan santun kepada semua pegawai					
4.	Apakah anda merasa bahwa penerapan kompensasi non finansial seperti program pengembangan karir dan peluang pengembangan diri dapat meningkatkan kinerja kerja Anda ?					
5.	Apakah Anda merasa bahwa penerapan					

	Kompensasi non finansial telah mempengaruhi tingkat komitmen Anda terhadap PT. Adi Raya Construction ?					
Kinerja						
6.	Apakah anda merasa sudah menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan ?					
7.	Apakah Anda selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan ?					
8.	Apakah Anda bisa menyelesaikan pekerjaan dengan membentuk tim kerja ?					
9.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri saat rekan tim kerja saya sedang berhalangan					
10.	Saya melakukan pekerjaan dengan tepat waktu					

LAMPIRAN 2
MATRIKS TABULASI DATA

Lampiran 2 Matriks Tabulasi Data

Responden No	Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	5	5	4	5	5	5	5	3	4	44
2	3	5	5	5	5	5	5	5	2	4	44
3	3	5	5	5	5	5	4	5	2	5	44
4	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
6	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	46
7	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
9	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
11	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	43
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
15	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
17	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	46
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
21	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	46
22	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46
23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
24	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	43
27	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	45
28	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
36	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

37	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	43
38	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36
39	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	40
40	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	41
41	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	42
42	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44
43	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	45
44	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
45	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
46	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46
47	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	43
48	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
49	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
52	4	5	3	5	3	4	5	5	3	4	41
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	45
55	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	45
56	3	3	3	5	3	5	5	5	3	4	39
57	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	46
58	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	46
59	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	41
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	46
65	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
66	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	46
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	46
69	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
70	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
73	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
74	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44
75	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

76	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	45
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
78	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	43
79	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	40
80	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
81	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46
82	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
83	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
84	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	43
85	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
86	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
87	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
88	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
90	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	46
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
92	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
94	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
96	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
97	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
98	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
99	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	46
100	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	44

LAMPIRAN 3
FORM BIMBINGAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RISET
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS VOKASI
Jl. Dharmawangsa Dalam No. 28-30 (Kampus B) Surabaya 60286 Telp. 031-
5033869, 5053156, Fax. 99005114, Website: vokasi.unair.ac.id, email:
info@vokasi.unair.ac.id

FORM BIMBINGAN TUGAS AKHIR (TA)

Nama Mahasiswa : Angelin Nastitiadi
NIM : 152011013051
Judul TA : Analisis Penerapan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Adi
Raya Construction
Dosen Pembimbing : Dr. Amaliyah., S.AB., MM

Tanggal	Topik Konsultasi	Saran Dosen	TTD Mahasiswa	TTD Pembimbing
28 Maret 2023	Pengarahan mengenai Tugas Akhir		Anglin	U
31 Maret 2023	Penentuan judul Tugas Akhir		Anglin	U
4 April 2023	Penyusunan BAB 1	Memperbanyak sitasi dengan minimal tahun 2018	Anglin	U
12 April 2023	Penulisan BAB 2 dan menentukan metpen		Anglin	U
10 Mei 2023	Penulisan BAB 4 dan Pembahasan	Setiap pertanyaan kuesioner dijabarkan dengan minimal 2 jurnal	Anglin	U
5 Juni 2023	Olah data hasil kuesioner	Merapihkan tabel dan gambar	Anglin	U
15 Juni 2023	Menguraikan pembahasan	Menambahkan pembahasan dan mengerjakan kesimpulan	Anglin	U
7 Juli 2023	Penyusunan BAB 5	Merapihkan daftar pustaka	Anglin	U
10 Juli 2023	Finalisasi Tugas Akhir		Anglin	U