

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TEGAL JAYA MAKMUR SEJAHTERA

Oleh :

Muhamad Husni Iskandar

Politeknik Trisila Dharma Tegal

Email: mh.iskandar@gmail.com**Devi Luthfiana Suwarno**

Politeknik Trisila Dharma Tegal

Article Info*Article History :**Received 16 Agustus - 2022**Accepted 25 Agustus - 2022**Available Online**30 September - 2022***Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of financial compensation and non-financial compensation on the performance of employees of PT. Tegal Jaya Makmur Sejahtera. The method of data collection is done through a questionnaire distributed to employees of PT. Tegal Jaya Makmur Sejahtera. Samples were taken by 75 respondents using random sampling technique. The data obtained were then processed using the SPSS version 24 tool. This analysis included validity tests, reliability tests, normality tests, statistical tests through the F, t test as well as the coefficient of determination (R²) and classical assumption tests. The results of the F test indicate that financial compensation and non-financial compensation simultaneously have a positive effect on employee performance. The t test results show that financial compensation partially has a positive effect on employee performance, while non-financial compensation partially affects employee performance. The R² test shows the Adjusted R Square of 0.386, which means 38.6% of the factors that affect financial compensation and non-financial compensation, while the remaining 61.4% is influenced by variables outside the research model.

*Keyword :**Financial Compensation,**Non-Financial Compensation,**Employee Performance..***1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peran penting yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya. Nilai lebih suatu perusahaan dibanding dengan perusahaan lain dalam agenda bisnisnya ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki yang memiliki peran penting untuk berkompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang (Wilson, 2012). Banyak perusahaan tidak segan mengeluarkan biaya yang besar bahkan berkompetisi dengan perusahaan lainnya demi untuk memperoleh sumber daya yang kompeten dan berkualitas. Hal ini disebabkan karena tujuan dari suatu perusahaan dapat dicapai secara maksimal dengan cara menggunakan sumber daya yang kompeten dibidangnya masing-masing.

Perusahaan tanpa adanya elemen sumber daya manusia yang kompeten akan sulit untuk berjalan dan beroperasi sebagaimana mestinya. Perusahaan harus membuat sebuah cara khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia agar pengelolaan sumber daya manusia menjadi kompeten (Prayitno Prayitno, Romanda, &

Oktaviyah, 2020). Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. Menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: "Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder." Salah satu cara yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam mengelola manajemen sumber daya manusianya adalah dengan cara melakukan kompensasi kerja.

Salah satu aspek yang menjadi gejala dan permasalahan dalam hubungannya antara pemberi kerja dengan para pekerja adalah kompensasi. Menurut (Nurchayyo, 2015) mengatakan bahwa "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan

karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan. Menurut (Prayitno, 2013) “kompensasi dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap”.

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012:255). Sementara itu kompensasi non finansial menurut Mondy (2008:6) adalah kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan akan berbanding lurus dengan peningkatan motivasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menghasilkan produktivitasnya. Marjani (2005:56) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, tingginya kondisi motivasi kerja karyawan berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Tegal Jaya Makmur Sejahtera adalah adanya keluhan dari karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan target produksi yang dibebankannya. Karyawan mengharapkan agar imbalan kompensasi baik finansial maupun non finansial yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Atas harapan pemberian kompensasi yang seimbang ini dapat meningkatkan kehidupan layak karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dan target produksi dengan mudah dapat tercapai.

Tidak seimbang nya kompensasi yang diberikan Perusahaan kepada karyawan berdampak pada banyaknya keluhan karyawan, produktivitas kerja menurun, tingkat kemangkiran tinggi, pemogokan karyawan, dan karyawan akan keluar dari perusahaan tersebut. Dari uraian tersebut penelitian ini dilakukan dengan tujuan ingin membuktikan apakah terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi baik finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil

pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan (Bangun, 2012). Menurut Hasibuan (2016) menyimpulkan “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012). Menurut Rivai (2011) “Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan insentif”. Menurut Rivai (2013), bentuk dari kompensasi finansial yaitu:

1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang kepada karyawan yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Upah adalah imbalan finansial langsung berdasarkan jumlah jam kerja.
3. Insentif dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi batas.

Kompensasi Non Finansial

Menurut Rivai (2011) “Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang di berikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan”.

Menurut Simamora (2016), kompensasi non finansial dapat dilihat dari:

1. Pekerjaan, dapat berupa:
 - a. Tugas yang menarik
 - b. Tantangan bekerja
 - c. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
 - d. Kesempatan mendapatkan pengakuan
 - e. Tujuan yang ingin dicapai
2. Lingkungan kerja, dapat berupa:
 - a. Kebijakan yang sehat
 - b. Supervisi yang kompeten
 - c. Lingkungan kerja yang nyaman
 - d. Kerabat kerja yang menyenangkan

Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2014) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

3. Standar dan Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar keluarganya maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan, akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu banyak menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja karyawan dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan tujuan pencapaian perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan Persediaan

Menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan

tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6. Kemampuan Membayar

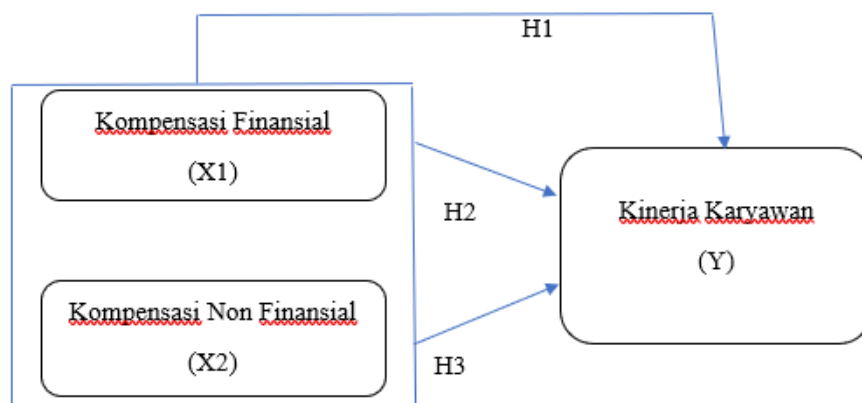
Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan, perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Kinerja Karyawan

Sutrisno Prayitno, (2018) menjelaskan pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2011) mencoba mempertegas tentang pengertian kinerja yaitu “merupakan hasil kerja yang konkrit yang dapat diamati dan dapat di ukur”. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2016). Handoko (2011) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu:

1. Penilaian berdasarkan hasil
Penilaian yang didasarkan oleh adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku
Penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan
3. Penilaian berdasarkan sifat
Penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian



Keterangan:

X1 = Kompensasi Finansial (gaji, intensif, dan tunjangan)

X2 = Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja)

Y = Kinerja Karyawan (berdasarkan sifat, perilaku, dan hasil)

Berdasarkan kerangka berpikir dan paradigma penelitian diatas, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif karena menguji pengaruh antara variable Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tegal Jaya Makmur Sejahtera. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik.

Penelitian ini dilakukan di PT. Tegal Jaya Makmur Sejahtera yang beralamat di Jl. Raya Munjungagung KM. 5,5 Kramat Tegal. Subjek penelitian ini yaitu karyawan produksi pada PT. Tegal Jaya Makmur Sejahtera. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni - Juli 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT. Tegal Jaya Makmur Sejahtera yang berjumlah 1.700 karyawan dan jumlah sampel yang digunakan adalah 75 responden yang berasal dari karyawan tetap pada PT. Tegal Jaya Makmur Sejahtera.

Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2012). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Variabel ini diukur dengan melihat dimensi kesanggupan dari karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya kepada perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku dilihat berdasarkan sifat, perilaku, dan hasil.

2. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dari variabel dependen (Sugiono, 2012). Terdapat dua variabel independen dalam penelitian ini, yaitu:

a. Kompensasi Finansial (X1)

Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi secara langsung yang meliputi gaji/upah dan insentif sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan.

b. Kompensasi Nonfinansial (X2)

Kompensasi Nonfinansial merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak berbentuk uang. Indikator yang digunakan adalah kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan, dan kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Uji Kualitas Data

a. Hasil uji validitas

Item pertanyaan dikatakan signifikan jika total butir pertanyaan menghasilkan bintang dengan dua kemungkinan :

a. Apabila berbintang satu maka menunjukkan korelasi signifikan pada level 5% (0,05) untuk dua sisi.

b. Apabila berbintang dua maka menunjukkan korelasi signifikan pada level 1% (0,01) untuk dua sisi.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Correlated Item Total Correlations	Keterangan
Kompensasi Finansial	Butir 1	,421**	Valid
	Butir 2	,350**	Valid
	Butir 3	,444**	Valid
	Butir 4	,471**	Valid
	Butir 5	,621**	Valid
	Butir 6	,529**	Valid
	Butir 7	,523**	Valid
	Butir 8	,480**	Valid
	Butir 9	,432**	Valid
Kompensasi Non Finansial	Butir 1	,730**	Valid
	Butir 2	,636**	Valid
	Butir 3	,786**	Valid
	Butir 4	,742**	Valid
Kinerja Karyawan	Butir 1	,523**	Valid
	Butir 2	,498**	Valid
	Butir 3	,631**	Valid
	Butir 4	,661**	Valid
	Butir 5	,564**	Valid
	Butir 6	,630**	Valid
	Butir 7	,480**	Valid

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa korelasi pertanyaan 1 (satu) sampai dengan 20 (dua puluh) menunjukkan signifikan (berbintang dua) pada level 1% (0,001). Hal ini menunjukkan bahwa semua butir valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

b. Hasil uji reabilitas

Hasil uji reabilitas dikatakan reliabel jika jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Hal tersebut diukur dengan nilai *Cronbach Alpha*. Dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60. Hasil uji reabilitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standart	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	,640	0,60	Reliable
Kompensasi Non Finansial (X2)	,695	0,60	Reliable
Kinerja karyawan (Y)	,648	0,60	Reliable

Sumber: Data primer diolah 2020

Dari tabel di atas didapatkan hasil pengujian reabilitas konstruk variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0.60. Hal ini berarti bahwa seluruh instrument dalam penelitian ini reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2) Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji yang digunakan adalah uji *Kolmogorov Smirnov Test* yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residu memiliki distribusi normal atau tidak. Data distribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) > 0,05. Data distribusi tidak normal, jika nilai sig (signifikansi) < 0,05 (Suliyanto, 2015).

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat

analisis yang digunakan adalah dengan uji Kolmogrove-Smirnov (KS).

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,60191194
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,057
	Negative	-,047
Test Statistic		,057
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat perolehan *hasil test statistic* sebesar 0,57 dan signifikasi 0,2 maka data tersebut terdistribusi secara normal, karena hasil uji menunjukkan signifikansi lebih dari 0,05.

3) Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Uji Multicollinearity adalah uji untuk mengetahui adanya korelasi yang terjadi antara variabel independen. Berikut hasil pengujiannya :
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,702	2,912		1,271	,208
	Kompensasi Finansial	,356	,081	,405	4,376	,000
	Kompensasi Nonfinansial	,621	,127	,452	4,892	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
-2,103	9,507					
,194	,519	,427	,458	,404	,998	1,002
,368	,874	,472	,499	,452	,998	1,002

Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukan tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukan hal yang sama yaitu tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa

tidak ada Multicollinearity antara variabel independen dalam model regresi.

b. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan nilai varian dari setiap variabel independen.

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,274	1,724		1,319	,191
	Kompensasi Finansial	-,020	,048	-,050	-,424	,673
	Kompensasi Nonfinansial	-,028	,075	-,045	-,379	,706

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel kompensasi finansial (X1) adalah 0,673. Sementara, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel kompensasi nonfinansial (X2) adalah 0,706. Karena nilai signifikansi kedua variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4) Uji hipotesis

Tabel 4.11 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,387	2	59,693	22,633	,000 ^b
	Residual	189,893	72	2,637		
	Total	309,280	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Nonfinansial, Kompensasi Finansial

Dari uji F didapat uji nilai Fhitung sebesar 22,633 berada pada signifikan atau probabilitas sebesar 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

:

Tabel 4.12 Hasil Uji R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,386	,369	1,624

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Nonfinansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Koefisien korelasi (R) = 0,621 artinya terdapat hubungan antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

a. Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Kriteria apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji F adalah sebagai berikut :

b. Uji determinasi

Uji determinasi adalah uji untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Berikut hasil uji determinasi yang dihasilkan dari peneliti ini

- Adjusted R Square sebesar 0,386 berarti 38,6% faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sedangkan sisanya 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

c. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi secara parsial atau pengaruh masing - masing variabel independent secara individual terhadap variabel dependen. Variabel independen dikatakan berpengaruh secara *statistic* jika nilai t hitung > t tabel. Sedangkan nilai < t tabel, maka artinya variabel independen tidak

berpengaruh secara *statistic* terhadap variabel dependen. Cara menghitung t tabel adalah dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) = n - k

$$Dk = 100 - 2$$

$$Dk = 98$$

Jadi t hitung diperoleh 1,984

Berikut ini hasil uji signifikan parameter individual :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,702	2,912		1,271	,208
	Kompensasi Finansial	,356	,081	,405	4,376	,000
	Kompensasi Nonfinansial	,621	,127	,452	4,892	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui uji parameter individual (uji t) dilakukan terhadap variabel independen dengan hipotesis sebagai berikut:

a. Hasil pengujian Hipotesis Kompensasi Finansial

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan koefisien Kompensasi Finansial sebesar 0,356 dengan signifikasi 000 adalah lebih kecil dari 0,05 ($000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara parsial ada pengaruh antara kompensasi finansial (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut diperkuat dengan nilai t hitung sebesar 4,376 > ttabel sebesar 1,984. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil pengujian Hipotesis Kompensasi Non Finansial

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan koefisien Kompensasi Non finansial sebesar 0,621 dengan signifikasi 000 adalah lebih besar dari 0,05 ($000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya secara parsial ada pengaruh antara kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut diperkuat dengan nilai thitung sebesar 4,892 > ttabel sebesar 1,984. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi nonfinansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Tegal Jaya Makmur Sejahtera. Berdasarkan Analisis data

dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. REFERENSI

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Angkasa Putra.
- Bastian Mahar, Wibawa. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi (Studi pada karyawan tetap CV. Bells Stars Malang). *Sarjana Tesis Universitas Brawijaya*.
- Danny Hendra Irawan, D. H. (2014, Agustus). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Studi pada Agen Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep - Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management Edisi 13*. Global Edition. Pearson Prentice Hall.
- Dharmawan, I Made Yusa. (2011). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja*

- Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Universitas Udayana.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enno Aldea Amanda dan Satrijo Budi Wibowo. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Vol. 6, 1.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Menggunakan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati. (2016). *Dasar - Dasar Ekometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, dan Pengawasan. In *Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herman, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Juliansyah, Noor. (2011). *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Logahan, J. M. (2012, Mei). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *e-Journal Binus Business Review*, Vol. 3.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Kosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Adhitama.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi dua Cetakan Keempat*. Bandung: CV Alfabeta.
- Mulyadi. (2013). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Populasi dan Sampel. (2012). Retrieved from Pengertian populasi dan sampel: <https://www.statistikian.com/2012/10/pengertian-populasi-dan-sampel.html>
- Prayitno. (2013). Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Moralitas dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Tidak Etis Sopir Bus Akap. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBIMA)*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Prayitno, Prayitno, Romanda, Romanda, & Oktaviah, Lisa. (2020). Conflicts Interest of Knowledge: Idialistic Tacit Vs Explicit Private. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 2(2). <https://doi.org/10.33122/ijase.v2i2.154>
- Prayitno, Sutrisno. (2018). Knowledge Of Communication Adaptation As Stabilization Of Performance On Industrial District. *Ijibe, Unissula*, 4(1), 595–600.
- Priyatno, Dwi. (2014). *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai Veithzal, Zainal dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Salaga. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, D. O. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Akor Global. *AGORA vol. 3 no. 1*, 56 -61.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan kinerja untuk Merah Keberhasilan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora. (2016). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujak, A. (2010). *Kepemimpinan Manajemen, Ekstensinya Dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali.
- Sulistiyowati, Dita. (2012). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Target Kinerja Individu Perawat Pelaksana Berdasarkan Indeks Kinerja Individu DR. Cipto Mangunkusumo*. Universitas Indonesia.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tiara Suciati dan Siti Rahmawati. (2014). Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan Kontrak pada PT Unilever Body Care Indonesia Tbk. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol. V, No. 1*, Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Wibawa, Bastian, dkk. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Studi pada karyawan Tetap CV. Bells star Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Revisi Keempat*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, Gabriella & Roy Setiawan. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya. *Agora*, 1.
- Wibowo, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BRI Syariah KC Semarang). Salatiga: Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Widiyanto, J. (2010). *SPSS For Windows untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP - FKIP UMS.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yuliansyah, Y., Bruce Gurd dan Nasfiah Mohamed. (2017). The significant of business strategy in improving organizational performance. *Humanomics. Journal of Asia Business Studies*.
- Yusman, Y. (2017). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja PT. BNI Syariah Palembang*. Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.