

## KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Musafir

[persadalestari@yahoo.co.id](mailto:persadalestari@yahoo.co.id)  
FE Universitas Ichsan Gorontalo

**Abstrak:** Penelitian bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gorontalo Fitrah Mandiri. Teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling* besarnya sampel adalah 42 orang. Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang terlebih dahulu menguji validitas dan reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi meliputi kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinan 52.59%. Keeratan hubungan antara kompensasi dengan kinerja termasuk kategori tinggi. Kompensasi *financial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Gorontalo Fitrah Mandiri. Namun baik secara simultan maupun parsial menunjukkan pengaruh yang rendah.

**Kata kunci:** kompensasi financial, kompensasi non financial, kinerja karyawan

**Abstract:** *This research was aimed to find out and analyze the effect of compensation in form of financial and non financial partially and simultaseously on the employees performance at PT. Gorontalo Fitrah mandiri. The sampling technnique taken was through proportionate stratified random sampling, covering 42 respondents. The primary data were conducted by using a questionnaire previously examined to see the validity and reliability of each item. The method of analysis employed in this research was path analysis. The result of the research showed that the compensations covering financial and non financial simultaneously affected on the employees' performance indicated positive and significant by a determinant coeficient 52.59%. The solid correlation between the compensation and the performance was categorized high. The financial and non financial compensations psitively and significantly affected on the employees' performance at PT. Gorontalo Fitrah Mandiri, even though, both simultant and partial effects were considered low.*

**Key words:** *compensation financial, compensation non financial, employees performance*

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Oleh karena itu seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi

yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Besarnya kompensasi atau balas jasa harus ditentukan dan diketahui sebelumnya sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterima. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarga untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan Kinerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin, (Hasibuan, 2006: 117).

Kesalahan dalam menetapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan karyawan. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik dari sisi karyawan maupun organisasi. Setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing – masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kenyataan yang terjadi dalam pemenuhan kebutuhan karyawan PT. Gorontalo Fitrah Mandiri telah dilakukan dengan memberikan kompensasi finansial berupa gaji setiap bulan, tunjangan hari raya setiap tahunnya, pembagian jasa produksi setiap tahun, jaminan kesehatan kerja bagi seluruh karyawan, serta kompensasi non finansial berupa penyediaan lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan, hal ini dimaksudkan sebagai imbalan atau balas jasa kepada karyawan dalam rangka memotivasi mereka dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga tujuan perusahaan dalam memenuhi, menyediakan jasa pelayanan kepada konsumen tidak terhambat. Oleh karena itu PT. Gorontalo Fitrah Mandiri, menetapkan kompensasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Namun hal ini dirasa belum maksimal ini terlihat dari kinerja karyawan yang masih rendah, ini terlihat dari pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gorontalo Fitrah Mandiri”.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti menyampaikan perumusan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2006 : 118) “ Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Lebih lanjut menurut William B. Wether dan Keith Davids, dikutip Hasibuan (2006:119):

“Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia”.

Kompensasi menurut Veithzal Rivai (2004: 357), adalah merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Selanjutnya Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2003: 153): “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002: 244) “Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.”

Sedangkan menurut Nawawi (2001 : 315): “Kompensasi bagi organisasi merupakan penghargaan/ganjaran pendapatan pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja”. Dari definisi di atas, tampak bahwa para ahli memberi pengertian kompensasi yang berbeda meskipun pada dasarnya tidak terjadi suatu perbedaan yang mencolok, bahkan mengandung pengertian tujuan yang sama yaitu merupakan balas jasa, ganti kontribusi, dan sebagai penghargaan atau ganjaran bagi karyawan atas pekerjaan yang sudah dilakukan yang berbentuk finansial maupun non finansial.

Macam kompensasi menurut pendapat Martoyo (2000:220) adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah dan insentif. Serta dalam bentuk tidak langsung yang juga disebut dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung yang terdiri dari jaminan kesehatan, tunjangan dan fasilitas kerja yang diberikan.
- 2) Kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk intrinsik yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karier yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dan lain-lain.

Kompensasi menurut Veithzal Rivai (2004:357) adalah :

- 1) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi.
- 2) Kompensasi nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

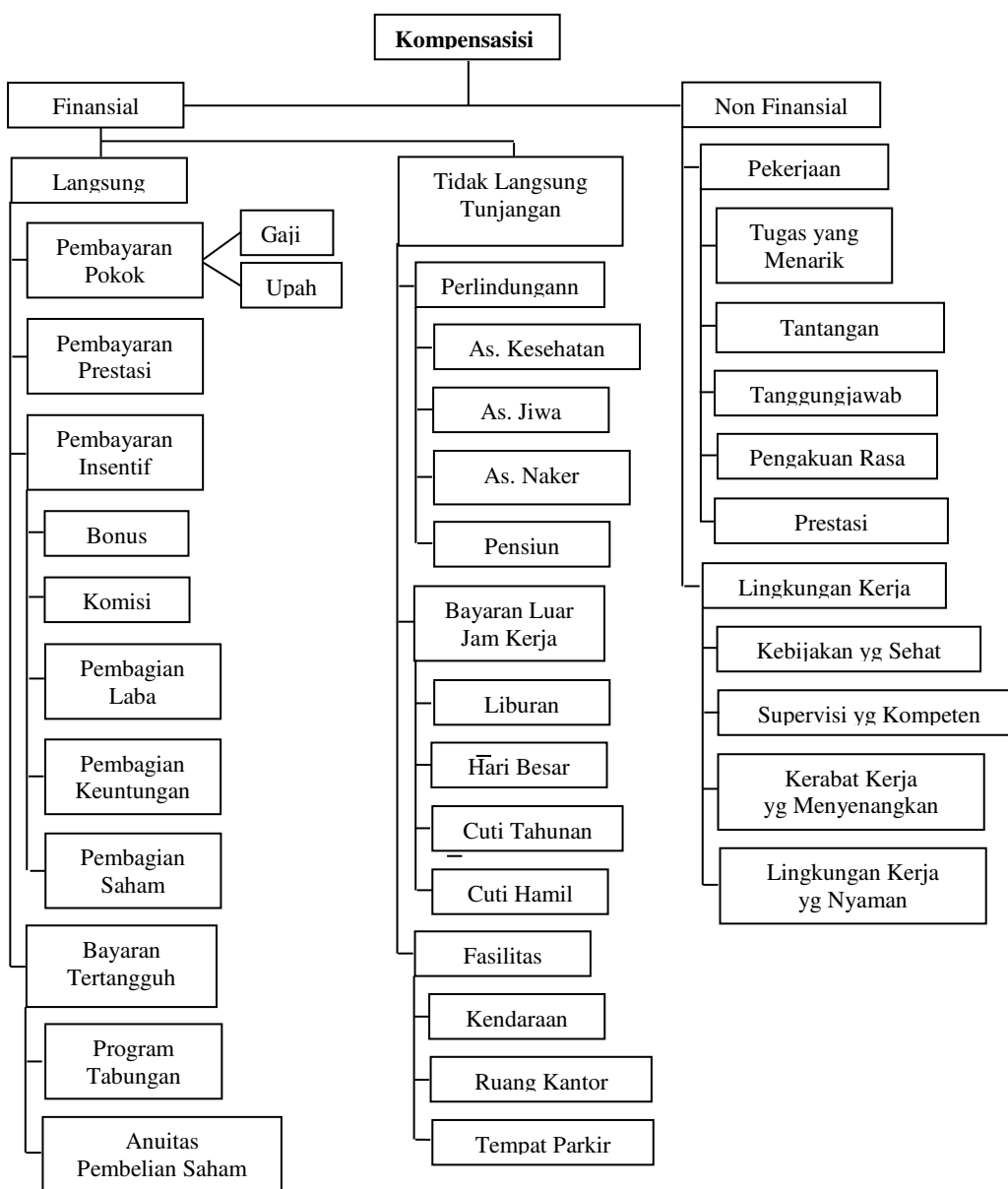
Macam Kompensasi menurut pendapat Henry Simamora (2006:442) adalah :

- 1) Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi

- langsung.
- 3) Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja. Tipe kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Jenis Kompensasi menurut Veithzal Rivai (2004:358) dapat dilihat pada bagan berikut :

**Gambar 1.**  
**Jenis Kompensasi menurut Veithzal Rivai**



Kinerja atau *performance* adalah prestasi yang dihasilkan dari suatu proses, atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Kinerja menempatkan suatu proses yang berkenaan dengan aktifitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, mengingat kinerja adalah aktifitas yang berkaitan sesuatu (*output*). Demikian pula kinerja pegawai berkaitan sistem dan standar yang dipergunakan organisasi dalam pencapaian tujuan.

Bernardian, dan Russell di kutip Sedarmayanti (2008:260) “Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula”. Lebih lanjut menurut Hasibuan (2006:105) Kinerja adalah “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Simamora (2006:409) “Kinerja Karyawan adalah tingkat terdapatnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan”. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2004:309) “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah suatu kemampuan seorang atau sekelompok orang didalam mencapai usaha yang lebih baik secara kualitas dan kuantitas yang kesemuanya itu ditunjukkan untuk mencapai tujuan yang selalu diharapkan oleh setiap perusahaan sebab hal ini tentu saja akan menunjang peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Penilaian Kinerja menurut Simamora (2006:338) adalah “proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan”. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada perusahaan selama periode waktu tertentu. Selanjutnya Simamora mengatakan bahwa penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan.

Menurut Veithzal Rivai (2004:309) Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Selanjutnya Veithzal Rivai (2004:324) mengatakan metode penilaian kinerja dapat digunakan dengan menggunakan:

#### 1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Merupakan upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan ini mengevaluasi prestasi kinerja di masa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari upaya – upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya biasa mengarah kepada perbaikan – perbaikan prestasi.

#### 2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode ini menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Karyawan mengambil peran penting bersama – sama dengan penyelia dalam menetapkan tujuan – tujuan strategis perusahaan.

Karyawan tidak saja bertanggungjawab kepada penyelia tetapi juga bertanggungjawab kepada dirinya sendiri. Kesadaran ini adalah kekuatan besar bagi karyawan untuk selalu mengembangkan diri.

Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung daripada pelaksanaannya yaitu para karyawan agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Mangkunegara (2005:18) mengemukakan aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari dua aspek yaitu aspek Kuantitatif meliputi, proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja dan aspek kualitatif meliputi ketepatan kerja dan kualitas kerja, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/ informasi, kemampuan/ kegagalan menggunakan mesin atau peralatan, kemampuan mengevaluasi.

Menurut Mangkunegara (2005 : 67) obyektifitas penilai juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subyektif dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui :

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
3. Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Yuli, (2005 :95) Penilaian kinerja karyawan juga bisa didasarkan atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan indikator: (1) Kuantitas hasil kerja, (2) Kualitas hasil kerja, (3) Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam proposal penelitian ini, penulis akan menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut penulis kebijakan kompensasi baik finansial dan non finansial yang diberikan oleh pimpinan seharusnya mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan tepat maka akan berakibat pada peningkatan kinerja tetapi sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan tidak tepat maka akan berakibat pada penurunan kinerja. Dengan demikian pimpinan harus berdasarkan pertimbangan tertentu dalam memberikan kompensasi. Pimpinan harus mengkaji hal-hal yang bisa dijadikan dasar dalam pemberian kompensasi yang akan berakibat pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Diduga kompensasi berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gorontalo Fitrah Mandiri.
2. Diduga kompensasi berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Gorontalo Fitrah Mandiri.

## METODE

### Jenis dan Lokasi Penelitian

Berdasar tujuan penelitian untuk mengetahui dan menguji hipotesis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka desain penelitian yang dianggap tepat menggunakan analisis kuantitatif. “ Penelitian yang menggunakan desain analisis kuantitatif ditujukan untuk menguji hipotesis dan menginterpretasikan hubungan antara variabel penelitian.”

### Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan sebanyak 71 orang pada PT. Gorontalo Fitrah Mandiri, yang terdiri dari :

**Tabel 1.**  
**Populasi**

Bagian	Jumlah Karyawan
Keuangan	7
Produksi	17
Perdagangan dan Properti	11
Jasa	22
HRD dan Umum	11
SPI	3
<b>Total</b>	<b>71</b>

Sumber : Humas PT. GFM, 2012

### Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi terhadap objek penelitian yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada setiap aktivitas karyawan PT. gorontalo Fitrah Mandiri.
- b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada sejumlah responden atau karyawan PT. Gorontalo Fitrah Mandiri.

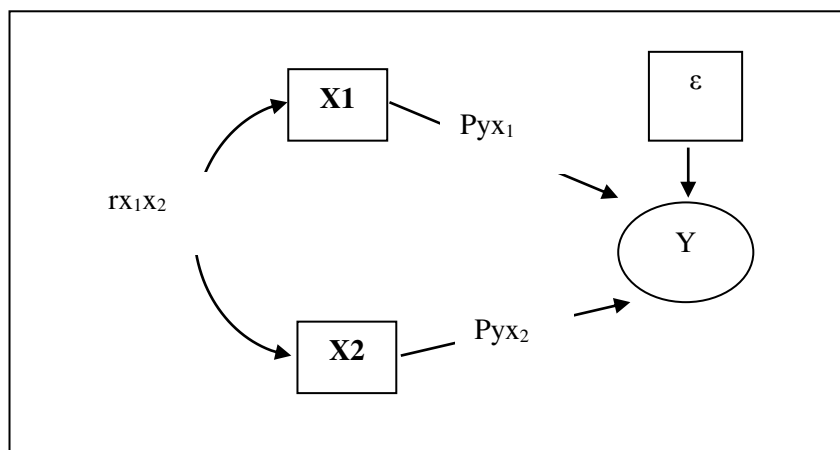
**Teknik Analisis Data**

- a. Uji Korelasi
- b. Untuk mengetahui apakah hubungan signifikan atau tidak, perlu dilakukan uji signifikansi melalui uji t dan uji F. Apabila uji t dan Uji F itu sudah diketahui selanjutnya dibandingkan dengan t-tabel dan F-tabel pada tingkat kepercayaan 5% (= 0,05).
- c. Untuk mencari besarnya pengaruh dengan rumus :  $KD = r^2 \times 100$

**Metode Analisis**

Untuk memastikan sub – sub variabel apakah ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan, maka metode yang digunakan adalah *path analysis* yang dapat di gambarkan berikut ini :

**Gambar 2.**  
**Struktur Path Analisis**



Keterangan :

- X1 = Kompensasi Finansial
- X2 = Kompensasi Non Finansial
- Y = Kinerja Karyawan
- E = Variabel lain yang mempengaruhi

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Uji reliabilitas**

Daftar pertanyaan atau kuesioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan pengujian tersebut diperoleh hasil bahwa semua kuesioner valid dan realibel.



**Analisis Data Statistik**

Hasil dari olah data statistik dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk masing-masing variabel X dan Y dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

- a. Membuat Hasil Persamaan Struktural Jalur

$$Y = 0.459X_1 + 0.402X_2 + 0,688$$

- b. Hasil perhitungan untuk koefisien korelasi antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dengan variabel Y yang disusun dalam matriks korelasi pada table berikut:

**Tabel 2.**  
**Matriks Korelasi antara Variabel X dan Y**

Var	X1	X2	Y
X1	1,0000	0,4116	0,6255
X2	0,4116	1,0000	0,5919
Y	0,6255	0,5919	1,0000

Sumber : Hasil olahan data 2011

- c. Hasil perhitungan untuk koefisien korelasi antar variabel X (eksogenus atau independen) yang disusun dalam matriks invers korelasi secara rinci dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3.**  
**Matriks Invers korelasi variabel X**

Var	X1	X2
X1	1,2039	-0,4955
X2	-0,4955	1,2039

Sumber : Hasil olahan data 2011

- d. Hasil perhitungan untuk koefisien jalur PYXi, (i=1,2) secara rinci dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

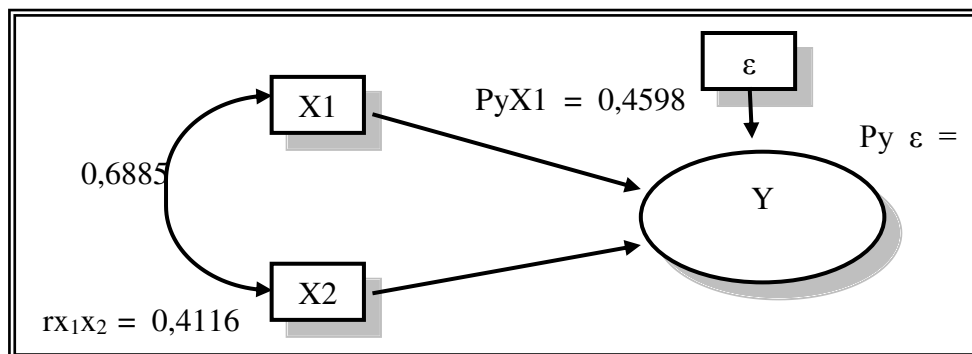
**Tabel 4.**  
**Koefisien Jalur**

Koefisien jalur X1 terhadap Y	(Py.x1)	0,4598
Koefisien jalur X2 terhadap Y	(Py.x2)	0,4027
Koefisien Determinasi Multipel	R <sup>2</sup> y,X <sub>1</sub> ,X <sub>2</sub>	0,5259
Koefisien Determinasi Var. Luar Terhadap Y	P <sub>2</sub> Y,€	0,4741
Koefisien Jalur Variabel Luar Terhadap Y	Py,€	0,6885

Sumber : Hasil olahan data 2011

- e. Berdasarkan tabel-di atas, maka koefisien jalur dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , serta variabel luar terhadap vareiable Y dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 3.**  
**Struktur Jalur Variabel X Terhadap Y**



Dari gambar di atas menunjukkan hubungan korelasional antara kompensasi finansial ( $X_1$ ) dengan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) sebesar 41.16%, hasil ini menunjukkan bahwa terjadi korelasi positif dengan kategori sedang. Kemudian variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) memiliki koefisien jalur terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 45,98%; variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) memiliki koefisien jalur terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 40.27%; serta adanya variabel lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ) yang dinyatakan dengan variabel *epselon* ( $\epsilon$ ) sebesar 68.85%.

**Pengujian Hipotesis**

Dari hasil analisis statistik dengan program SPSS dan Microsoft Excel 2003, maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan uji kemaknaan signifikan, pada tabel berikut:

**Tabel 5.**  
**Struktur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X Terhadap Y**

Variabel	Pengaruh Langsung		Pengaruh Tidak Langsung, Melalui				Total
			X1		X2		
<b>X1</b>	21.13 %	+		+	7.61%	+	28.76 %
<b>X2</b>	16.21 %	+	7.61 %	+		+	23.83 %
<b>Pengaruh variabel X1, X2,</b>							52.59 %
<b>Pengaruh Variabel Luar</b>							47.41 %
<b>T O T A L</b>							100.00

Sumber : Hasil Olahan data 2011

Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Gorontalo Fitrah Mandiri dapat dijelaskan oleh model sebesar 52.59%, yang terdiri dari variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) sebesar 28.76%, variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) sebesar 23.83%, serta terdapat variabel lain diluar model lain yang ditetapkan oleh peneliti sebesar 47.41% yang mempengaruhi kinerja (Y).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2_{Y.X_1X_2}$ ) atau kontribusi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y sebesar 52.59%; artinya kinerja karyawan secara *simultan* dapat dijelaskan oleh model, mengacu pada nilai koefisien determinasi total ( $R^2_{Y.X_1X_2}$ ) atau keeratan hubungan sebesar 52.59%, maka dapat di kategorikan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh "sedang" terhadap variabel Y (berdasarkan tafsiran dari Guilford, 1956:145).

Sedangkan untuk menguji hipotesis yang diajukan sebagaimana yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya, maka dapat dilakukan uji kemaknaan signifikansi. Dari hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.**  
**Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y**

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha( $\alpha$ )	Keputusan
$Y \leftarrow X_1, X_2$	0,000	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_1$	0,000	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_2$	0,002	0,05	Signifikan

Keterangan :Jika nilai Sig < nilai Alpha ( $\alpha$ ), maka signifikan.

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan secara *simultan* dapat dijelaskan oleh model yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, karena nilai sig ( $Y \leftarrow X_1, X_2$ ) < nilai alpha ( $\alpha$ ) (0,000 < 0,05). Variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), karena nilai sig ( $Y \leftarrow X_1$ ) > nilai alpha ( $\alpha$ ) (0,000 < 0,05). Variabel kompensasi finansial ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), karena nilai sig ( $Y \leftarrow X_2$ ) < nilai alpha ( $\alpha$ ) (0,002 < 0,05).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil olah data dengan menggunakan program SPSS dan Ms. Excel 2003, yang ada pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gorontalo fitrah Mandiri sebesar 52.59%.

Hasil tersebut juga di atas menunjukkan bahwa secara empiris, kompensasi finansial ( $X_1$ ) merupakan penentu dominan terhadap kinerja karyawan, dibanding variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) merupakan penentu dominan kedua.

Seperti yang dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2003: 147) mengemukakan kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akhirnya bila kompensasi sudah mampu memenuhi kebutuhan, maka kinerja akan menjadi lebih baik, karena kompensasi akan menjadi motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebaliknya karyawan yang mempunyai kompensasi yang belum bisa memenuhi kebutuhan biasanya akan menurun motivasinya untuk meningkatkan kemampuan dirinya yang berakibat pada penurunan kinerja. Dengan kata lain paling ekstrim adalah kinerja merosot, karena karyawan merasa telah mendapatkan hasil (gaji dan tunjangan) yang tidak maksimal dari usahanya. Dengan demikian pemberian kompensasi ini perlu diperhatikan dan dibuatkan strategi-strategi khusus, agar senantiasa menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan ada variabel lain yang turut berpengaruh seperti yang dikemukakan oleh ini Veitzal Rivai (2006:479) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti motivasi, gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, *locus of control*, pemenuhan harapan.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini terbukti bahwa kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gorontalo Fitrah Mandiri.

#### **Kompensasi finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

Dari hasil olah data dengan menggunakan program SPSS dan Ms. Excel 2003, yang ada pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa kompensasi finansial ( $X_1$ ) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gorontalo Fitrah Mandiri. sebesar 28.76%.

Besarnya pengaruh tersebut dari hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa secara empiris, kompensasi finansial memberikan pengaruh yang dominan walaupun termasuk kategori rendah hal ini disebabkan gaji pokok yang diterima telah sangat memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan kategori sangat tinggi, Setiap program/layanan yang dijalankan berhasil dengan baik selalu diberikan komisi kategori sangat tinggi, Perusahaan memberikan bonus jika saya mengerjakan pekerjaan dengan hasil memuaskan dengan kategori tinggi, Jika saya mengalami sakit perusahaan sering memberikan biaya pengobatan dengan kategori sangat tinggi, Jika saya melakukan pekerjaan ekstra di luar jam kerja, maka saya mendapat uang kerja lembur sesuai dengan peraturan perusahaan dengan kategori tinggi, Perusahaan memberikan THR kepada saya sesuai dengan peraturan pemerintah dan perjanjian kerja dengan kategori tinggi, Untuk kelancaran kerja, perusahaan memberikan uang transportasi atau jika ada tugas ke luar dengan kategori sangat tinggi, Perusahaan pun memberikan uang makan, sehingga terjalin kelancaran kerja dengan kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil jawaban

responden dari 8 item pertanyaan mengenai kompensasi finansial, maka disimpulkan bahwa penilaian responden berada pada kategori sangat tinggi dengan pencapaian skor rata-rata 178,5 (dibulatkan 179).

Hal ini sesuai pendapat Simamora (2006:541): Pada umumnya bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran moneter seperti ini bisa segera (kewajiban dalam periode waktu yang singkat) atau tertangguh (kewajiban perusahaan dikemudian hari). Gaji mingguan atau bulanan karyawan adalah contoh dari pembayaran segera (*immediate payment*), sedangkan pensiun, pembagian laba, atau bonus melambangkan pembayaran tertangguh (*diferred payment*). Kompensasi beda langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Pada intinya, tujuan setiap organisasi dalam merancang sistem kompensasi haruslah untuk memikat dan menahan karyawan-karyawan yang cakap. Selain itu sistem kompensasi haruslah memotivasi para karyawan dan mematuhi semua peraturan hukum.

Suatu pemberian kompensasi finansial baik yang berupa gaji, jasa produksi, tunjangan, maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi. Kebijaksanaan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayaran dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai Kinerja yang optimal, sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman pada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini diharapkan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak. Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan.

Temuan penelitian selanjutnya adalah berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian didapatkan pengaruh yang signifikan dan termasuk kategori rendah dengan keeratan hubungan termasuk tinggi. Kompensasi finansial merupakan suatu rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan. Kompensasi dapat dipandang sebagai suatu tantangan pekerjaan. Bagi sebagian karyawan, bila kompensasi telah begitu tinggi, maka karyawan cenderung akan menghasilkan perbaikan kinerja yang baik.

#### **Kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Dari hasil olah data dengan menggunakan program SPSS dan Ms. Excel 2003, yang ada pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gorontalo Fitrah Mandiri sebesar 23.83%.

Besarnya pengaruh tersebut menunjukkan dari hasil pengamatan penulis bahwa pada variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ), berpengaruh termasuk kategori rendah disebabkan karena perusahaan memperhatikan pengembangan karir karyawan dengan kategori sangat tinggi, Perusahaan sangat memberikan peluang promosi untuk menduduki jabatan dengan kategori sangat tinggi, Pimpinan selalu memberikan pujian bagi karyawan yang berprestasi dengan kategori sangat tinggi,

Hubungan kerja karyawan harmonis dengan kategori tinggi, Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dengan kategori tinggi. Suasana kerja bersahabat dengan kategori tinggi. Berdasarkan hasil jawaban responden dari 6 item pertanyaan mengenai kompensasi non finansial, maka disimpulkan bahwa penilaian responden berada pada kategori tinggi dengan pencapaian skor rata-rata 176,1 (dibulatkan 176).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Gorontalo Fitrah Mandiri maka di harapkan untuk lebih mengefektifkan pemberian kompensasi non finansial.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mondy dan Noe (2003:320) kompensasi non finansial (*non financial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang lain berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan sehat, adanya kafeteria, sharing pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan dan adanya waktu luang. Sedangkan Martoyo (2000:220) mengatakan kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk intrinsik yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karier yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dan lain - lain.

Selanjutnya kompensasi non finansial menurut Veithzal Rivai (2004:357) adalah : Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan. Kompensasi non finansial meliputi : 1) Karena karir seperti aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. 2) seperti dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif. Selanjutnya menurut pendapat Henry Simamora (2006:442) Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja. Tipe kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini terbukti bahwa variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gorontalo Fitrah Mandiri.

## SIMPULAN

Kompensasi meliputi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gorontalo Fitrah Mandiri dan pengaruhnya termasuk kategori sedang sebesar 52.59% sedangkan sebesar 47.41% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Keeratan hubungan antara kompensasi dengan kinerja termasuk kategori tinggi.

Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gorontalo Fitrah Mandiri, pengaruhnya termasuk rendah sebesar 28.76.

Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Gorontalo Fitrah Mandiri, pengaruhnya termasuk rendah sebesar 23.83%.

Dengan adanya pengaruh positif dari Kompensasi berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Gorontalo Fitrah Mandiri maka disarankan kepada pimpinan untuk terus memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan.

Pengaruh Kompensasi berupa kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Gorontalo Fitrah Mandiri sedang/rendah maka disarankan kepada manajemen perusahaan untuk memperhatikan Hubungan kerja karyawan agar lebih harmonis, Kondisi lingkungan kerja yang lebih nyaman. Suasana kerja yang lebih bersahabat.

#### DAFTAR RUJUKAN

- A.Anwar P. Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Rosda karya, Bandung.
- Achmad S.Ruky, 2002. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Cetakan Kedua, Jakarta, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama.
- Awig, Dwi Sulisyobudi dan Marwan Asri SW. 2000. *Pengelolaan karyawan*. Edisi kedua. Jogjakarta : Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Hariwijaya, M., Triton. 2005. *Pedoman Penulisan Ilmiah Skripsi dan Tesis*. Cetakan Pertama. Tugu Publisher. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2006, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Husen Umar. 2008. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. BPFE. Yogyakarta.
- Marihot Tua Effendi H, 2002. *Manajemen SDM*, Bandung: Grasindo
- Nawawi, Hadari, 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex. S. 2000. *Manajemen Personalia*, Cetakan Kesembilan. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Riduwan, 2006, *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*, Alfabeta, Bandung
- \_\_\_\_\_, 2007, *Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung.

- Rivai, Veitzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Penerbit : PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2003, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2003. *Pengembangan SDM*, Cetakan Kedua, Jakarta, Penerbit: Rineka Cipta.
- Yuli Cantika, Sri Budi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UMM press. Malang