

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA JAYAPURA

Dewa Ayu Sri Budiari, Ahmad Jusmin

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Yapis Papua
Alamat : Jl. Dr. Sam Ratulangi No. 11 Dok V Atas, Jayapura Papua, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh signifikan secara parsial dan simultan variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Jayapura. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Adira Jayapura dengan jumlah sampel 53 orang, alat analisis yang di gunakan adalah regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi (R^2).

Pengujian pengaruh kompensasi finansial (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan thitung (3,520) > ttabel (1,68709) ($df_2=37$, $\alpha=0,05$), dengan nilai signifikansi = 0,001 < 0,05. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian diterima yaitu kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Jayapura. Pengaruh kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan thitung (3,506) > ttabel (1,68709) ($df_2=37$, $\alpha=0,05$), dengan nilai signifikansi = 0,001 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian diterima.

Hasil Perhitungan dengan nilai F hitung adalah sebesar 18,569, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 3,25 ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 37$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,001 < daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai F hitung > F tabel (18,569 > 3,25) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis ketiga diterima, artinya kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Jayapura.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting dan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan, karena manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang

dilakukan perusahaan seperti untuk kelancaran kegiatan produksi, administrasi, pemasaran produk, dan untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut dimasa yang akan datang. Sebab berhasil tidaknya sebuah perusahaan biasanya akan

ditandai dari kemampuan perusahaan tersebut. Nawawi (2000) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilindungi suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2004:67) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. dalam meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa factor yang dapat digunakan yaitu pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

Berdasarkan hasil obvservasi diketahui masalah yang ada pada PT. Adira Jayapura adalah menyangkut pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang kurang merata dari pemimpin kepada karyawan. Banyak karyawan mengeluhkan pendapatan yang diterima tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan sehingga muncul pertanyaan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Adira Jayapura.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi Finansial

Menurut Rivai (2004 : 358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1) Kompensasi Finansial.

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

a) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji,

upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

b) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Kinerja

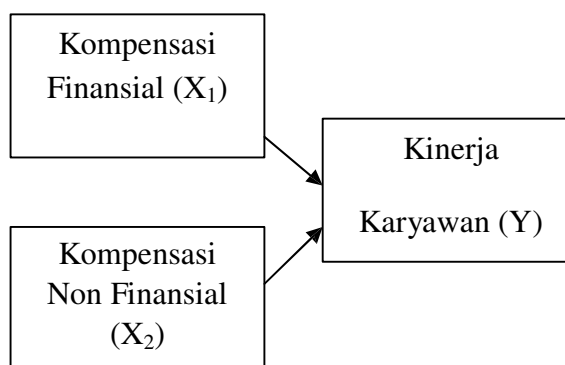
Menurut Mangkunegara (2004:67) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dijelaskan, maka peneliti membuat kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂ : Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃ : Kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metode survey. Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian ini dilakukan pada PT.

Adira Jayapura yang berlpkasi di Jalan Ahmad Yani No 9 Jayapura. Waktu penelitian dari bulan November dan desember 2014. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Adira Jayapura sebanyak 105 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang dengan tingkat pengembalian kuesioner sebanyak 40 dengan persentase 75,4 % dengan teknis *Simple Random Sampling*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis regresi linier berganda . Penggunaan ini didasari adanya hubungan fungsional ataupun kausal dari beberapa variabel independen dengan variabel dependen . Model regresi linier berganda yang digunakan (Sugiyono, 2007:277) adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Kompensasi Finansial

X_2 = Kompensasi Non Finansial

e = Error Predictor

HASIL PENELITIAN

Tabel 4.15

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.226	.466		2.631	.012
Kompensasi Finansial	.389	.107	.443	3.620	.001
Kompensasi Non Finansial	.311	.089	.429	3.506	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 1,226 + 0,389 X_1 + 0,311 X_2 + e$. Interpretasikan dari persamaan tersebut adalah :

- Nilai konstanta sebesar 1,226 bermakna, bila tidak memperhitungkan variabel bebas (X_1 dan X_2) maka kinerja yang dihasilkan karyawan sebesar positif 1,226.
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,389 bermakna, bilamana variabel X_1 (kompensasi finansial) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,389.

dengan asumsi variabel lain konstan.

- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,311 bermakna, bilamana variabel X_2 (kompensasi non finansial) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,311 dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil perhitungan variabel kompensasi finansial (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,520$ dengan sig. 0.001, ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y). Hasil Uji ini mendukung hipotesis dari penelitian ini yaitu kompensasi finansial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Jayapura.

Hasil perhitungan variabel kompensasi non finansial (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,506$ dengan sig. 0,001, ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y). Hasil Uji t mendukung hipotesis dari penelitian ini yaitu kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Jayapura.

Didapat nilai F hitung adalah sebesar 18,569, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 3,25 ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 37$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar $0,001 < \alpha < 0,05$. Karena nilai F hitung $> F$ tabel ($18,569 > 3,25$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis ketiga diterima, artinya kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Jayapura.

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,501 atau (50,1%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 50,1% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial) mampu menjelaskan 50,1% variabel dependen (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi atau

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Jayapura. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan kompensasi finansial maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan kompensasi non finansial maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung $> F$ tabel ($18,569 > 3,25$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Saran

Saran dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. Pada PT. Adira Jayapura sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial dan Kompensasi Non Finansialnya, karena kedua

variabel ini dapat meningkatkan Kinerja karyawannya.

2. Penelitian selanjutnya hendaknya memperluas sampel penelitian, tidak hanya karyawan pada PT. Adira Jayapura, tetapi dapat mengambil sampel dari perusahaan pembiayaan lainnya, sehingga hasil penelitiannya dapat lebih tergeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002, *Prosedur Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ekshu Hamdan, Roy Setiawan. 2014, *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Buana Persada*. Surabaya: Program Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra
- Eta Setyawan Suseno, Djamhur Hamid, Ika Ruhana. 2014, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember)*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- M. Sangadji, Sopiah, 2010. *Metodologi Penelitian, Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, ANDI : Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya .
- Marbun, B.N, 2003, *Kamus Manajemen* : Jakarta.
- Polnaya, Irene Patty. 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non finansial terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Maluku Indonesia*. Tesis. Universitas Hasanuddin
- Rasyid, Abdul. (2010). *Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi Universitas Yapis Papua di Jayapura*, Tesis S2 Program Pascasarjana, Universitas Hasanuddin Makasar.
- Riduwan. 2011. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, V, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kencana : Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*, PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, GRAHA ILMU : Yogyakarta.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwati Yuli, 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja*

- Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Makasar Ilmu administrasi, fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman.
- Wursanto, 2004. *Manajemen Kepegawaian Cetakan Keempat*, Penerbit Kenasiar : Jakarta.
- Wursanto, Drs. Ig, 2003. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*, ANDI : Yogyakarta
- Yamin Noch, Rasyid, 2012. *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*, Penerbit, Perdana Publishing : Medan.