

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAMUDERA BUANA PERSADA

Ekshu Hamdan dan Roy Setiawan
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail:ekshu1212@gmail.com; roy@peter.petra.ac.id

Abstrak-Pemberian kompensasi dapat mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Pihak perusahaan melakukan evaluasi terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Buana Persada Surabaya, mengetahui pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Buana Persada Surabaya, dan mengetahui pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Buana Persada Surabaya,

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Samudera Buana Persada Surabaya yang berjumlah 80 orang. Penelitian menggunakan skala Likert, sedangkan jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji F dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Buana Persada Surabaya. Selain itu, ada pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Buana Persada Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil ada pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Buana Persada Surabaya. Karena itu, saran yang diajukan adalah perusahaan hendaknya memperhatikan pemberian kompensasi finansial dan non finansial yang memadai karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci –*Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja*

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sekarang ini perkembangan dalam dunia bisnis semakin pesat, setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing. Perusahaan harus mampu merespon semua perubahan yang terjadi dan menciptakan daya saing yang optimal agar dapat bertahan dalam kondisi persaingan yang semakin ketat.

Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, dengan harapan tercapai tujuan perusahaan. Salah satu diantaranya adalah melalui program kompensasi. Kompensasi diadakan agar karyawan dapat memenuhi seluruh atau sebagian kebutuhan dan keinginan karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi sebagai salah satu bentuk penghargaan atau balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan pada perusahaan (Umar, 2005, p.16).

PT. Samudera Buana Persada adalah perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi kapal laut. PT. Samudera Buana Persada terus berusaha untuk menjadi lebih baik dengan cara menjaga kepercayaan *client*, meningkatkan kualitas kerja, kecepatan pengiriman, dan terus memperhatikan kebersihan kapal. Perusahaan juga berusaha menjaga hubungan baik dengan karyawan yaitu dengan memberikan penghargaan atas kinerja karyawan salah satunya dengan memberikan kompensasi.

Kompensasi bisa diartikan seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefit*). *Extrinsic rewards* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan presentasi kerja seperti bonus, komisi. Sedangkan benefit adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi, seperti pembayaran di hari libur, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan tunjangan pensiun (Siti Al Fajar dan Tri Heru, 2010).

Mangkunegara (2009) yang menyatakan bahwa “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diacapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja (performance) adalah mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2006).

Kinerja pada dasarnya di tentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Untuk mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi serta mengetahui apa yang harus dia lakukan dalam pekerjaannya. Tanpa mengetahui tiga faktor tadi, kinerja karyawan tidak akan

maksimal. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Menurut Kaswan (2012) untuk mendorong kinerja, terutama kinerja baik yang berulang, amat penting bagi pemimpin untuk melakukan tiga hal ini: (1) Menyediakan jumlah reward yang benar-benar dihargai karyawan, (2) pada waktu yang tepat, (3) dengan cara yang fair (adil) dan tulus.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif (Iis Lestari, 2013). Sementara deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan sesuatu, dalam hal ini adalah masalah yang sedang diteliti (Istijanti, 2010).

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan evaluasi terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan, kinerja karyawan serta meneliti pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan akan dapat memberikan masukan dan pemecahan masalah yang dialami perusahaan karena tidak tercapainya target yang diakibatkan oleh kinerja karyawan yang belum maksimal. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, Data primer adalah data yang didapatkan dari sumber informasi yang pertama. Dalam penelitian ini sumber data primer akan diperoleh langsung dari pihak pertama atau subyek yang langsung berhubungan dengan penelitian dan berkaitan dengan jawaban dari hasil kuisioner yang disebarkan kepada responden (Kuncoro, 2009). Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Didalam data sekunder ini peneliti mengambil data dari buku-buku literature, internet dan jurnal yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti (Kuncoro, 2009).

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap dimana peneliti tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2009). Dalam hal ini yang dimaksud dengan populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada kantor dan kapal PT. Samudera Buana Persada adalah 80 orang.

Untuk metode pengumpulan data, peneliti menggunakan 2 metode, yaitu kuisioner dan riset perpustakaan. Dalam proses analisis data, peneliti menggunakan uji validitas adalah uji kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid, tidak sekedar mampu mengungkapkan data dengan tepat akan tetapi juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari

variabel. Peneliti juga menggunakan uji asumsi klasik, analisa statistik deskriptif, regresi linier, dan pengujian hipotesa menggunakan uji t dan uji F.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Samudera Buana Persada adalah sebuah perusahaan keluarga yang berdiri pada tahun 2001. Ketika pertama kali berdiri, perusahaan sudah dalam bentuk PT (Perseroan Terbatas), karena dalam pelayaran perusahaan harus didaftarkan untuk mendapatkan syahbandar. Perusahaan ini bergerak dalam bidang ekspedisi kapal laut, dengan jalur pelayaran, Surabaya - Bima. Agar dapat menjalankan aktivitas dengan baik, perusahaan membagi karyawan kedalam 3 divisi, yaitu divisi administrasi, divisi pemasaran, dan divisi service. Berdasarkan Tabel deskripsi responden dapat diketahui bahwa dari 80 orang karyawan yang menjadi responden penelitian ini, berusia antara 31-37 tahun adalah sebanyak 33 orang (41,2%), dengan status sudah menikah yaitu sebanyak 71 orang (88,8%). Dilihat dari pendidikan terakhirnya, mayoritas pendidikan terakhir responden adalah SMA, dengan jumlah karyawan sebanyak 66 orang (82,5%). Sedangkan jika dilihat dari lama karyawan bekerja di PT. Samudera Buana Persada, maka mayoritas responden dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT. Samudera Buana Persada selama > 5 tahun. Berdasarkan Tabel deskripsi jawaban responden untuk variable kompensasi adalah, dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada pada variabel kompensasi finansial sebesar 4,02 masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai tanggapan yang positif terhadap pernyataan-pernyataan yang ada pada variabel kompensasi finansial. Kriteria tinggi ini menggambarkan kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan PT. Samudera Buana Persada sudah sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Sedangkan bila dilihat dari nilai terendahnya sebesar 3,75 pada pernyataan X1.3 yaitu insentif yang perusahaan lakukan sesuai dengan harapan. Ini berarti perusahaan harus lebih memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan harus memberikan dorongan pada karyawan agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan. Berdasarkan Tabel deskripsi jawaban responden untuk variable kompensasi non finansial adalah, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata total dari pernyataan-pernyataan kompensasi finansial adalah sebesar 4,12. Berdasarkan kategori kompensasi non-finansial, nilai rata-rata sebesar 4,12 termasuk dalam kategori tinggi. Kategori setuju ini menggambarkan bahwa kompensasi non-finansial yang diterima karyawan PT. Samudera Buana Persada sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Sedangkan bila dilihat dari nilai terendahnya sebesar 3,89 pada pernyataan X2.6 yaitu

perusahaan memberikan rekan kerja yang cocok dan menyenangkan. Berdasarkan Tabel deskripsi jawaban responden untuk variable kinerja adalah, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata total dari pernyataan-pernyataan kinerja karyawan adalah sebesar 4,02, nilai rata-rata total kinerja karyawan 4,02. Berdasarkan kategori kinerja karyawan, nilai rata-rata sebesar 4,02 termasuk dalam kategori tinggi. Kategori tinggi ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Samudera Buana Persada sudah memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang sangat baik disini adalah karyawan teliti dalam bekerja, mencapai target, tidak melakukan pemborosan terhadap sumber daya yang ada, menjaga asset yang dimiliki oleh perusahaan dan menjaga fasilitas perusahaan dengan sebaik baiknya. Sedangkan bila dilihat dari nilai terendahnya sebesar 3,70 pada pernyataan Y1.4 yaitu karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dalam hal ini pemimpin harus lebih memperhatikan kinerja karyawan yang terkadang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu atau terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaannya dengan cara memberikan teguran halus, memberikan fasilitas / alat-alat kerja yang mendukung, dan lain sebagainya.

Hasil uji validitas kompensasi finansial, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari setiap pernyataan pada variabel kompensasi finansial (X_1) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan untuk menyatakan variabel kompensasi finansial (X_1) adalah *valid*. Hasil uji validitas kompensasi non finansial, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari setiap pernyataan pada variabel kompensasi non-finansial (X_2) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan untuk menyatakan variabel kompensasi non-finansial (X_2) adalah *valid*. Hasil uji validitas kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari setiap pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan untuk menyatakan variabel kinerja karyawan (Y) adalah *valid*.

Uji reliabilitas untuk kompensasi finansial ,dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari kompensasi finansial (X_1) adalah 0,775, lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk menyatakan variabel kompensasi finansial (X_1) adalah *reliabel*. Uji reliabilitas untuk kompensasi non finansial ,diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari kompensasi non-finansial (X_2) adalah 0,831, lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk menyatakan variabel kompensasi non-finansial (X_2) adalah *reliabel*.

Uji asumsi klasik, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini, jika variabel kompensasi finansial (X_1) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,462. Selanjutnya, apabila variabel kompensasi non-finansial (X_2) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,383.

Selanjutnya, nilai korelasi (R) dan koefisien determinasi berganda (R^2) yang dihasilkan analisis regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Korelasi dan Koefisien Determinasi Berganda

R	R^2
0,782	0,612

Sumber: Lampiran

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,782, yang berarti ada keterkaitan erat antarkompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) dengan kinerja karyawan. Hasil regresi juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,612, yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yaitu sebesar 61,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berikut merupakan langkah-langkah pengujian hipotesis masing-masing variabel bebas:

1. Kompensasi Finansial (X_1)

a. Hipotesis Statistik

$H_{0-1} \quad \beta_i = 0$, artinya kompensasi finansial (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_{a-1} \quad \beta_i \neq 0$, artinya kompensasi finansial (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Di mana: $i = 1$, atau 2.

b. Tingkat signifikansi (α) ditetapkan sebesar 5%

c. Kriteria pengujian:

1) Apabila signifikansi $t_{hitung} < 0,05$, maka H_{a-1} diterima dan H_{0-1} ditolak, yang berarti kompensasi finansial (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Apabila signifikansi $t_{hitung} > 0,05$, maka H_{a-1} ditolak dan H_{0-1} diterima, yang berarti kompensasi finansial (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

d. Kesimpulan H_1 :

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat diketahui bahwa nilai signifikansidari t_{hitung} dari kompensasi finansial(X_1) adalah 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa H_{a-1} diterima dan H_{0-1} ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Kompensasi Non-Finansial(X_2)

a. Hipotesis Statistik

$H_{a-2} \quad \beta_{i2} = 0$, artinya kompensasi non-finansial (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_{0-2} \quad \beta_{i2} \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi non-finansial (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Di mana: $i = 1$, atau 2.

b. Tingkat signifikansi (α) ditetapkan sebesar 5%.

c. Kriteria pengujian:

- 1) Apabila signifikansi $t_{hitung} < 0,05$, maka H_{a-2} diterima dan H_{0-2} ditolak, yang berarti kompensasi non-finansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Apabila signifikansi $t_{hitung} > 0,05$, maka H_{a-2} ditolak dan H_{0-2} diterima, yang berarti kompensasi non-finansial (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

d. Kesimpulan H2:

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari t_{hitung} dari kompensasi non-finansial (X_2) adalah 0,000, dimana nilai ini lebih kecil daripada 0.05. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa H_{a-2} diterima dan H_{0-2} ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi non-finansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F digunakan dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji F adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis Statistik

$H_{0-3} \quad \beta_{13} = 0$, artinya kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Tingkat signifikansi (α) ditetapkan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

c. Kriteria pengujian:

- 1) Apabila signifikansi $F_{hitung} > 0,05$, maka H_{0-3} diterima dan H_{a-3} ditolak, yang berarti kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Apabila signifikansi $F_{hitung} < 0,05$, maka H_{0-3} ditolak dan H_{a-3} diterima, yang berarti kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

d. Kesimpulan H3:

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari F_{hitung} adalah 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa H_{0-3} ditolak dan H_{a-3} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_{a-3} \quad \beta_{13} \neq 0$, artinya kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) secara

Pembahasan hasil penelitian,

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) telah terbukti sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi linear berganda juga telah menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) memiliki pengaruh

positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini, jika variabel kompensasi finansial (X_1) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,462. Selanjutnya, apabila variabel kompensasi non-finansial (X_2) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,383.

Hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,782, yang menunjukkan bahwa keterkaitan erat antarkompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) dengan kinerja karyawan. Selain itu, dari nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,612, berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2), yaitu sebesar 61,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil hitungan untuk deskripsi jawaban responden dilihat dari variabel kompensasi finansial, bila dilihat dari nilai terendahnya sebesar 3,75 pada pernyataan X1.3 yaitu insentif yang perusahaan lakukan sesuai dengan harapan. Ini berarti perusahaan harus lebih memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan harus memberikan dorongan pada karyawan agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

Variable non-finansial, bila dilihat dari nilai terendahnya sebesar 3,89 pada pernyataan X2.6 yaitu perusahaan memberikan rekan kerja yang cocok dan menyenangkan. Hal ini bukan berarti adanya ketidakcocokan antar karyawan, hanya saja perusahaan perlu lebih mempererat hubungan karyawannya contoh dengan cara melakukan outbond dan lain sebagainya agar supaya kinerja yang dihasilkan lebih maksimal.

Variable kinerja, bila dilihat dari nilai terendahnya sebesar 3,70 pada pernyataan Y1.4 yaitu karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dalam hal ini pemimpin harus lebih memperhatikan kinerja karyawan yang terkadang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu atau terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaannya dengan cara memberikan teguran halus, memberikan fasilitas / alat-alat kerja yang mendukung, dan lain sebagainya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini telah menunjukkan adanya penerimaan terhadap ketiga hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, dimana:

1. Signifikansi dari t_{hitung} dari kompensasi finansial (X_1) adalah 0,000, telah menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Signifikansi dari t_{hitung} dari kompensasi non-finansial (X_2) adalah 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi non-finansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Signifikansi dari F_{hitung} sebesar 0,000, telah menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Kesimpulannya, Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, maka H_1 diterima.
2. Kompensasi non-finansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, maka H_2 diterima.
3. Kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, maka H_3 diterima.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini kepada manajemen PT. Samudera Buana Persada adalah sebagai berikut:

1. Mayoritas karyawan memiliki penilaian yang positif (“Baik”) mengenai kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2). Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen PT. Samudera Buana Persada untuk terus menjaga konsistensi dalam meningkatkan kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) kepada karyawan, agar para karyawan terus termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Yaitu dengan jalan perusahaan harus selalu berusaha memberikan perhatian personal kepada setiap karyawannya.
2. Untuk penelitian berikutnya diharapkan menambah jumlah sampel yang digunakan, karena semakin banyak jumlah sampel yang digunakan semakin baik data yang dihasilkan.
3. Dari penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan harus bisa meningkatkan kompensasi non-finansial karyawan. Karena faktor ini berkontribusi paling besar terhadap kinerja karyawan.
4. Perusahaan perlu lebih mempererat hubungan karyawannya contoh dengan cara melakukan outbond dan lain sebagainya agar supaya kinerja yang dihasilkan lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwijayanto. 2009. “Persamaan regresi linear”. 28 Oktober 2013.
<<http://adiwijayanto.blog.undip.ac.id/?p=3>>
- Ali Muhson. 2006. “Analisi statistik deskriptif”. 28 Oktober 2013.
<<http://www.gobooke.org/analisis-data-deskriptif-kuantitatif/>>
- Acronymfinder.nd. “Daftar Ekspedisi Kapal Laut di Indonesia”. 1 November 2013

- <[http://www.acronymfinder.com/Ekspedisi-Muatan-Kapal-Laut-\(Indonesia-export-company\)-\(EMKL\).html](http://www.acronymfinder.com/Ekspedisi-Muatan-Kapal-Laut-(Indonesia-export-company)-(EMKL).html)>
- Iis Lestari. 2013. “Penelitian kuantitatif”. 12 Oktober 2013.
<<http://www.kamusq.com/2013/06/penelitian-kuantitatif-adalah.html>>
- Istijanti.(2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kuncoro, M. (2009). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi bagaimana meneliti dan menulis tesis*. Jakarta: Erlangga
- Kaswan, M.M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Konsultan statistik. 2009. “Uji asumsi klasik”. 12 Oktober 2013.
<<http://www.konsultanstatistik.com/2009/03/uji-asumsi-klasik.html>>
- Lizar, A. (2009). *Jurnal Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan pada CV. Virda Elite Collection Malang*
- Riyanto. 2009. “Analisi statistik deskriptif”. 28 Oktober 2013.
<<http://blog.re.or.id/definisi-statistika-deskriptif-dan-statistika-inferensial.htm>>
- Simamora, H. (2006). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siti Al Fajar, Tri Heru. (2010). *Manajemen sumber daya manusia sebagai dasar meraih keunggulan bersaing*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2012. “Teknik sampling” 17 Oktober 2013.
<<http://sugithewae.wordpress.com/2012/12/08/teknik-sampling/>>
- Umar, H. (2005). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama