

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINA MANDALA PRATAMA PERKASA

Tan Ferry Jonathan dan Roy Setiawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: Ferry_09231@yahoo.com;roy@petra.ac.id

Abstrak-Dewasa ini, dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis, mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing dan salah satu alat yang dapat digunakan oleh perusahaan adalah kompensasi. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bina Mandala Pratama Perkasa. Penelitian ini menggunakan Kompensasi sebagai variabel independen dan Kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Bina Mandala Pratama Perkasa dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 97 responden dengan menggunakan metode *convenience sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier dan uji hipotesis.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Mandala Pratama Perkasa Surabaya.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non-finansial

I. PENDAHULUAN

Berbagai macam bisnis dapat dijumpai di Surabaya, salah satunya yaitu jasa *ekspedisi*. Mengingat bisnis *ekspedisi* sedang berkembang di Surabaya, tentu muncul pemahaman bahwa persaingan pada area bisnis ini sangatlah ketat.

Ketika dinilai sangat ketat, maka area bisnis ini dituntut untuk memberikan kualitas yang baik untuk mengatasi persaingan. Untuk memberikan kualitas yang baik diperlukan kinerja karyawan yang baik pula. Menurut Sunyoto (2012: p. 42), kinerja dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi antara lain pendidikan dan pelatihan keterampilan, gizi, nutrisi dan kesehatan, bakat atau bawaan

motivasi, kesempatan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan secara pemerintah

Apakah kinerja dapat ditingkatkan atau tidak, tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, maka kinerja akan meningkat. Dalam kasus lain, kepuasan karyawan merupakan umpan balik yang mempengaruhi *self-image* dan motivasi untuk meningkatkan kinerja (Rivai dan Sagala, 2011: p. 859).

PT. Bina Mandala Pratama Perkasa Surabaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi. Salah satu cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menggabungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang akan berpengaruh dengan produktivitas industri tersebut. Sehingga perusahaan mampu menghasilkan kinerja yang baik untuk kepentingan perusahaan.

Selain meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi juga dapat meningkatkan motivasi karyawan. Dengan adanya kompensasi diharapkan karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitasnya. Panggabean, (2002, dalam Sutrisno, 2012:187) mengemukakan bahwa pada dasarnya ada dua jenis kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan dalam sebuah perusahaan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan tidak langsung.

Kurangnya kompensasi yang diberikan akan menimbulkan dampak yang tidak baik. Contoh dampak yang bisa terjadi antara lain, banyak keluhan yang cenderung negatif, produktivitas kerja menurun, tingkat kemangkiran tinggi, pemogokan karyawan, dan karyawan akan keluar dari perusahaan tersebut. Dari uraian tersebut, penelitian ini secara umum bertujuan untuk mencari tahu lebih lanjut pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bina Mandala Pratama Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bina Mandala Pratama Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bina Mandala Pratama Perkasa.

kompensasi

Salah satu cara manajemen perusahaan meningkatkan kinerja para karyawannya adalah melalui kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Sistem kompensasi dapat membantu dalam memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2012: p. 181). Menurut Mondy (2008: p. 4), kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Sedangkan menurut Panggabean (2002 dalam Sutrisno, 2009: p. 187), kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Panggabean (2002 dalam Sutrisno, 2009: p. 187) mengelompokkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Diikuti dengan Sunarto (2006 dalam Sunyoto, 2012: p. 31) yang mengatakan pada dasarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua macam yaitu kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial. Kompensasi Finansial yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

Menurut Handoko (1998 dalam Sunyoto, 2012: p. 33-34) tujuan pemberian kompensasi ada dua yaitu:

- a. Bagi tenaga kerja
Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan finansial dan nonfinansial anatara lain:
 1. Tenaga kerja mendapat upah yang lebih besar, hal ini mendorong karyawan berusaha memperoleh upah yang lebih besar guna memperbaiki hidupnya.
 2. Tenaga kerja dapat terdorong mengembangkan diri masing-masing. Dengan kompensasi akan mendorong karyawan menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkat.
- b. Bagi perusahaan
Adapun yang menjadi tujuan pemberian kompensasi adalah meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan akan member motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih bersemangat, bekerja lebih disiplin, dan bekerja lebih cepat.

Menurut Rivai dan Sagala (2011: p. 763), program pemberian kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya kompensasi yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat

kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

b. Asas Layak dan Wajar

Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah dan gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi.

Kinerja

Menurut Sunyoto (2012 : p. 43), Secara filosofi, kinerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, kinerja tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama kinerja berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Jadi kinerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Menurut Sutrisno (2012 : p. 99), kinerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Kinerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Dengan demikian, secara umum kinerja dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*. Kinerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

Tiffin dan Cormick (dalam Sutrisno, 2012, : p. 103), mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- a) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
- b) Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan social, dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan

berpartisipasi dengan baik pula dalam produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat kinerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2011 : p. 548), salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Menurut Ravai dan Sagala (2011 : p. 551), penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

- a) Mengetahui perkembangan, yang meliputi: (a) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, (b) umpan balik kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan, dan (d) mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- b) Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: (a) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, (b) pengakuan kinerja karyawan, (c) pemutusan hubungan kerja dan, (d) mengidentifikasi yang buruk.
- c) Keperluan perusahaan, yang meliputi: (a) perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, (c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (d) informasi untuk mengidentifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap sistem SDM, dan (f) penguatan terhadap kebutuhan dan pengembangan perusahaan.
- d) Dokumentasi, yang meliputi: (a) kriteria validasi penelitian, (b) dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan (c) membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan berhubungan dengan judul yang dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian *kuantitatif* (penelitian penjelasan) Menurut Singarimbun (2006: p. 5). Penelitian *kuantitatif* adalah untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *kuantitatif* karena peneliti ingin menjelaskan hubungan kausal yang terjadi antara variabel-variabel.

Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2012 : p. 80-81) mengemukakan bahwa : Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasinya adalah karyawan pada PT. Bina Mandala Pratama Perkasa yang berjumlah 119 orang, untuk sampel peneliti hanya mengambil beberapa karyawan saja. Disini peneliti hanya mengambil sampel yang berjumlah 97 orang. Penulis hanya mengambil sample sebanyak 97 orang karena dalam bisnis ekspedisi ini tidak semua karyawan bekerja di kantor. Ada beberapa karyawan yang bekerja diluar kantor. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *Accidental Sampling*

(*Convenience Sampling*). Menurut sugiyono (2004 : p.77) *Accidental Sampling* adalah mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner.

Menurut Hasan (2002 : p. 82) sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh penulis melalui kuesioner dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini sumber data primer akan diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Bina Mandala Pratama Perkasa Surabaya.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang kompensasi dan kinerja karyawan. Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen dari perusahaan yang berisi tentang profil, visi dan misi, dan struktur organisasi.

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas atau Kesahihan
Menurut Priyatno (2010 : p.90), Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Jika nilai r_{hasil} adalah positif dan signifikan pada $\alpha < 5\%$ maka pertanyaan kuesioner berarti valid.
2. Uji Reliabilitas atau Keandalan
Menurut Priyatno (2010 : p.97) “uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang”. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket/kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak.
3. Uji Asumsi Klasik
Uji asumsi klasik, dimana pengujian ini digunakan untuk memperoleh hasil/nilai yang

tidak bias atau estimator linear tidak bias yang terbaik. Uji asumsi klasik tersebut terdiri dari tiga pengujian, yaitu : uji autokorelasi, uji heteroskedastitas, uji multikolinearitas, uji normalitas.

4. Regresi Linier Berganda
Menurut Sugiyono (2012) Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.
5. Uji F
Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
6. Uji t
Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Deskripsi profil responden berdasarkan usia, status, pendidikan dan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Table 1. Profil Responden

Profil Responden	Frekuensi	Persentase
Usia	19-25 Tahun	9, 9,28%
	26-30 Tahun	55, 56,70%
	31-35 Tahun	17, 17,53%
	36-40 Tahun	15, 15,46%
	> 40 Tahun	1, 1,03%
	Total	97, 100%
Jenis kelamin	Laki-laki	87, 89,69%
	Perempuan	10, 10,31%
	Total	97, 100%
Pendidikan Terakhir	SMA	75, 77,32%
	Diploma	5, 5,15%
	S1	15, 15,46%
	S2	2, 2,06%
	Total	97, 100%
Lama Bekerja	1-< 5 Tahun	33, 34,02%
	6-10 Tahun	47, 48,45%
	> 10 Tahun	17, 17,53%
	Total	97, 100%

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa dari 97 orang karyawan yang menjadi responden penelitian ini, berusia antara 26-35 tahun adalah sebanyak 55 orang (56,70%), berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 87 orang (89,69%). Dilihat dari pendidikan terakhirnya, mayoritas pendidikan terakhir responden adalah SMA, dengan jumlah karyawan sebanyak 75 orang (77,32%). Sedangkan jika dilihat

dari lama karyawan bekerja di PT. Bina Mandala Pratama Perkasa Surabaya, maka mayoritas responden dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT. Bina Mandala Pratama Perkasa Surabaya selama 6-10 tahun.

Tanggapan Responden

Kriteria untuk menentukan tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan mengenai kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial dan kinerja karyawan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{nilai tertinggi-nilai terendah}}{\text{banyak kelas interval}}$$

$$\text{Interval kelas} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Berdasarkan rumus diatas maka interval kelas yang diambil adalah 0,8 sehingga akan ditemukan sebagai berikut:

1. Nilai mean 1 -1,8 : Sangat Rendah
2. Nilai mean 1,8 -2,6 : Rendah
3. Nilai mean 2,6 – 3,4 : Cukup
4. Nilai mean 3,4 – 4,2 : Tinggi
5. Nilai mean 4,2 – 5 : Sangat Tinggi

Table 2. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi Finansial

Pernyataan	Mean	Kategori
Karyawan mendapatkan kepercayaan dari perusahaan untuk mengerjakan tugasnya.	4,14	Tinggi
Karyawan mendapatkan peluang dalam promosi jabatan.	4,02	Tinggi
Perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	3,92	Tinggi
Perusahaan memberikan pekerjaan yang menarik dan menantang kepada karyawan.	4,16	Tinggi
Perusahaan memberikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan untuk kepentingan pekerjaan.	4,34	Sangat Tinggi
Perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja.	4,19	Tinggi
Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai dalam bekerja.	4,25	Sangat Tinggi
Perusahaan memberikan keamanan dalam bekerja.	4,13	Tinggi
Rata-rata tanggapan	4,14	Tinggi

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada pada variabel kompensasi finansial sebesar 3,99 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. Bina Mandala Pratama Perkasa Surabaya yang berupa Gaji, Bonus, dan Tunjangan Hari

Raya sudah sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan.

Table 3. Tanggapan responden mengenai variabel kompensasi nonfinansial (X₂)

Pernyataan	Mean	Kategori
Gaji yang diterima sesuai dengan penempatan kerja.	3,75	Tinggi
Perusahaan memberikan bonus kerja sesuai dengan kinerja.	4,15	Tinggi
Tunjangan Hari Raya yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pemerintah.	4,07	Tinggi
Rata-rata tanggapan	3,99	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata total dari pernyataan-pernyataan kompensasi finansial adalah sebesar 4,14. Berdasarkan kategori kompensasi nonfinansial, nilai rata-rata sebesar 4,14 termasuk dalam kategori tinggi. Kategori tinggi ini menggambarkan bahwa kompensasi nonfinansial yang diterima karyawan PT.

Bina Mandala Pratama Perkasa Surabaya sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan. Pada lampiran, pilihan jawaban setuju memiliki frekuensi paling besar untuk setiap dimensi dari variabel kompensasi nonfinansial. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan setuju atas besarnya kompensasi nonfinansial yang diberikan perusahaan.

Table 4. Tanggapan Responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y)

Pernyataan	Mean	Kategori
Karyawan memiliki pengetahuan dan keahlian di bidangnya.	3,98	Tinggi
Karyawan mampu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.	4,27	Sangat Tinggi
Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pemimpin.	4,25	Sangat Tinggi
Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai tingkat kualitas yang diharapkan.	3,99	Tinggi
Karyawan memberikan dorongan semangat kerja kepada rekan kerja untuk bekerja lebih baik.	4,26	Sangat Tinggi
Karyawan merasa bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya.	4,19	Tinggi
Karyawan termotivasi untuk	4,03	Tinggi

bekerja lebih baik setelah mendapatkan pujian atau pengakuan dari atasan		
Karyawan lebih mengutamakan kualitas dibanding kuantitas	4,15	Tinggi
Karyawan mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan.	4,24	Sangat Tinggi
Bekerja dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.	4,08	Tinggi
Karyawan tidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak, meskipun ada urusan mendadak.	4,05	Tinggi
Rata-rata tanggapan	4,14	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata total dari pernyataan-pernyataan kinerja karyawan adalah sebesar 4,14, nilai rata-rata total kinerja karyawan 4,14. Berdasarkan kategori kinerja karyawan, nilai rata-rata sebesar 4,14 termasuk dalam kategori tinggi. Kategori tinggi ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Bina Mandala Pratama Perkasa Surabaya sudah memiliki kinerja yang cukup baik.

Hasil Analisis Data

Hasil uji validitas untuk item-item pernyataan dari variabel kompensasi finansial (X₁) dapat dilihat padatable di bawah ini

Tabel 5. Uji Validitas Kompensasi Finansial (X₁)

Indikator	r _{hitung}	Signifikansi	Keterangan
X _{1.1}	0,830	0,000	Valid
X _{1.2}	0,850	0,000	Valid
X _{1.3}	0,645	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari setiap pernyataan pada variabel kompensasi finansial (X₁) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan untuk menyatakan variabel kompensasi finansial (X₁) adalah *valid*.

Table 6. Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X₂)

Indikator	r _{hitung}	Signifikansi	Keterangan
X _{2.1}	0,602	0,000	Valid
X _{2.2}	0,481	0,000	Valid
X _{2.3}	0,815	0,000	Valid
X _{2.4}	0,574	0,000	Valid
X _{2.5}	0,836	0,000	Valid
X _{2.6}	0,749	0,000	Valid
X _{2.7}	0,664	0,000	Valid
X _{2.8}	0,578	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari setiap pernyataan pada variabel kompensasi nonfinansial (X_2) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan untuk menyatakan variabel kompensasi nonfinansial (X_2) adalah *valid*.

Table7. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Y _{1.1}	0,724	0,000	Valid
Y _{1.2}	0,755	0,000	Valid
Y _{1.3}	0,801	0,000	Valid
Y _{1.4}	0,726	0,000	Valid
Y _{1.5}	0,733	0,000	Valid
Y _{1.6}	0,866	0,000	Valid
Y _{1.7}	0,380	0,000	Valid
Y _{1.8}	0,597	0,049	Valid
Y _{1.9}	0,537	0,000	Valid
Y _{1.10}	0,686	0,000	Valid
Y _{1.11}	0,465	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 7 di atas, 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*.

Tabel 8. Hasil pengujian reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial (X_1)	0,675	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X_2)	0,819	Reliabel
Kinerja (Y)	0,878	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 8 Dapat diketahui nilai dari masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga menunjukkan kuesioner yang digunakan reliabel.

Tabel 9. Hasil uji multikolinearitas

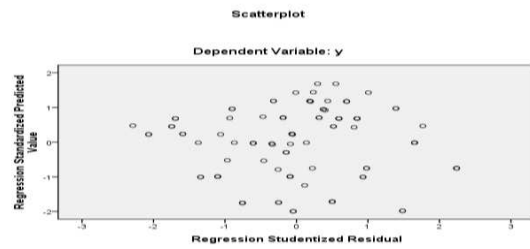
Vairabel Bebas	Tolerance	VIF
Kompensasi finansial	0,922	1,084
Kompensasi nonfinansial	0,922	1,084

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan Tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF kedua variabel lebih kecil dari 5. Dengan demikian,

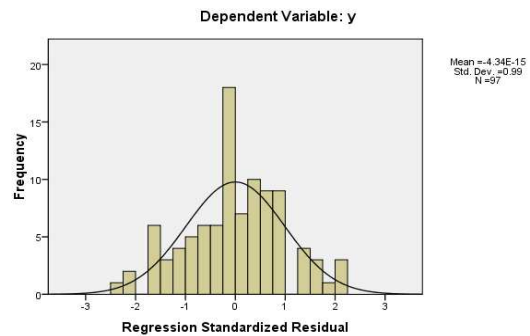
maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi diantara variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi nonfinansial (X_2).



Gambar 1. Uji Heteroskedasitas

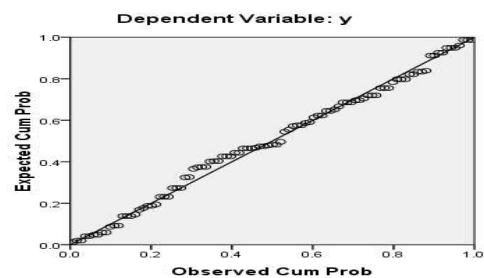
Sumber: Data Primer diolah

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini menunjukkan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual.



Gambar 2. Grafik Histogram

Sumber: Data Primer, diolah



Gambar 3

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan Gambar 2 dan Gambar 3 di atas, dapat diketahui bahwa residual persebaran data telah mengikuti pola disntribusi normal. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 10. Model Regresi

Model	Koefisiensi Regresi
Konstanta	0,958
Kompensasi finansial	0,219
Kompensasi nonfinansial	0,556

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan Tabel 10 di atas, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi nonfinansial (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 0,219. Selanjutnya, apabila variabel kompensasi nonfinansial (X_2) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,556.

Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

- 0,00 - 0,199 = sangat rendah
- 0,20 - 0,399 = rendah
- 0,40 - 0,599 = sedang
- 0,60 - 0,799 = kuat
- 0,80 - 1,000 = sangat kuat

Diketahui bahwa hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,625, yang berarti ada keterkaitan yang kuat antara kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi nonfinansial (X_2) dengan kinerja karyawan (Y). Hasil regresi juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,391, yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial yaitu sebesar 39,1%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 60,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 11, hasil uji t

Vaiabel Babas	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Kompensasi finansial	0,219	0,079	0,232	2,767	0,007
Kompensasi nonfinansial	0,556	0,090	0,519	6,197	0,000

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan Tabel 11, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari t_{hitung} dari kompensasi finansial (X_1) adalah 0,007, 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, H_1 : kompensasi finansial (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 11, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari t_{hitung} dari kompensasi nonfinansial (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, H_2 : kompensasi

nonfinansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 12. Hasil uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.992	2	3.996	30.156	.000 ^a
	Residual	12.456	94	.133		
	Total	20.448	96			

a. Predictors: (Constant), x2,x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan Tabel 12, 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, H_3 : kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi nonfinansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

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

Hasil analisis regresi linear berganda juga telah menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi nonfinansial (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 0,219. Selanjutnya, apabila variabel kompensasi nonfinansial (X_2) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,556.

Hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,625, yang menunjukkan bahwa keterkaitan erat antara kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi nonfinansial (X_2) dengan kinerja karyawan. Selain itu, dari nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,391, berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi nonfinansial (X_2), yaitu sebesar 39,1%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 60,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

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 0,007, telah menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). (H_1)
2. Signifikansi dari t_{hitung} dari kompensasi nonfinansial (X_2) adalah 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi nonfinansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). (H_2)

3. Signifikansi dari F_{hitung} sebesar 0,000, telah menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi nonfinansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). (H_3)

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kompensasi finansial (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Kompensasi nonfinansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi nonfinansial (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Wahyuni. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar. TA, Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Azwar, Saifuddin, 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset,
- Boone, Louis E. dan David L.Kurtz. 2009. *Contemporary Business: Cengage Learning*.
- Erbasi, Ali dan Tugay Arat. 2012. *The Effect of Financial and Non Financial Incentive On Job Satisfaction: An Examination Of Food Chain Premises In Turkey. Journal International Business Research*. 5(10): pp:136-145.
- Hasibuan, Malayu SP.. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iqbal, Hasan, 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia,.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nawawi, Hadari H.. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Penerbit Pustaka LP3ES ,.
- Suad Husnan, Heidjracman, 2002. *Manajemen Personalial*, Jogyakarta: Penerbit Bpfe,
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.