

# **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Telkom Kandatel Malang, Tbk)**

**Ainuris Faridah**

**Taher Alhabsji**

**Djudi Mukzam**

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail: [fainuris@yahoo.com](mailto:fainuris@yahoo.com)

## **ABSTRACT**

*This research aims to know the influence of financial compensation and compensation of non financial achievements of the work of employees. The type of research used in this research is explanatory research/explanation . This study tested the hypothesis that there is a significant relationship between financial compensation variable which includes salary , incentives , and benefits . Non-financial compensation which includes job and work environment , the employee performance which includes the quantity , quality and timeliness. Based on the results of the study it can be concluded that there are significant effects either partially or simultaneous free variables i.e. compensation between financial and non financial compensation to employee achievements. The overall financial compensation and compensation non financial of PT.Telkom Kandatel Malang is good and should the company retain employees work achievement.*

**Keywords:** *financial compensation, non financial compensation, employee accomplishments.*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory/penelitian penjelasan. Penelitian ini menguji hipotesis yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial yang meliputi gaji, insentif, dan tunjangan. Kompensasi non finansial yang meliputi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan, dengan prestasi kerja karyawan yang meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial atau simultan antara variabel bebas yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan. Secara keseluruhan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial di PT.Telkom Kandatel Malang sudah baik dan hendaknya perusahaan tetap mempertahankan prestasi kerja karyawannya.

**Kata kunci :** *kompensasi finansial, kompensasi non finansial, prestasi kerja karyawan.*

## **PENDAHULUAN**

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bisa merupakan kompensasi finansial maupun dalam bentuk non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, bonus, komisi, dan tunjangan. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima karyawan seperti tanggung jawab, peluang akan pengalaman, peluang adanya promosi, atau dari

lingkungan psikologis dan visi dimana orang tersebut berbeda, seperti karyawan yang menyenangkan, kebijakan-kebijakanyang sehat, dan adanya waktu luang. Pemberian kompensasi berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan baik, karena pemberian kompensasi yang memadai akan dapat merangsang karyawan untuk meningkatkan

produktivitas kerjanya. Bila pemberian kompensasi tidak memadai, maka dalam diri karyawan akan timbul keengganan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, hal ini akan membawa dampak yang sangat merugikan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Peningkatan prestasi kerja karyawan merupakan perwujudan dari pengelolaan yang lebih di bidang sumber daya manusia.

Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat karyawan bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuknya karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

PT. Telkom Kandatel Malang adalah cabang dari PT. Telekomunikasi Indonesia di daerah Malang. PT. Telkom Kandatel Malang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa telekomunikasi di Indonesia. PT. Telkom Kandatel Malang telah mengalami perkembangan yang pesat dengan adanya perubahan – perubahan pada kualitas pelayanan maupun sumber daya manusianya. Perubahan yang sering kita dengar salah satunya adalah slogan “*committed to you*”, di samping itu masih ada lagi perubahan – perubahan untuk mengantisipasi kemajuan teknologi. Untuk mencapai perubahan – perubahan tersebut PT. Telkom Kandatel Malang memiliki dua strategi yaitu meningkatkan sumber daya manusia dan menyempurnakan pembangunan serta mendayagunakan seluruh sistem tatanan manajemen.

PT. Telkom Kandatel Malang juga telah merintis penerapan konsep CBHRM (*Competency Based Human Resource Management*) dalam mengembangkan sumber daya manusianya sejak tahun 2004. Kesuksesan CBHRM tergantung evaluasi dan perbaikan sistem pendukung antara lain evaluasi dan Pengembangan Sistem *Aplikasi Assessment Tool* serta evaluasi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dengan kegiatan survey gaji. PT. Telkom Kandatel Malang telah menjadi anggota program survey gaji yang dilakukan oleh konsultan Mercer. Hasil survey gaji tersebut digunakan sebagai dasar

untuk mengkaji ulang kebijakan remunerasi, terutama yang berkaitan dengan gaji dasar dan tunjangan dasar, dan penyusunan program brevetisasi.

Berkaitan dengan perubahan peningkatan kualitas sumber daya manusianya, tidak terlepas dari usahanya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya dalam meningkatkan pelayanannya kepada pelanggan. Dalam hal itu tertera di dalam misi PT. Telkom Kandatel Malang yaitu : memberikan layanan “*One Stop InfoCom*” dengan kualitas yang prima dan harga kompetitif, yaitu PT. Telkom Kandatel Malang menjamin bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik, berupa kemudahan, produk yang berkualitas, jaringan yang berkualitas, dengan harga yang kompetitif dan mengelola usaha dengan cara yang terbaik dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul, penggunaan teknologi yang kompetitif, serta membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara sinergis.

Dalam salah satu budaya PT. Telkom Kandatel Malang terdapat *Rewards the Winners* yaitu adalah konsekuensi dari keberhasilan. Hanya mereka yang telah membuktikan diri berhasil dan mereka yang terbaiklah yang harus mendapat imbalan yang pantas. Hal ini diketahui dari besarnya insentif yang diperoleh sesuai dengan pencapaian presentase target yang sebelumnya telah dibuat oleh masing – masing karyawan yang telah disesuaikan dengan target perusahaan dan gaji karyawan yang diatas rata – rata UMR. Dengan demikian dipastikan kepada setiap karyawan Telkom bahwa perusahaan menerapkan sistem dan penghargaan yang tinggi bagi yang terbaik, bagi individual, unit kerja maupun juga mitra usaha.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah antara lain, bagaimana deskripsi variabel kompensasi finansial dan non finansial serta prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Kandatel Malang, apakah variabel kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan serta apakah variabel kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

Sedangkan tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan gambaran variabel kompensasi finansial dan non finansial serta prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Kandatel Malang, untuk

menganalisis pengaruh signifikan variabel kompensasi finansial dan non finansial secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan dan untuk menganalisis pengaruh signifikan variabel kompensasi finansial dan non finansial secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kompensasi Finansial

Simamora (2004:436) memetakan bentuk kompensasi finansial dalam dua kelompok besar yaitu:

#### a. Kompensasi Langsung

Simamora (2004:441) mengatakan bahwa kompensasi dapat berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa upah, premi, dan insentif. Upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat "finansial" dan merupakan yang utama dari bentuk kompensasi yang ada. Upah dibagi menjadi empat bagian yakni upah menurut prestasi kerja, upah menurut lama kerja, upah menurut senioritas dan upah menurut kebutuhan. Sementara insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan kepada seseorang sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada pegawai agar mendapat semangat yang lebih besar untuk berprestasi.

#### b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah cakupan tunjangan (*benefit*) yang luas. Tunjangan pegawai adalah (*employee benefit*) adalah pembayaran (*payment*) dan jasa (*service*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi membayar semua atau sebagian dari tunjangan (Simamora, 2004:550). Tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan berikut (Simamora, 2004:550) :

- 1) Meningkatkan moral kerja pegawai
- 2) Memotivasi pegawai
- 3) Meningkatkan kepuasan kerja
- 4) Memikat pegawai-pegawai baru
- 5) Mengurangi putaran pegawai
- 6) Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan
- 7) Menggunakan kompensasi secara lebih baik
- 8) Meningkatkan keamanan pegawai
- 9) Mempertahankan posisi menguntungkan

- 10) Meningkatkan citra organisasi di kalangan pegawai

### Kompensasi non Finansial

Menurut Simamora (2001:541), kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua, yaitu:

#### a. Pekerjaan

Adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh pegawai dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan padanya. Pegawai akan menerima kompensasi non keuangan berupa kepuasan kerja dengan melakukan pekerjaan yang dirasa tepat bagi pegawai, antara lain :

- 1) Tugas-tugas yang menarik
- 2) Tantangan. Bagi sebagian pegawai yang merasakan pekerjaan yang kurang menantang/ monoton akan dapat memacu ketidakpuasan pegawai atau bahkan membuat pegawai tersebut keluar dari organisasinya demi mencari pekerjaan yang dianggap lebih menantang.
- 3) Tanggung Jawab yaitu suatu bentuk kepercayaan yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawainya untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Pengakuan yaitu suatu bentuk sikap yang diberikan organisasi kepada pegawai atas keberadaan dan kedudukannya ditengah-tengah organisasi sebagai salah satu anggota yang berkecimpung dalam organisasi.
- 5) Rasa Pencapaian yaitu perasaan pegawai atas pencapaian dalam keberhasilannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya dengan baik.

#### b. Lingkungan pekerjaan

Adalah kondisi lingkungan dalam suatu organisasi dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Adapun lingkungan pekerjaan terdiri atas :

- 1) Kebijakan-kebijakan yang sehat, maksudnya adalah kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh manajemen hendaknya harus adil tidak hanya mendukung organisasi saja sehingga organisasi terkesan sewenang-wenang dalam menentukan kebijakan bagi pegawai, selain itu kebijakan-kebijakan tersebut haruslah mampu mendukung pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaan serta juga berfungsi sebagai sarana untuk membela kepentingan pegawai dengan demikian kepuasan kerja akan diperoleh pegawai.

- 2) Supervisi yang kompeten maksudnya adalah pengawas yang bijaksana dan cakap serta mampu memberikan petunjuk-petunjuk, dukungan dan tanggung jawab yang nyata dalam proses penyelesaian pekerjaan yang rumit dan kompleks, selain itu pengawas juga memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk ikut berpartisipasi dan dalam segala hal yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaannya sehingga secara otomatis kemampuan pegawai juga ikut berkembang sehingga tercipta kepuasan kerja bagi pegawai.
- 3) Teman kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja pegawai karena dengan keeratan hubungan dengan teman kerja yang menyenangkan akan membantu proses penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan akan selesai dengan mudah dan cepat, selain itu dengan keeratan hubungan dengan rekan kerja mampu mengurangi ketegangan, kecemasan dalam kelompok, sehingga pegawai akan lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pengaruh pekerjaan.
- 4) Lingkungan kerja yang nyaman maksudnya adalah tempat kerja seseorang pegawai yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

### Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2007:105) prestasi kerja adalah: “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Rao (2002:170) menghubungkan prestasi kerja dengan kemampuan dan usaha sebagai berikut : “seorang yang sangat mampu mungkin hanya membutuhkan usaha yang sangat sedikit untuk mencapai prestasi tinggi sedangkan orang lain dengan kemampuan rendah mungkin harus berusaha keras untuk menghasilkan tingkat keluaran rata-rata sekalipun”

Dari beberapa definisi prestasi kerja tersebut dapat diketahui bahwa prestasi kerja sangat penting. Bagi perusahaan maupun bagi perkembangan karyawan yang bersangkutan.

### Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Kandatel Malang.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Kandatel Malang.

### METODE

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

- a. Analisis statistik deskriptif  
Analisis ini dipakai untuk menggambarkan karakteristik obyek penelitian serta distribusi item-item dari masing-masing variabel. Data dikumpulkan dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dilakukan pembahasan secara deskriptif dalam angka dan presentase.
- b. Analisis Linier Berganda  
Pada analisis ini menggunakan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh dua variabel bebas atau lebih kepada variabel terikat dapat ditunjukkan dengan koefisien regresi dengan rumus :  
$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n + e$$
  
Dimana  
Y = prestasi kerja karyawan  
a = konstanta  
b1..b2 = koefisien regresi berhubungan dengan variabel bebas  
x1 = kompensasi finansial  
x2 = kompensasi non finansial  
e = variabel gangguan
- c. Uji Hipotesis
  - 1) Uji F  
Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan.
  - 2) Uji Parsial (Uji t)  
Uji t ini dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembentukan Model Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 16.0 for windows dengan menguji regresi linear berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 3 variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil perhitungan regresi linear berganda dan parsial dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 for windows, diperoleh hasil seperti pada tabel 1 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1: Ringkasan Hasil Analisis Regresi**

Variabel	Koefisien $\beta$	Standard ized $\beta$	$t_{hitung}$	$p$ -value
Konstanta	8.939		3.184	0.002
Kompensasi Finansial ( $X_1$ )	0.223	0.351	3.242	0.002
Kompensasi Non finansial ( $X_2$ )	0.433	0.461	4.260	0.000
$A$	= 0.05			
$R^2$	= 0.462			
$R^2$ adjusted	= 0.442			
F-hitung	= 23.217			
F-tabel(0.05,2,54)	= 3.168			
$p$ -value	= 0.000			
t-tabel (0.05,54)	= 2.004879			

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), Kompensasi non Finansial ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0.000 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0.05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi  $F < \text{signifikansi } \alpha$  yaitu  $0.000 < 0.05$ , maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), Kompensasi non Finansial ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) sebesar 0,002 sedangkan nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0.05. Berdasarkan hasil

tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi  $t < \text{signifikansi } \alpha$  yaitu  $0,002 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh pada variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Perhitungan untuk variabel Kompensasi non Finansial ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa nilai signifikansi t sebesar 0.000 sedangkan signifikansi  $\alpha$  sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa signifikansi  $t < \text{signifikansi } \alpha$  yaitu  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi non Finansial ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan diketahui nilai  $R$  square sebesar 0.462 atau 46.2% nilai tersebut berarti kontribusi variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), Kompensasi non Finansial ( $X_2$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 46.2% sedangkan sisanya 53.8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar duavariabel bebas yang diteliti antara lain pelaksanaan *personal control*, perencanaan karir dan kedisiplinan karyawan (Siagian, 1998:227)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8.9388 + 0.2226 X_1 + 0.4326 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut maka:

1. Konstanta sebesar 8.9388 menunjukkan jika variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah 8.9388 yang artinya sebelum atau tanpa adanya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, maka besarnya prestasi kerja karyawan sebesar 8.9388.
2. Koefisien slope variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) sebesar 0.2226 menunjukkan jika kompensasi finansial ( $X_1$ ) mengalami peningkatan satu satuan, maka akan menyebabkan peningkatan variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0.2226 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah.
3. Koefisien slope variabel Kompensasi non finansial ( $X_2$ ) sebesar 0.4326 menunjukkan bahwa jika kompensasi non finansial ( $X_2$ ) bertambah satu satuan, maka akan mengakibatkan penambahan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.4326 satuan, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), Kompensasi non Finansial ( $X_2$ ) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

## Hasil Pengujian Hipotesis

### 1) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian uji simultan (Uji F) dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows*. Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji variabel secara bersama-sama yaitu antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi linear berganda. Pengujian uji simultan (uji F) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$ , Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a \neq 0$ , Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji simultan (Uji F) dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi F dengan *Level of significant* ( $\alpha$ ) dengan nilai  $\alpha = 0.05$  (5%) sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, jika:

- a. Nilai signifikansi  $F < Level\ of\ significant$  ( $\alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika signifikansi  $F > Level\ of\ significant$  ( $\alpha$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel 15 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) hasil penelitian sebesar 0.000 sedangkan  $\alpha$  ( $alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0.05 sehingga signifikansi (Sig.)  $0.000 < 0.05$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), Kompensasi non Finansial ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

### 2) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows*. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian uji parsial (uji t) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$ , Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a \neq 0$ , Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan cara membandingkan nilai antara signifikansi t dengan *Level of significant* ( $\alpha$ ) dengan nilai  $\alpha = 0.05$  sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, jika:

- a. Nilai signifikansi  $t < Level\ of\ significant$  ( $\alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika signifikansi  $t > Level\ of\ significant$  ( $\alpha$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 15 dengan hasil sebagai berikut:

- a. Variable Kompensasi Finansial ( $X_1$ )  
Variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) mempunyai nilai signifikansi t sebesar 0.002 dan  $\alpha$  ( $alpha$ ) yang digunakan sebesar 0.05 maka sehingga  $sig\ t < sig\ \alpha$  ( $0.002 < 0.05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap. Nilai B pada table 11, Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) sebesar 0.223 artinya tiap penambahan satu satuan Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) akan meningkatkan nilai Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0.223 dengan syarat Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) konstan. Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) terhadap variabel Prestasi kerja karyawan ( $Y$ )
- b. Variable Kompensasi non Finansial ( $X_2$ )  
Variabel Kompensasi non Finansial ( $X_2$ ) mempunyai signifikansi 0.000 dan  $\alpha$  ( $alpha$ )

yang digunakan sebesar 0.05 maka  $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Kompensasi non Finansial ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap. Besarnya nilai  $B$  untuk variabel Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0.433 artinya setiap peningkatan Kompensasi non Finansial ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan menyebabkan Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) meningkat 0.433 satu dengan asumsi nilai Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) konstan.

### **Deskriptif Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Kompensasi non Finansial ( $X_2$ ) serta Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) di PT. Telkom Kandatel Malang**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, ada beberapa data yang diperoleh terutama mengenai deskriptif kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) serta kepuasan kerja karyawan ( $Y$ )

1. Pada hasil analisis berganda menyatakan bahwa kompensasi finansial sangat berpengaruh namun tidak dominan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0.223 atau 22.3%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi terutama yang difokuskan pada penelitian ini adalah kompensasi finansial mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Mean untuk variabel  $X_1$  sebesar 3,64 yang artinya interpretasi jawaban responden untuk variabel  $X_1$  ini berada pada daerah positif atau baik. Namun diteliti lebih mendalam lagi, pada semua item, total presentase jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju nilainya lebih tinggi dari jawaban sangat setuju.
2. Deskripsi mengenai kompensasi non finansial pada PT. Telkom Kandatel Malang terkait data yang peneliti peroleh selama melakukan riset. Pada hasil analisis berganda menyatakan bahwa kompensasi non finansial sangat berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien  $\beta$  0,433 atau 43,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial menjadi landasan karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Mean untuk variabel  $X_2$  sebesar 4.03% yang artinya interpretasi jawaban responden untuk variabel  $X_2$  ini berada pada

daerah positif atau baik. Pada penelitian yang lebih mendalam lagi terdapat total presentase jawaban responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dimana total tersebut lebih rendah dari jawaban sangat setuju seperti pada item Tugas yang Menarik ( $X_{2.1}$ ), Penghargaan kepada karyawan ( $X_{2.3}$ ), Kebijakan-kebijakan oleh perusahaan yang adil ( $X_{2.4}$ ).

3. Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kandatel Malang kebanyakan tidak dipengaruhi secara langsung oleh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil analisis regresi linier berganda yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan sebesar 44,2% yang artinya prestasi kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini sebesar 55,8%. Mean dari hasil distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan sebesar 4.06 dimana nilai tersebut terletak pada daerah sangat baik (sangat positif). Pada penelitian yang lebih mendalam lagi terdapat total presentase jawaban responden yang menyatakan, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dimana total tersebut lebih rendah dari jawaban sangat setuju seperti pada item kesesuaian jumlah target kerja dengan karyawan (12,28%), ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar karyawan (8,77%), pekerjaan yang tidak ditunda oleh karyawan (12,28%).

### **Pengaruh variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Kompensasi non Finansial ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ )**

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

Pada penelitian ini, variabel bebas yang diteliti adalah kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ). Hasil penelitian menyatakan bahwa kedua variabel bebas ini memberikan kontribusi terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 44,2%. Artinya variabel  $Y$  dipengaruhi oleh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar 44,2% dan sisanya 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikansi antara variabel

bebas kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan nilai sig F sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  sebesar 0.05 maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

### **Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Kompensasi non Finansial ( $X_2$ ) Secara Simultan (bersama-sama) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

#### **a. Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi dengan nilai sebesar 0.223. nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara kompensasi finansial dan prestasi kerja karyawan sehingga kenaikan satu satuan pada variabel kompensasi finansial maka akan naik sebesar satu satuan yang dimiliki variabel prestasi kerja karyawan.

Hasil uji t yang didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.002 lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  0.05 dan nilai sig  $t \leq$  sig  $\alpha$  maka  $H_0$  ditolak. Hal ini menandakan bahwa kompensasi finansial ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

#### **b. Pengaruh Variabel Kompensasi non Finansial ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi dengan nilai sebesar 0.433 dan variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh dominan bila dibandingkan dengan variabel kompensasi finansial. Nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara kompensasi non finansial dan prestasi kerja karyawan sehingga kenaikan satu satuan pada variabel kompensasi non finansial maka akan naik sebesar satu satuan yang dimiliki variabel prestasi kerja karyawan.

Hasil uji t nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan dengan  $\alpha$  0.05 dan nilai sig  $t \leq$  sig  $\alpha$  maka  $H_0$  ditolak. Menandakan bahwa kompensasi non finansial ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) di PT. Telkom Kandatel Malang dengan perolehan nilai *mean*  $X_1$  sebesar 3.64 yang berarti skor berada pada daerah positif (kuat). Variabel Kompensasi non Finansial ( $X_2$ ) di PT. Telkom Kandatel Malang secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* sebesar 4.03 yang berarti skor berada pada daerah positif (sangat kuat). Variabel prestasi kerja (Y) dengan item pencapaian kualitas prestasi kerja sesuai dengan standart yang ditetapkan, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *mean* sebesar 4.03 dimana skor berada pada daerah positif (sangat kuat)
2. Melalui analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ), hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0.000 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0.05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi  $F <$  signifikansi  $\alpha$  yaitu  $0.000 < 0.05$ , maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), Kompensasi non Finansial ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) sebesar 0,002 sedangkan nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi  $t <$  signifikansi  $\alpha$  yaitu  $0,002 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh pada variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)
4. Perhitungan untuk variabel Kompensasi non Finansial ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa nilai signifikansi t sebesar 0.000 sedangkan signifikansi  $\alpha$  sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa signifikansi  $t <$  signifikansi  $\alpha$  yaitu  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

### **Saran**

1. Bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan beberapa kekurangan yang terlihat lewat item-item yang berada pada daerah sangat negatif atau sangat lemah dan

yang berada pada daerah negatif atau lemah, yaitu :

- a. Kesesuaian jumlah gaji karyawan dengan prestasi karyawan
- b. Keadilan sistem gaji
- c. Kesesuaian jumlah pemberian bonus dengan prestasi karyawan
- d. Kesesuaian jumlah bonus dengan target perusahaan
- e. Kesesuaian jumlah tunjangan makan dengan tingkat kehadiran
- f. Kesesuaian jumlah tunjangan transport dengan tingkat kehadiran
- g. Ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas

Diharapkan dengan memberikan perhatian lebih pada hal-hal yang disebutkan diatas, maka prestasi kerja karyawan dapat lebih meningkat lagi.

2. PT. Telkom Kandatel Malang sebaiknya lebih memperhatikan dan mengembangkan lagi kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena kompensasi merupakan salah satu yang dapat membuat karyawan untuk lebih giat dalam bekerja sehingga dapat berprestasi dan lebih loyal terhadap perusahaan.
3. PT. Telkom Kandatel Malang sebaiknya lebih meningkatkan prestasi kerja karyawannya sehingga karyawan mempunyai daya saing yang tinggi terhadap karyawan lainnya.
4. PT. Telkom Kandatel Malang sebaiknya memaksimalkan fasilitas-fasilitas yang ada terutama fasilitas kesehatan yang lebih lengkap lagi bagi karyawan sehingga pemenuhan kebutuhan akan kesehatan karyawan dapat terpenuhi secara maksimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Garry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia. Jilid Dua. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Dharma, Agus. 2000. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV. Rajawali.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. Yogyakarta: BPF.

Hasibuan, Malayu S.P, , 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Marthis, Robert L & John H.Jackson.2006. *Human Resource Management*, dialih bahasakan oleh Diana Angelica. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF

Nazir, Moh. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Rao, T.V, 1996. *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek, Seri Manajemen No 125*. Dialih Bahasakan oleh Ny L. Mulyana. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo

Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN

Singarimbun, Masri., Effendi, Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. New Aqua Press.

Sondang P. Siagian, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 7. Jakarta: Bumi Aksara.