

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PERESTASI
KERJA KARYAWAN**
(Studi Pada Karyawan Supir Truk PT. Dwi Raksa *Supplier and Transporter*)

Muhammad Almas Qalbi
Moehammad Soe'oad Hakam
Mochamad Djudi
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: qolbialmas14@gmail.com

ABSTRACT

The research purpose is supposed to: describe financially compensation and compensation given non financially on work performance of truck driver employee's in PT Dwi Raksa Supplier and Transporter, explain the given affect by the financially compensation and a non financially compensation simultaneously on performance of work truck driver employee's of PT Dwi Raksa Supplier and Transporter, explain partially effect given from the financially compensation and a compensation given non financially on truck driver employee's of PT Dwi Raksa Supplier and Transporter on their work performance. Descriptive analytical method used on this research along with multiple linear regression analysis, also using hypothesis test such as Simultant Test (F Test) and Partial Test (t Test). The result of from this research showed there's significant affect given by direct compensation and indirect compensation on work performance. The direct compensation give a significant effect to Work performance, therefor the increase on direct compensation will affecting work performance increasing.

Keywords: *Compensation, Working Performance, Employee.*

ABSTRAK

Penelitian ini menetapkan tujuan untuk: mendeskripsikan pemberian kompensasi berupa uang dan kompensasi bukan finansial terhadap perestasi pekerjaan sopir truk karyawan PT. Dwi Raksa *supplier and transporter*, menjelaskan terdapat pengaruh yang diberikan kompensasi secara finansial dan kompensasi bukan finansial secara simultan terhadap perestasi pekerjaan sopir truk karyawan PT. Dwi Raksa *supplier and transporter*, menjelaskan secara parsial pengaruhnya oleh kompensasi berupa pemberian uang dan kompensasi bukan finansial terhadap perestasi pekerjaan sopir truk karyawan PT. Dwi Raksa *supplier and transporter*. Analisis Deskriptif beserta Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis meliputi Uji Simultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji t) digunakan sebagai metode penelitian. Hasil yang ditunjukkan dari penelitian yaitu ada pengaruh signifikan variabel Kompensasi pemberian berupa uang dan Kompensasi Tidak diberikan Langsung pada Variabel Perestasi kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi Langsung pada Prestasi Kerja karena adanya peningkatan untuk Kompensasi Langsung mengakibatkan peningkatan nyata di Prestasi kerja, begitu pun dengan Kompensasi diberikan Tidak Langsung yang bila ditingkatkan juga akan signifikan memberi pengaruh peningkatan pada Prestasi kerja nyata.

Kata Kunci: *Kompensasi, Prestasi Kerja, Karyawan*

PENDAHULUAN

Kompensasi menjadi suatu aspek paling penting untuk karyawan ataupun *company* dan instansi. Diberikannya Kompensasi yang memiliki kesesuaian dengan jenis pekerjaan dan golongan karyawan memberi dampak stimulus bagi

karyawan untuk bekerja lebih baik. Tingkatan kinerja karyawan yang mengalami perbaikan merupakan tahapan bagi pencapaian tujuan dari organisasi sehingga peningkatan dari kinerjanya karyawan perlu diupayakan peningkatan serta perlu diterapkan. Dalam upaya untuk mendorong karyawannya, perusahaan atau organisasi sepatutnya harus memperhitungkan kebutuhan serta keinginan karyawan dalam pemberian kompensasi.

Karyawan yang dipenuhi harapannya akan kesesuaian kompensasi dengan *job desk* pekerjaan, akan membuat karyawan terdorong pada peningkatan performa kinerja mereka yang kemudian berdampak pada prestasi kerja yang lebih tinggi dibanding sebelumnya. Peningkatan kinerja juga akan memberi pengaruh kepada karyawan berupa kenaikan jabatan ataupun gaji, kesempatan untuk berkarya dan memajukan keahliannya pada bidang yang digeluti.

Hal-hal yang dipengaruhi oleh Prestasi kerja antara lain karyawan itu sendiri maupun instansi tempat ia mengabdikan. Kenaikan pada prestasi kerja memicu produktivitas perusahaan, perbaikan di bagian manajemen, serta pada *turn over* karyawan akan mengalami pengurangan.

Sebaliknya hal yang terjadi karena penurunan prestasi kerja antara lain potensi produktivitas yang menurun, lesunya kualitas kerja, *turn over* dari karyawan meninggi yang berlanjut pada *gain* yang diperoleh perusahaan menjadi berkurang sehingga hal tersebut merugikan.

Penelitian mengenai kompensasi dan pengaruhnya pada kinerja dilaksanakan pada sebuah perusahaan CV. Dwi Raksa, yang menjalankan usaha bidang batubara meliputi pelayanan, pemenuhan, maupun jasa. Kepercayaan yang tinggi dari konsumen, membuat bentuk perusahaan CV menjadi Perseroan Terbatas pada 08 Juli 2009. PT. Dwi Raksa *supplier and transporter* membuat visi untuk menjadi perusahaan terdepan di bidang *mining*, suplai batubara (*energy resource supply*), serta melakukan transfer untuk wilayah pulau Jawa berkaitan dengan Semen Curah dan Limbah B3 (*Fly Ash*).

Penelitian ini mempunyai beberapa tujuan antara lain: 1) pemberian penjelasan tentang kompensasi berupa uang dan kompensasi bukan finansial terhadap perestasi pekerjaan karyawan bagian sopir truck PT. Dwi Raksa *supplier and transporter*, 2) pemberian penjelasan dari adanya pengaruh signifikan yang simultan dari variabel kompensasi berupa uang (finansial) dan kompensasi bukan finansial terhadap prestasi kerja karyawan bagian sopir truck PT. Dwi Raksa *supplier and transporter*, 3) pemberian penjelasan signifikannya pengaruh yang parsial dari variabel kompensasi berupa uang finansial dan kompensasi bukan finansial terhadap perestasi dari pekerjaan karyawan bagian sopir truck PT. Dwi Raksa *supplier and transporter*.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan cara perusahaan dalam mengapresiasi pekerjaan karyawannya. Hasibuan (2012:118) menjelaskan definisi kompensasi sebagai segala pendapatan yang dapat berbentuk uang tunai, barang yang oleh perusahaan diberikan entah langsung atau tidak, yang didapatkan karyawan. Penjelasan lain tentang kompensasi juga diberikan Cascio F. Wayne dalam Mangkuprawira (2004: 203) yang memberi definisi “Sesuatu yang pembayarannya baik itu langsung maupun dibayarkan tak langsung, dimaksudkan sebagaimana manfaat atau insentif yang berguna mendorong karyawannya untuk lebih aktif dalam produktivitas pekerjaan disebut dengan kompensasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai definisi kompensasi tersebut dapatkan kesimpulan yaitu kompensasi adalah Pemberian oleh perusahaan segala sesuatunya yang diberikan kepada karyawan, sebagai balas jasa atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan dikatakan sebagai kompensasi.

Prestasi Kerja

Ukuran yang menjadi tolak ukur keberhasilan dari suatu perusahaan adalah prestasi kerja dari karyawannya. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Menurut Hasibuan (2007: 94) Prestasi kerja ialah hasil pencapaian seseorang dalam pekerjaannya saat menjalankan kewajiban, tugas-tugas yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan Sutrisno (2011: 151) menjelaskan prestasi kerja

adalah hasil dari pekerjaan dicapai, dihasilkan, serta dilakukan oleh seseorang dilihat dari tingkah laku ketika bekerja dalam melaksanakan aktifitas”

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan, maka disimpulkan bahwa perestasi kerja ialah pencapaian yang dihasilkan oleh seseorang di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, serta motivasi yang dimiliki.

Hubungan Kompensasi dengan Perestasi Kerja

Pemberian kompensasi dengan uang (finansial) maupun bukan uang menjadi faktor penting agar dapat memelihara, menarik, serta mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi. Tingkat balas jasa perusahaan pemberi kerja memiliki kaitan erat dengan prestasi kerja dari karyawan, karena semakin besar pemberian balas jasa yang diberikan pekerja mampu meningkatkan prestasi kerjanya agar lebih keras bekerja. Menurut Simamora (2006: 451), “Motivasi seorang individu untuk bekerja adalah saat dia merasa bahwa imbalan yang didistribusikan secara adil. Semakin mereka diberi upah/gaji secara proporsional dengan karyawan-karyawan lain yang memegang jabatan yang sama semakin mereka menghargai pekerjaan di dalam organisasi mereka.

Dari pernyataan di atas dapat diketahui perumusan hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- 1) H₁: Ada dugaan Kompensasi uang tunai serta kompensasi bukan finansial diduga signifikan pengaruhnya terhadap perestasi pekerjaan pada PT. Dwiraksa di Gresik.
- 2) H₂: Ada dugaan Kompensasi uang tunai (finansial) signifikan pengaruh parsialnya terhadap perestasi pekerjaan pada sopir truck PT. Dwirakasa Gresik.
- 3) H₃: Ada dugaan kompensasi bukan finansial signifikan pengaruh parsialnya terhadap perestasi pekerjaan pada sopir truck PT. Dwiraksa Gresik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penggunaan jenis penelitian untuk menyusun skripsi ini ialah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Eksplanatori dimaksudkan agar dapat diketahui seberapa jauh variabel kompensasi uang tunai (finansial) dan kompensasi yang tidak finansial memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian yang dilakukan, Populasinya ialah supir truk PT Dwiraksa Gresik. Berdasar pada perolehan data, didapat supir truk pada PT Dwiraksa berjumlah 150 orang Supir dan dari jumlah tersebut, sampel untuk responden diambil sebanyak 60 orang supir.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel diambil menggunakan teknik *simple random sampling* atau yang disebut juga cara mengambil sampel dengan acak. Hal ini berarti tiap unsur pembentuk dari populasi sama-sama mempunyai kesempatan untuk digunakan menjadi sampel.

Metode Pengumpulan Data

Data pada penelitian dikumpulkan dengan menggunakan lembar kuesioner serta dokumentasi. Pada kuesioner terdapat pertanyaan yang berbentuk *Multiple Choice Question*, yaitu jenis pertanyaan pilihan ganda dan responden akan diminta memilih jawaban dari berbagai alternatif jawaban yang disediakan. Dokumentasi merupakan dilakukan melalui pengumpulan data serta menghimpunnya, baik dokumen yang tertulis, gambar, ataupun elektronik untuk dianalisis.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Sugiyono (2007:29) memberi penjelasan analisis deskriptif ialah statistik yang berfungsi untuk menjelaskan atau memberi gambaran mengenai obyek penelitian melalui data sampel atau populasi sebagaimana yang ditetapkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakannya analisis dengan regresi oleh peneliti, apabila peneliti ingin meramalkan keadaan yang naik atau turun seperti apa dari *dependent variable*, dan dimanipulasi *independent variable*-nya untuk faktor prediksi. Dijelaskan dengan penghubungan dari variabel terikat dengan 2 atau lebih *independent variable*, cara menghitungnya dengan menggunakan rumus (Hasan, 2002: 117) :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

(Sugiyono, 2013: 277)

Keterangan:

Y = Variabel terikat (variabel yang diduga)

a = Konstanta atau intersep

b₁, b₂, ..., b_n = Koefisien regresi untuk X₁, X₂, X₃, X₄

X₁, X₂, ..., X_n = Variabel bebas

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Dilakukan pengujian Uji F demi mengetahui apakah secara simultan ada pengaruh variabel Kompensasi uang tunai finansial serta Kompensasi bukan Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan rumus di bawah ini (Sugiyono, 2013:257):

$$F_{hit} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

F = F_{hitung} / Rasio

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Uji Parsial (Uji t)

Penggunaan uji Analisis Parsial untuk menganalisis jika ada tujuan peneliti mengetahui antara *independent variable* serta yang terikat apakah terdapat pengaruh, di mana ada pengendalian pada salah satu variabel bebasnya atau variabel bebas dibuat tetap, (Rangkuti, 2007:166).

$$t = \frac{b_i - B_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i = nilai koefisien regresi

B_i = nilai koefisien regresi untuk populasi

S_{b_i} = kesalahan buku koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil uji dari item yang berjumlah 10 pernyataan menghasilkan perolehan nilai rata-rata adalah 3,22 yang berada pada rentang interval 2,6–3,4 yang dikategorikan cukup baik. Itu berarti kompensasi secara finansial pemberian dari PT Dwiraksa Gresik Finansial dinilai cukup baik dengan acuan nilai distribusi frekuensi variabel kompensasi secara langsung.

Hasil pengujian dari item berjumlah 8 menunjukkan total sebesar 3,51 untuk nilai rata-rata. Nilai 3,51 rentangnya berada pada interval kelas 3,4 – 4,2 dan rentang ini dikategorikan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT Dwiraksa Gresik dalam memberikan kompensasi bukan finansial sudah baik dengan mengacu distribusi frekuensi dari variabel kompensasi secara tidak langsung

Adapun dari pengujian item pernyataan berjumlah 8 item memperoleh nilai total rata-rata sebesar 3,71. Nilai tersebut berada

rentangnya di interval kelas 3,4 – 4,2 dan termasuk kategori baik. Hasil tersebut memberi gambaran mengenai PT Dwiraksa Gresik yang Prestasi Kerja sudah baik dengan mengacu hasil prestasi kerja pada distribusi frekuensi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini, penggunaan persamaan regresi berganda mempunyai maksud jika *independent variable* dengan *dependent variable* diantaranya ada hubungan. Vars 13 dari SPSS telah melakukan pengujian analisis ini. Model regresinya adalah seperti pada Tabel berikut:

Tabel 1: Persamaan Regresi untuk X1 dan X2

Model	Unstandardized Coeff		Stand. Koef.
	B	Std. Error	Beta
Konstan	7.526	2.559	
1 X1	.315	0.55	.505
X2	.427	.081	.464

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 1 menghasilkan persamaan regresi yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 7,526 + 0,315 X_1 + 0,427 X_2$$

Persamaan di atas selanjutnya dijabarkan seperti di bawah ini:

1. Prestasi kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 7,526 menggunakan asumsi tidak adanya variabel bebas.
2. Peningkatan sebesar 0,315 dari prestasi kerja untuk setiap tambahan satu satuan Kompensasi Langsung. Jadi apabila Kompensasi Langsung mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan sebesar 0,315 satuan pada Prestasi dengan mengansumsikan variabel lainnya konstan.
3. Prestasi kerja mengalami peningkatan sebesar 0,427 satuan apabila ada tambahan satu satuan Kompensasi Tidak Langsung, Jadi di setiap peningkatan 1 satuan dari Kompensasi Tidak Langsung, meningkat sebesar 0,427 satuan Prestasi kerja dengan diasumsikan konstan variabel lain.

Koefisien determinasi juga digunakan pada penelitian guna melihat persentase kontribusi yang dihasilkan dari Kompensasi uang tunai dan Kompensasi bukan finansial terhadap prestasi pekerjaan. Untuk mengetahui persen kontribusi menggunakan koefisien determinasi yang setelah

diuji, didapatkan hasil nilai yang tertuang di bawah:

Tabel 2: Hasil Olah SPSS untuk Koefisien

Model	R (C. corelation)	R ² (C. determ.)	Adjusted R ²
1	,762	,580	.566

Sumber : Data primer diolah. 2015

Dari analisis yang ditunjukkan Tabel 2 diketahui adjusted R² (koefisien determinasi) memiliki nilai sebesar 0,566. Artinya adanya pengaruh kompensasi uang tunai dan Kompensasi bukan finansial sebesar 56,6% terhadap variabel Prestasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu 43,4%, menunjukkan besar variabel lain persentasenya dalam memberi efek Prestasi pekerjaan selain yang diteliti.

Uji Hipotesis

Hipotesis I (F test / Simultan)

Hasil yang menunjukkan signifikansi dari pengaruh simultan dilakuakn uji F). Hasil disimpulkan signifikan jika H₀ ditolak dan penerimaan dari H₁. Sedangkan tidak signifikan jika ditunjukkan penerimaan H₀ dan H₁ ditolak.

Tabel 3: Uji F dengan SPSS 13

	Sum of square	Df.	F hitung	Sign
Regres.	483.707	2	39.430	.000
Residual	349.626	57		
sum	833.333	59		

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 3 F hitungnya adalah sebesar 39,430, yang lebih besar dari F tabel pada db regresi = 2 dan residu db = 57 yang bernilai 3,159 (39,430 > 3,159). Atau dapat dilihat dari nilai signifikansinya 0,000 yang lebih kecil dibanding $\alpha = 0.05$, sehingga disimpulkan signifikan hasilnya. Model yang diuji menunjukkan penerimaan pada H₁ dan penolakan untuk H₀. Kesimpulannya, Perestasi pekerjaan signifikan dapat dipengaruhi simultan oleh kompensasi uang tunai dengan kompensasi bukan finansial.

Hipotesis II (Pengujian Parsial)

Secara parsial apakah signifikan tiap-tiap independen variabel berpengaruh ke dependen variable bisa diketahui lewat t tes. T hitung yang lebih besar dari t tabel diartikan signifikan atau juga -t hitung kurang dari -t tabel. Sehingga

penolakan untuk H₀ serta penerimaan H₁. Jika terjadi hal yang sebaliknya, maka tidak lah signifikan. Uji parsial melalui olah SPSS versi 13 ditunjukkan di tabel 4 sebagaimana berikut:

Tabel 4 : Hasil Uji t / Parsial

Model		Unstandar. Coeffi.		Standar. Koef.	t
		B	Stand. Error	Beta	
1	(Konstant)	7.526	2.559		2.94
	X1	.315	0.55	.505	5.72
	X2	.427	.081	.464	5.26

Sumber: Data primer diolah

Tabel yang diperoleh menunjukkan hasil di bawah ini:

1. T test untuk Kompensasi uang tunai dengan Perestasi pekerjaan diperoleh 5,725 untuk t hitung sementara 2,002 untuk t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 7). Diperbandingkan dan hasilnya t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,725 > 1,985$ atau dilihat nilai sig dimana $0,000 < \alpha = 0.05$. Demikian maka signifikan pengaruh dari Kompensasi secara langsung terhadap Prestasi kerja adalah signifikan. Disimpulkan menolak H₀ dan dmenerima H₁, sehingga signifikan pengaruh pada Prestasi kerja oleh Kompensasi Langsung atau peningkatan uang tunai kompensasi maka memberi peningkatan secara nyata Perestasi pekerjaan.
2. Dari t tes Kompensasi uang tunai dengan Prestasi pekerjaan nilai yangdidapatkan yaitu 5,260 untuk t hitung. Dibandingkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 7) 2,002, nilai t hitung lebih besar ($5,260 > 1,985$). Selain itu nilai sig t ($0,000 < \alpha = 0.05$ maka signifikan pengaruhnya Kompensasi uang tunai terhadap Perestasi pekerjaan di alpha 5%. Hal ini artinya penolakan untuk H₀ dan penerimaan H₁. Dan kesimpulannya Perestasi pekerjaan signifikan dipengaruhi dari Kompensasi bukan finansial, atau di tiap Kompensasi bukan finansial meningkat, maka secara nyata meningkat Perestasi kerja.

Dari keseluruhannya kesimpulan dari pengujian adalah ada pengaruh signifikan dari baik parsial ataupun simultan dari variabel independent terhadap Perestasi pekerjaan. Hasil tersebut juga mengidentifikasi variabel dominan dari kedua variabel yang independent. Dominan pengaruh kompensasi uang tunai diberikan pada

perestasi pekerjaan (terbesar t hitung dan terbesar juga koefisien beta 0,505).

Pembahasan

Pengaruh Secara Simultan

Dilakukan Pengujian secara simultan untuk membuktikan hipotesis yang menduga Kompensasi uang tunai dan Kompensasi bukan Finansial significant bersamaan pengaruhnya terhadap Perestasi pekerjaan Karyawan sopir truck. Penjelasan ini mengacu pada nilai signifikan F yaitu $(0,000) < \alpha = 0.05$ dan nilai $R Square$ sebesar 0,580, dari pengujian untuk item variabel kompensasi uang tunai berjumlah 10, serta variabel Kompensasi bukan Finansial yang itemnya berjumlah delapan buah.

R (koefisien korelasi) nilainya 0.762, merupakan hasil uji yang mengidentifikasi pada Kompensasi uang tunai, Kompensasi bukan Finansial yang hubungannya sangat kuat terhadap Perestasi pekerjaan Karyawan sopir. Hubungan dari variable yang dependen, yakni, Kompensasi uang tunai, Kompensasi bukan Finansial sifatnya positif dengan Perestasi pekerjaan karyawan sopir. Artinya di peningkatan variable yang independen, maka Perestasi pekerjaan pada diri Karyawan PT. Dwiraksa Gresik juga akan mengalami peningkatan.

Pengaruh Secara Parsial

Pengujian yang telah dilakukan yaitu uji t menunjukkan secara parsial variabel Kompensasi uang tunai dan bukan finansial significant pengaruhnya pada Perestasi Pekerjaan Karyawan. Jadi jika pada Kompensasi uang tunai dan Kompensasi yang bukan finansial dilakukan peningkatan maka Perestasi pekerjaan Karyawan sopir truck juga ikut meningkat.

Dari uji t ini, variabel yang paling dominan diantara kedua variabel bebas juga diketahui. Variabel kompensasi uang tunai adalah yang dominan terhadap Perestasi Pekerjaan karyawan. Nilai untuk kompensasi uang tunai koefisien betanya dan t hitungnya paling besar dibanding Kompensasi bukan finansial. Hal tersebut sesuai yang ditampilkan tabel 1, dimana kompensasi uang tunai besar t hitung 5.725 yang berarti lebih besar dari 5.260, yang merupakan t hitung dari Kompensasi bukan Finansial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Beberapa hal dari hasil penelitian ini yang dapat disimpulkan: 1) Mengacu dari variabel kompensasi uang tunai yang dianalisis deskriptif, sebesar 3.22 untuk nilai total mean, artinya kompensasi uang tunai pemberian perusahaan sudah baik kepada karyawan. Sedangkan sebesar 3,51 nilai dari total mean untuk kompensasi yang bukan finansial. Artinya, pemberian bukan finansial dari kompensasi perusahaan kepada karyawan sopir truck dinilai baik. Dan variabel selanjutnya yaitu Prestasi kerja, nilai mean diperoleh 3.71 dimana ini berarti karyawan di sangat baik prestasi kerja di lingkup perusahaan.

2) Pengujian uji F menunjukkan significant pengaruh kompensasi uang tunai dan bukan finansial secara simultan terhadap perestasi pekerjaan. Itu karena lebih besarnya F_{hitung} jika dibanding F_{tabel} ($39,430 > 3,159$). Jadi, dependen variable atau Perestasi pekerjaan significant dapat dipengaruhi oleh Kompensasi uang tunai serta kompensasi yang bukan finansial.

3) Didapatkan dari t tes, lebih besar t_{hitung} jika diperbandingkan t_{tabel} , yang berarti significant pengaruh antara variabel kompensasi uang tunai dan kompensasi yang bukan finansial secara parsial terhadap Perestasi pekerjaan. Untuk kompensasi uang tunai, t_{hitung} 5,725 yang lebih besar dari 1,985 (t_{tabel}). Variabel kompensasi yang bukan finansial nilai t_{hitung} adalah 5,260 yang berarti lebih besar dibanding nilai t_{tabel} 1,985.

Saran

Saran yang dapat disampaikan dari penelitian ini yaitu: 1) berdasarkan penelitian pada data, item besarnya pemberian perusahaan (tunjangan) sesuai dengan harapan sopir truk memiliki nilai mean 2,68 yang berarti masuk dalam kelas interval yang buruk. Pihak perusahaan diharapkan melakukan pengkajian dan pertimbangan besarnya tunjangan yang diharapkan oleh sopir truk, 2) bagi pimpinan perusahaan dan manajer diharapkan melakukan pemantauan serta penyesuaian kompensasi dengan kebutuhan para sopir truk, 3) bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat meneliti hal-hal yang penting lain yang berpengaruh dengan kompensasi seperti hubungan karyawan dengan atasan, membuat model kepemimpinan yang sesuai bagi budaya perusahaan, kepuasan kerja yang dapat memberi kemajuan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkuprawira, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi kedua. Cetakan pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rangkuti, F. 2007. *Manajemen Persediaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Kedelapan. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Kesebelas. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana