

Farida Hanum

by Turnitin Official

Submission date: 15-Jun-2023 03:42AM (UTC-0400)

Submission ID: 2114900435

File name: C.1.2.docx (61.18K)

Word count: 3490

Character count: 26495

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI RAUNG TALKANDANG KABUPATEN SITUBONDO

Farida Hanum¹⁾ Vita Novianti²⁾ Moh. Fahrur Rozi³⁾

^{1,2)} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh

³⁾ Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of financial and nonfinancial compensation on employee performance in Cooperative Raung Talkandang Situbondo. Quantitative research method with a sample of 30 people using total sampling technique. The method of data analysis using validity test, and reliability test while to test the hypothesis in this research can use multiple linear regression analysis, partial test (t test), simultaneous test (F test) assisted SPSS 22.0 for windows. The financial compensation variable has a positive influence of 3,538. Meanwhile, the value at the ttable distribution of 5% or 0.05 of 1.70329, then $3.538 > t_{table} 1.70329$. It is also reinforced by a significant value of 0.001 smaller than the Sig value. 0.05 means that financial compensation variables significantly influence employee performance. While the value of t count for this non financial financial compensation is 2,417. Meanwhile the value at the ttable distribution of 5% or 0.05 then $t_{count} 2.417 > t_{table} 1.70329$. Means that non-financial compensation variable has a positive influence. It is also reinforced with a significant value of 0.023 less than the Sig value. 0.05 means that the non-financial compensation variable significantly affects employee performance.

Keywords: Financial Compensation, Non Financial, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, kualitas dipandang sebagai suatu alat untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Perusahaan lokal di suatu negara harus menghadapi perusahaan lain yang memiliki keunggulan yang lebih kompetitif. Situasi seperti ini membuat perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dan bertahan. Salah satu strategi yang tepat adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi merupakan aset penting yang dapat memberikan keunggulan bersaing bagi organisasi.

Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan sumber daya yang sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah dilakukan karena diperlukan strategi untuk mencapainya. Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja.

Kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia sebuah

organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif dari organisasi itu sendiri karena tidak mudah ditiru oleh pesaingnya. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat Ahmad Tohardi (2002), yang menyebutkan bahwa apabila menggunakan strategi bersaing lewat sumber daya manusia, maka akan diperoleh keunggulan kompetitif dan keunggulan komparatif, karena kedua keunggulan ini akan sulitditiru oleh pesaing. Keunggulan kompetitif yaitu keunggulan yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan untuk berkompetisi dan bersaing dengan organisasi lainnya. Keunggulan komparatif yaitu keunggulan yang dimiliki oleh organisasi untuk dapat membandingkan dengan organisasi lainnya. Keunggulan sumber daya manusia akan dapat diraih melalui kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sadili (2006: 187-188) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Pemberian kompensasi merupakan balas jasa bagi karyawan dari perusahaan. Jaminan keterikatan antara suatu perusahaan dengan karyawan adalah adanya timbal balik yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak, di mana perusahaan mendapatkan tenaga dan pikiran dari karyawan yang dapat memajukan perusahaan, dan karyawan mendapatkan balas jasa atas tenaga dan pikiran yang telah dikeluarkan bagi perusahaan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi memadai, prestasi

kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja karyawan diharapkan akan meningkat.

Kompensasi menurut Malayu (2008) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat memberikan kepuasan dan dapat mencukupi kebutuhan, hal tersebut akan menimbulkan ikatan yang kuat dari karyawan kepada perusahaan karena karyawan akan merasa dihargai dan dianggap oleh perusahaan. Meski demikian balas jasa bukan sekedar sebagai pemenuhan hak semata akan tetapi harus mengandung asas layak dan adil. Pemberian kompensasi yang layak mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

Mutiara S. Panggabean (2004: 76) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus), sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa fasilitas-fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan

sebagainya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran prestasi kerja karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan dan ketrampilan seseorang, sering diakibatkan oleh kesalahan dari pimpinan perusahaan yang tidak membentuk budaya kerja yang dapat dipahami oleh semua karyawan. Selain itu, tantangan yang cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya organisasi lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya organisasi baru pada seluruh karyawan atas keinginan secara sukarela. Kebanyakan orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah dan hanya akan berubah kalau dia menginginkannya secara sukarela dan sadar

Permasalahan yang terjadi di Koperasi Raung Talkandang Kabupaten Situbondo adalah lebih kepada perbedaan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Namun perbedaan

kompensasi yang diberikan cukup wajar mengingat setiap karyawan memiliki jabatan, golongan dan masa kerja yang berbeda-beda. Pemberian kompensasi yang didasarkan pada pangkat, golongan, dan lamanya kerja sedikit banyaknya akan berpengaruh terhadap sikap kerja para karyawan. Karyawan yang mendapatkan kompensasi (*financial maupun non financial*) lebih besar cenderung merasa dirinya diakui dan dihargai. Lain dari pada itu, adanya perbedaan jumlah kompensasi serta pemberlakuan pemotongan jumlah kompensasi (insentif) berdasarkan hasil dari ketidaktaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku pun sering kali menjadi sumber ketidakpuasan karyawan. Adapun untuk mengetahui tingkat kepuasan para karyawan pada Koperasi Raung Talkandang Kabupaten Situbondo maka dapat diketahui dari gaji para karyawan, secara lengkap data mengenai gaji para karyawan dapat dilihat pada tabel 1. berikut:

Tabel 1. Tabel Klasifikasi Golongan Karyawan

No	Tingkat Pendidikan	Golongan	Besaran (Rp) Perbulan
1	SMP	I-A	1.063.300
2	SMA	II-A	1.099.000
3	D3	III-A	1.177.400
4	S1	IV-A dan IV-B	1.262.600/ 1.362.600

Sumber: Koperasi Raung Talkandang Kabupaten Situbondo

Sistem penggajian yang diberikan tidak hanya materil berupa uang/gaji pokok, ada kompensasi tambahan seperti tunjangan peralatan, upah lembur, tunjangan sembako, insentif, jasa pelayanan yang diberikan diakhir

tahun dan dinilai berdasarkan motivasi kerja karyawan dan imbalan non materil seperti penghargaan. Jasa pelayanan didapat dari hasil penilaian kinerja karyawan oleh masing-masing kepala bagian yang dilaksanakan

setiap satu tahun sekali dengan sistem penilaian yang dilaksanakan setiap hari kerja, tetapi dalam bentuk tidak tertulis yang nantinya akan diakumulasikan pada saat waktu penilaian dengan menggunakan angket penilaian yang dipegang oleh masing-masing kepala bagian.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja dan pengaruh secara simultan kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan di Koperasi Raung Talkandang Kabupaten Situbondo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif, dengan pendekatan survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun: 2003:3). Adapun disetiap variabel yang mempengaruhi variabel terikat tersebut dan menjadi permasalahan yang ingin diteliti adalah kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di Koperasi Raung Talkandang Kabupaten Situbondo.

Populasi menurut Sugiyono (2013:73) adalah : “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Raung Talkandang Kabupaten Situbondo

yang berjumlah sebesar 30 karyawan.

Menurut Arikunto (2006: 131) sampel adalah sebagian atau wakil dari jumlah populasi yang diteliti. Penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh yang dimaksud total sampling disini adalah peneliti menggunakan semua populasi sebagai sampel, seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2009:124) “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel”. Sampel penelitian disini adalah seluruh pegawai pada Koperasi Raung Talkandang Kabupaten Situbondo yang berjumlah sebesar 30 karyawan.

Pengumpulan data yang digunakan adalah

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:162) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Tujuan pokok pembuatan kuesioner adalah “untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survai, dan memperoleh informasi dengan reabilitas dan validitas setinggi mungkin”.

Dalam pengukuran jawaban responden ini melalui *skala likert*. pengisian kuesioner hubungan kemampuan kerja, disiplin kerja dengan kinerja pegawai diukur dengan menggunakan *skala Likert*.

2. Observasi

Menurut Hadi dalam (Sugiyono, 2013:166) mengemukakan bahwa, observasi

merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Metode pengumpulan data observasi melalui pengamatan kegiatan sehari-hari pegawai.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut (Arikunto, 2006:136) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Kevalidan tersebut dapat diketahui dengan melihat koefisien korelasi (r) antara skor item dan skor total. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi dengan format *Pearson Correlation*, korelasi antar skor item kemudian dibandingkan dengan nilai kritis. Dimana apabila nilai r_{hitung} di atas nilai r_{tabel} (0,3610) maka dapat dikatakan valid, sedangkan bila nilai r_{hitung} di bawah nilai r_{tabel} (0,3610) maka dikatakan tidak valid. Adapun perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 22.0 *for windows* skor tiap butir pertanyaan dapat dilihat dari SPSS.22 pada kolom *Corrected Items Correlation*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Menurut (Sugiyono, 2012:148) pengujian reliabilitas digunakan dengan rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan bantuan komputer program SPSS 22.0 *for windows*.

Untuk menghitung reliabilitas caranya adalah dengan membandingkan nilai r tabel dengan nilai α . Dengan ketentuan bila $\alpha > 0,60$ sampai mendekati satu, maka alat peneliti *reliable* (Sugiyono, 2012:150).

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi berganda dengan bantuan program komputer SPSS 22.0 *for windows* di mana secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas X_1, X_2, \dots . Dimana :

X_1 = Variabel independen, yaitu kompensasi finansial

X_2 = Variabel independen, yaitu kompensasi nonfinansial

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan Metode regresi berganda dirumuskan sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi berganda

X_1 = Variabel independen, yaitu kompensasi finansial

X_2 = Variabel independen, yaitu kompensasi non finansial

e = *standart error*

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen*.

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Uji t dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel pada *output* hasil regresi menggunakan SPSS dengan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai signifikansi lebih besar dari α maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), yang berarti secara individual variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari α maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan), berarti secara individual variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji F. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel independen tidak berpengaruh

terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada *output* hasil regresi menggunakan SPSS 22.0 dengan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai signifikansi lebih besar dari α maka hipotesis ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan lebih kecil dari α maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi dengan format *Pearson Correlation*, korelasi antar skor item kemudian dibandingkan dengan nilai kritis. Dimana apabila nilai r_{hitung} di atas nilai r_{tabel} (0,3610) maka dapat dikatakan valid, sedangkan bila nilai r_{hitung} di bawah nilai r_{tabel} (0,3610) maka dikatakan tidak valid. Adapun perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 22.0 *for windows* skor tiap butir pertanyaan dapat dilihat dari SPSS.22 pada kolom *Corrected Items Correlation*.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil olahan data mengenai pengujian validitas atas instrumen

1 penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas Kompensasi Finansial

Variabel Penelitian	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Valid/ tidak valid
Finansial (X₁)			
1. X1.1	0,715	0,3610	Valid
2. X1.2	0,500	0,3610	Valid
3. X1.3	0,508	0,3610	Valid
4. X1.4	0,443	0,3610	Valid
5. X1.5	0,385	0,3610	Valid
6. X1.6	0,404	0,3610	Valid
7. X1.7	0,715	0,3610	Valid
8. X1.8	0,377	0,3610	Valid
9. X1.9	0,411	0,3610	Valid

Berdasarkan tabel 2 yakni hasil pengujian validitas dari variabel penelitian yakni kompensasi finansial dengan 9 butir pertanyaan, maka dapat dikatakan semua pernyataan sudah valid,

karena memiliki nilai *corrected item total correlation* di atas dari *r_{tabel}* yaitu 0,3610.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Kompensasi Non Finansial

Variabel Penelitian	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Valid/ tidak valid
Non Finansial (X₂)			
1. X2.1	0,822	0,3610	Valid
2. X2.2	0,466	0,3610	Valid
3. X2.3	0,760	0,3610	Valid
4. X2.4	0,822	0,3610	Valid
5. X2.5	0,550	0,3610	Valid
6. X2.6	0,760	0,3610	Valid
7. X2.7	0,619	0,3610	Valid
8. X2.8	0,763	0,3610	Valid

Berdasarkan tabel 3 yakni hasil pengujian validitas dari variabel penelitian yakni kompensasi non finansial dengan 8 butir pertanyaan, maka dapat dikatakan semua pernyataan sudah valid, karena memiliki nilai

corrected item total correlation di atas dari *r_{tabel}* yaitu 0,3610.

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

Variabel Penelitian	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Valid/
			tidak valid
Kinerja Karyawan (Y)			
1. Y.1	0,783	0,3610	Valid
2. Y.2	0,589	0,3610	Valid
3. Y.3	0,378	0,3610	Valid
4. Y.4	0,886	0,3610	Valid
5. Y.5	0,673	0,3610	Valid
6. Y.6	0,543	0,3610	Valid
7. Y.7	0,820	0,3610	Valid
8. Y.8	0,886	0,3610	Valid

Berdasarkan tabel 4 yakni hasil pengujian validitas dari variabel penelitian yakni Kinerja Karyawan dengan 8 butir pertanyaan, maka dapat dikatakan semua pernyataan sudah valid, karena memiliki nilai *corrected item total correlation* di atas dari *r*_{tabel} yaitu 0,3610.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas digunakan dengan rumus

koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan bantuan komputer program SPSS 22.0 *for windows*. Untuk menghitung reliabilitas caranya adalah dengan membandingkan nilai *r* tabel dengan nilai *alpha*. Dengan ketentuan bila *alpha* > 0,6 sampai mendekati satu, maka alat peneliti reliabel. Untuk mengetahui atau mendapatkan nilai tingkat reliabilitas dimensi pembentuk laten mengenai kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	<i>N of Cronbach's</i>		Status
		Item	<i>Alpha</i>	
kompensasi finansial (X ₁)	30	9	0,801	Reliabel
kompensasi non finansial (X ₂)	30	8	0,900	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	30	8	0,901	Reliabel

Berdasarkan penghitungan dengan bantuan program komputer SPSS.22, Nilai *Cronbach Alpha* reliabilitas, pada variabel X₁, X₂ yaitu kompensasi finansial dengan *Cronbach Alpha* sebesar 0,801

sedangkan kompensasi non finansial dengan *Cronbach Alpha* sebesar 0,900. Demikian juga dengan kinerja karyawan yang merupakan variabel Y mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,901

dengan indek reliabilitas semua lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliabel (tinggi).

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier

Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh kompensasi finansial dan non

finansial terhadap kinerja karyawan di Koperasi Raung Talkandang Kabupaten Situbondo. Adapun perincian dari analisis regresi mengenai tiga variabel tersebut yang diolah dengan bantuan program komputer SPSS 22.0 for windows yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-4,416	5,470			-,807	,427
Kompensasi Finansial	,554	,156	,518		3,538	,001
Kompensasi Non Finansial	,914	,378	,354		2,417	,023

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -4,416 + 0,554X_1 + 0,914X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut enunjukkan arti dan dapat dijelaskan bahwa:

-4,416 = Merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya nilai variabel kinerja karyawan di Koperasi Raung Talkandang Kabupaten Situbondo sebesar -4,416, jika variabel lain (variabel dependen) sama dengan nol atau konstan.

0,554X₁= Besarnya koefisien variabel kompensasi finansial yang berarti setiap peningkatan variabel kompensasi finansial sebesar 1%, maka kinerja karyawan meningkat 0,554 dengan asumsi variabel lain (kompensasi no finansial) konstan.

0,914 X₂=Besarnya koefisien variabel kompensasi non finansial yang berarti setiap peningkatan variabel kompensasi non finansial sebesar 1%, maka kinerja karyawan meningkat 0,914 dengan asumsi variabel lain (kompensasi finansial) konstan.

e = Nilai residu/kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang disebabkan adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan. *Standart error* sebesar 5,470 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS versi 22 for

windowsmemiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 5,470.

Hasil dari regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel kompensasi finansial sebesar 0,554.

2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di Koperasi Raung Talkandang Kabupaten Situbondo, maka dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan
 H_a = Koefisien regresi signifikan
- b. Pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas)
 - Jika probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima
 - Jika probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak

Tabel 7. Hasil Rekapitulasi Hasil Uji Parsial (t-test)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4,416	5,470		-,807	,427
Kompensasi Finansial	,554	,156	,518	3,538	,001
Kompensasi Non Finansial	,914	,378	,354	2,417	,023

Berdasarkan langkah-langkah dalam uji signifikan dapat dilakukan pengujian dari kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- c. Kompensasi Finansial (X_1)
Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi finansial ini sebesar 3,538. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% atau 0,05 sebesar 1,70329, maka t_{hitung} 3,538 > t_{tabel} 1,70329. Berarti variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga diperkuat

dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari nilai Sig. 0,05 artinya variabel kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

- d. Kompensasi Non Finansial (X_2)
Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi non finansial ini sebesar 2,417. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% atau 0,05 maka t_{hitung} 2,417 > t_{tabel} 1,70329. Berarti variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,023

lebih kecil dari nilai *Sig.* 0,05 artinya variabel kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi finansial, alasannya karena memiliki nilai beta yang terbesar dari variabel lainnya, selain itu memiliki nilai *pvalue* sangat kecil dari nilai standar. Hal ini dapat dikatakan bahwa dengan nilai *pvalue* yang terkecil

dengan t_{hitung} yang terbesar maka pengaruhnya sangat besar dengan kinerja karyawan khususnya pada Koperasi Raung Talkandang Kabupaten Situbondo.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau *F-test* merupakan uji secara bersama – sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel yang terdiri atas kompensasi finansial dan non finansial secara bersama – sama terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Rekapitulasi Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126,751	2	63,375	9,992	,001 ^b
	Residual	171,249	27	6,343		
	Total	298,000	29			

Dari uji anova atau F_{test} , maka diperoleh F_{hitung} 9,992 > F_{tabel} 3,35 serta memiliki tingkat signifikansi 0,001. Karena probabilitas 0,001 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah dikemukakan dapat digunakan pada variabel variabel kompensasi finansial atau non finansial secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Raung Talkandang Kabupaten Situbondo.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan di Koperasi Raung Talkandang Kabupaten Situbondo yaitu pada variabel kompensasi finansial ini sebesar 3,538. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% atau 0,05 sebesar 1,70329, maka t_{hitung} 3,538 > t_{tabel} 1,70329. Berarti variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari nilai *Sig.* 0,05 artinya variabel kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi non finansial ini sebesar 2,417.

Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% atau 0,05 maka t_{hitung} 2,417 > t_{tabel} 1,70329. Berarti variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,023 lebih kecil dari nilai *Sig.* 0,05 artinya variabel kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Koperasi Raung Talkandang Kabupaten Situbondo sebaiknya meningkatkan Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, karena kedua variabel ini dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Hal-hal yang perlu diperhatikan oleh Koperasi Raung Talkandang Kabupaten Situbondo untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi Finansial adalah variabel yang memberikan pengaruh terbesar terhadap Kinerja Karyawan. Pada Kompensasi Finansial masih perlu diperhatikan dalam pemberian bonus kepada karyawan, pemberian bonus yang lebih menarik dan disesuaikan dengan jam lembur karyawan akan
- b. Pada Kompensasi Nonfinansial, Koperasi Raung Talkandang masih perlu memperhatikan dalam pemberian peluang yang

merata pada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi. Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti koperasi melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi.

c. Pada Kinerja Karyawan masih perlu diperhatikan dalam cara berpenampilan yang baik di tempat kerja, untuk karyawan pada bagian produksi memang tidak ada aturan khusus yang diberlakukan untuk mengatur cara berpenampilan karyawan, tapi alangkah baiknya jika karyawan berpenampilan layak dan pantas di tempat kerja.

3. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel penelitian yang lebih luas, karena pada penelitian ini sampel masih sempit yaitu pada Koperasi Raung Talkandang Kabupaten Situbondo.

4. Selain Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, dan Budaya Organisasi terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kemungkinan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh adalah Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Prioritas Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mutiara, S. Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandarmaju.

Farida Hanum

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



unars.ac.id

Internet Source

18%

Exclude quotes On

Exclude matches < 3%

Exclude bibliography On

Farida Hanum

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13
