

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.TIRTA SUKSES PERKASA
DI TAKALAR**

Sri Prilmayanti Awaluddin*¹, Nurani², Abdullah³
Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia^{1,2,3}

Email : sri@stienobel-indonesia.ac.id¹, nurani@stienobel-indonesia.ac.id², abdullah@stienobel-indonesia.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kompensasi finansial dan non finansial dan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa di Takalar (2) variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa di Takalar.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden yang merupakan karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa di Takalar, Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variabel kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar (2) Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar (3) variabel non finansial adalah variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa di Takalar.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, non finansial, dan kinerja karyawan

Abstrack

This study aims to determine (1) the effect of financial and non-financial compensation and partially and simultaneously on employee performance at PT.Tirta Sukses Perkasa in Takalar (2) the most influential variable on employee performance at PT. Tirta Sukses Perkasa in Takalar.

The sample in this study amounted to 100 respondents who are employees of PT. Tirta Sukses Perkasa in Takalar, This study used multiple linear regression analysis method and data was collected using a questionnaire with a Likert scale.

The results of this study indicate that (1) financial and non-financial compensation variables have a positive and significant partial effect on employee performance at PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar (2) Financial and non-financial compensation have a positive and significant effect simultaneously on the work of employees at PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar (3) non-financial variables are the variables that have the most dominant influence on the performance of employees of PT. Tirta Sukses Perkasa in Takalar.

PENDAHULUAN

Dalam iklim perusahaan saat ini, kinerja karyawan yang hebat diperlukan untuk keberhasilan perusahaan. Perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya di lingkungan sekitarnya. Sumber daya manusia adalah aktor dari semua tingkat perencanaan hingga penilaian yang mampu menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, dan mereka adalah salah satu variabel terpenting yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan.(Sari, 2020).

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja.

Oleh karena itu, hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan (Sari, 2020)

Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, dengan harapan tercapai tujuan perusahaan. Salah satu diantaranya adalah melalui program kompensasi. Kompensasi diadakan agar karyawan dapat memenuhi seluruh atau sebagian kebutuhan dan keinginan karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi sebagai salah satu bentuk penghargaan atau balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan pada perusahaan. (Hamdan & Setiawan, 2014)

(Notoatmodjo, 2003) Karena besaran balas jasa merupakan cerminan atau penilaian atas nilai kerja karyawan, maka kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu. Kinerja karyawan, motivasi, dan kebahagiaan kerja, di sisi lain, dipengaruhi oleh kuantitas gaji mereka. Jika Karyawan akan memiliki kepuasan kerja dan terdorong untuk mencapai tujuan organisasi jika kompensasi diberikan secara bijaksana dan akurat. Prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja semuanya akan terganggu jika kompensasi tidak memadai atau tidak tepat. Kompensasi sangat penting tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi pemberi kerja. tetapi juga untuk organisasi secara keseluruhan. Karena skema kompensasi membantu organisasi dan bisnis menjaga sumber daya manusia mereka. Bukan tidak mungkin sebuah bisnis kehilangan sumber daya manusia berkualitas tinggi dari waktu ke waktu jika tidak mempertahankan kompensasi yang sesuai untuk personel. Mencari personel baru atau melatih karyawan yang ada untuk menggantikan karyawan yang keluar harus lebih mahal. Karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik jika mereka diberi kompensasi sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan dan kelas pekerjaan yang mereka jalani. (Armida, 2017).

Kompensasi (gaji atau upah) dipisahkan menjadi dua kategori: kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial: Kompensasi, menurut Flippo dan Suwatno, adalah distribusi penghargaan layanan yang sesuai dan wajar kepada karyawan yang telah berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Karyawan akan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan jika mereka diberi kompensasi yang layak. Ketika kompensasi finansial dapat dipenuhi, organisasi juga harus mempertimbangkan kompensasi non-finansial. Gaji, tunjangan bonus, dan komisi adalah contoh remunerasi finansial.

Pekerjaan dan lingkungan kerja karyawan, menurut Simamora, merupakan dua bagian penting dari remunerasi non-finansial. Sangat penting untuk meningkatkan

kepuasan kerja karyawan. Persyaratan non-finansial juga harus dipenuhi. Remunerasi non-moneter, seperti pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, hadiah kinerja, dan lingkungan kerja yang mendukung, adalah contoh kompensasi non-moneter. (Sari, 2020).

Kompensasi biasanya ditentukan oleh kualifikasi pekerjaan atau kinerja karyawan. Semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh gaji yang ditawarkan. Kompensasi berdampak pada daya saing perusahaan. Perusahaan dapat memanfaatkan kompensasi sebagai taktik untuk meningkatkan kondisi kinerja karyawannya. Jika ada hubungan antara kinerja dan kompensasi, wajar saja jika karyawan yang sangat produktif diberi kompensasi lebih banyak. Remunerasi berdasarkan kinerja memiliki dampak yang signifikan pada perusahaan yang menetapkan tujuan kuantitatif, oleh karena itu kompensasi dapat digunakan sebagai motivator di tempat kerja. Menurut Simamora, kompensasi mempengaruhi kinerja secara teori (2006: 497), "Gaji dapat berfungsi sebagai motivator perilaku. Gaji mengikuti apa yang seharusnya terkait dengan kinerja".

Motivasi dan kemampuan karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai hasil yang sukses. Atasan dalam organisasi harus memperhatikan karyawannya dengan memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan; meskipun demikian, kinerja juga dipengaruhi oleh kemampuan masing-masing karyawan. karyawan itu sendiri. Analisis prestasi kerja senantiasa berkaitan dengan dua faktor utama yaitu (1) kesediaan atau motivasi karyawan untuk Prestasi kerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan, secara alternatif dirumuskan $P = f(M \times A \times O)$, di mana P mewakili kinerja, M mewakili motivasi, A mewakili kemampuan, dan O mewakili peluang. (Gomes, 1999:202)(Irawan et al., 2014).

Sebelumnya telah ada penelitian tentang hubungan antara variabel gaji seperti kompensasi finansial dan non-finansial dengan kinerja karyawan. Menurut penelitian Asriyantini Amrullah (2012), Tiara Suciaty dan Siti Rahmawati (2014), dan Rafi Jodi Kuria (2016), kompensasi yang tepat merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan dan membantu mereka mencapai tujuan perusahaan.(Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial, n.d.).

Pertambahan penduduk yang meningkat harus dibarengi dengan peningkatan penyediaan air bersih. Pada tahun 2015, total penggunaan air minum penduduk Indonesia diperkirakan mencapai 356.575 juta m³ per tahun (Aetra, 2015). Kebutuhan air minum di Indonesia akan meningkat seiring dengan pertumbuhan penduduk negara tersebut. Banyak sumber air di Indonesia yang tercemar oleh limbah industri (kimia, tekstil, kertas, pertambangan, minyak dan gas) dan sampah rumah tangga, sehingga mengakibatkan kurangnya air bersih. Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) menjadi Karena kurangnya air bersih, ini adalah salah satu kemungkinan yang paling menarik. Masyarakat memilih opsi ini untuk memenuhi kebutuhan air minum mereka.

Menurut Menurut Standard Nasional Indonesia no : Air baku yang telah diolah, dikemas, dan aman dikonsumsi, termasuk air mineral dan air demineralisasi, ditetapkan sebagai air minum dalam kemasan menurut Peraturan 01-3553-2006. AMDK adalah produk air minum yang dikemas dalam botol atau gelas dan dikemas dalam plastik agar lebih nyaman digunakan. Manfaat air minum dalam kemasan antara lain kemampuan untuk menyediakan air minum yang bebas dari segala kontaminan (fisik, kimia, dan biologi) dan, sebagai akibatnya, peningkatan konsumsi air minum di Indonesia. Menurut Hendro (2012) dan Irawan (2012), penggunaan air minum meningkat 10% pada tahun

2013 dibandingkan tahun 2012. Lebih dari 21,78 miliar liter ditambahkan ke total. Di Jawa, air minum dalam kemasan menyumbang sekitar 40% dari total konsumsi.

PT. Tirta Sukses Perkasa adalah pabrik AMDK yang berdiri sejak tahun 1988 dan memproduksi brand Club. Di Jalan Raya, Anda akan menemukan PT. Tirta Sukses Perkasa. Takalar Desa Lassang, Kecamatan polong bangkeng utara, Kabupaten Takalar. PT. Tirta Sukses Perkasa memproduksi air minum dalam kemasan galon, botol, dan gelas. Kecuali kemasan galon, PT. Tirta Sukses Perkasa juga memproduksi kemasan untuk produknya. Kemasan galon yang digunakan terdiri dari dua jenis galon: galon baru yang diperoleh melalui kerjasama pemasok dan galon lama yang diterima dari pelanggan. PT. Tirta Sukses Perkasa memproduksi kemasan botol plastik dalam tiga ukuran: 330 ml, 600 ml, dan 1500 ml. PT. Tirta Sukses Perkasa memproduksi kemasan cup 240 ml.

Dasar pemilihan Praktek Kerja Industri air minum dalam kemasan Karena PT. Tirta Sukses Perkasa mampu mempertahankan eksistensinya begitu lama. Keberadaan perusahaan dan air minum dalam kemasan yang diproduksi oleh PT. Tirta dibuktikan dengan produknya yang telah tersebar di seluruh Indonesia, dan kelayakannya telah diakui terbukti dengan adanya berbagai sertifikasi mengenai perusahaan dan air minum dalam kemasan yang diproduksi oleh PT. Tirta. Sebelum memasuki dunia kerja, Melalui Praktek Kerja Industri Pengolahan Pangan, penulis berharap dapat memperoleh wawasan dan pengalaman dalam pengelolaan dan pengolahan perusahaan, serta cara menghadapinya di industri pengolahan pangan. Hasil Luar Biasa. Untuk bersaing dengan perusahaan AMDK lainnya, perusahaan ini berusaha menjaga kualitasnya. (Repository.wima.ac.id, 2015).

Tulisan tersebut diberi judul berdasarkan konteks di atas. "Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta sukses perkasa".

TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah total remunerasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau manfaat lain sebagai hasil dari melakukan pekerjaan di organisasi. Bisa berupa gaji, upah, insentif bonus, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan makan, uang cuti, dan sebagainya. -lainnya. Hariandja (2002), hal. 244.

Kompensasi, menurut

Notoatmodjo (2003:153), adalah "semua yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka". Jumlah keseluruhan pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas layanan yang telah mereka lakukan disebut sebagai kompensasi. Kompensasi memiliki tujuan yang luas untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas komitmen mereka terhadap bisnis, menurut Simamora (2004:442). Kompensasi adalah imbalan moneter dan nonmoneter yang akan diterima karyawan sesuai dengan pekerjaannya yang akan dapat menginspirasi pekerjaan dan berdampak pada kinerja karyawan. Dengan adanya remunerasi finansial dan non-finansial ini, program kompensasi harus dibuat berdasarkan prinsip keadilan, kejujuran, kewajaran, dan kepatutan dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan dan mendorong masyarakat. peraturan peundang-undangan serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi Wibawa (2016: 82). (Armida, 2017).

Jenis Jenis Kompensasi

Yani (2012:142) Jenis- jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

A. Kompensasi Finansial

Gaji finansial adalah aset berharga jika memotivasi karyawan untuk memberikan segalanya dan bertahan di posisi mereka. Kompensasi finansial diklasifikasikan menjadi dua kategori: 1) kompensasi finansial langsung, yang meliputi upah, gaji, komisi, dan bonus.

- a) Gaji
- b) Upah
- c) Insentif atau Bonus
- d) Kompensasi finansial tidak langsung

B. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non Finansial dibagi menjadi dua kategori: kompensasi terkait pekerjaan dan kompensasi lingkungan kerja. Masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti aturan bisnis yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, sulit), prospek untuk kemajuan, dan perolehan posisi sebagai simbol status. Kompensasi nonmoneter, di sisi lain, terkait dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang menyenangkan dengan fasilitas yang memadai, dan sebagainya.(Sari, 2020)

Tujuan Kompensasi

Kompensasi dalam suatu organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik di dalam organisasi. Menurut Notoatmodjo (2003), sistem yang baik ini akan mencapai tujuan antara lain:

- 1) Menghargai Produktivitas Kerja Dengan memberikan kompensasi yang sesuai merupakan penghargaan organisasi atas prestasi kerja personelnnya.
- 2) Menjamin Keadilan Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi.
- 3) Mempertahankan Karyawan Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu.
- 4) Memperoleh Karyawan yang Bermutu Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan.
- 5) Pengendalian Biaya Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- 6) Memenuhi Peraturan Pemerintahan dengan sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada berbagai unsur yang mempengaruhi pemberian kompensasi, menurut (Dharmawan, 2011: 55), antara lain sebagai berikut:

- a. Kinerja
- b. Kemampuan untuk membayar
- c. Kesiediaan untuk membayar

Kinerja Karyawan

Secara etimologis, kinerja memiliki arti yang sama dengan prestasi kerja. Menurut Mangkunegara (2007:67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan”. Swasto (2011:26), menjelaskan bahwa

“Kinerja merupakan tindakantindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang atau kelompok orang dalam kurun waktu tertentu dan dapat di ukur”. Sedangkan menurut Gomes dalam Mangkunegara (2007:9), menyatakan bahwa “Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Standar pengukuran kinerja

Menurut Dharma (2003:335), untuk menjamin keberhasilan kinerja, sangat penting untuk menetapkan standar kinerja terlebih dahulu. Persyaratannya adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja.
3. Ketepatan waktu

Tujuan standar kinerja

Karyawan dapat belajar bagaimana bekerja dalam pedoman dengan melihat standar dan kinerja. Standar kinerja berfungsi sebagai tolok ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja. Selanjutnya, adanya kriteria kinerja dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja keras demi kelangsungan dan profitabilitas perusahaan, karena motivasi yang baik meningkatkan kinerja dan mempengaruhi remunerasi secara umum.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert dan John (2001:82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah:

a) Kemampuan mereka

1. kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan diterima
4. Adanya pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Manfaat kinerja sebagai basis gaji.

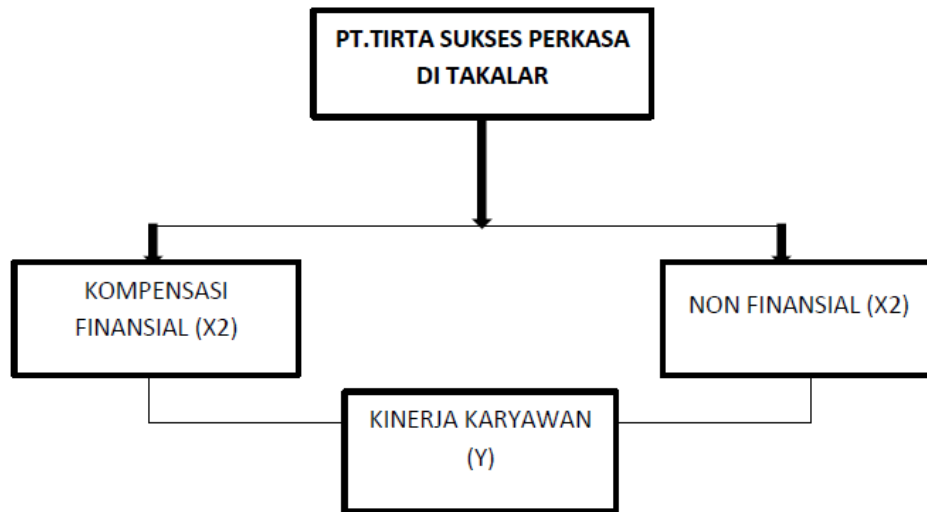
Menurut Simamora (2006:497), “pemberian gaji yang didasarkan pada kinerja memiliki kelebihan. Menggunakan kinerja sebagai basis gaji maka dapat meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas, menekan ketidakhadiran, menurunkan perputaran karyawan, serta meningkatkan bauran karyawan”.

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi sangat penting. Kompensasi dapat mempengaruhi keputusan seseorang untuk bekerja di suatu tempat. Kompensasi yang dibayarkan akan berdampak pada kemampuan perusahaan dalam merekrut staf yang berkualitas. Semakin tinggi remunerasi, semakin tinggi kualitas karyawan yang dipekerjakan. Motivasi karyawan akan meningkat jika diberikan kompensasi yang memadai dan sesuai. Karyawan akan termotivasi jika mereka berusaha sekuat tenaga untuk mengumpulkan uang

kompensasi mereka. Banyak bisnis merasa bahwa kompensasi berdampak pada kinerja. Selain itu, banyak karyawan menginginkan gaji mereka dikaitkan dengan kinerja mereka, meningkatkan insentif bagi bisnis untuk menerapkan sistem semacam itu. (Irawan et al., 2014)

Kerangka Fikir



Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa
2. Diduga kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa
3. Diduga variable non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Titra sukses perkasa, kecamatan polongbangkeng tara, Kabupaten Takalar. waktu penelitian dilaksanakan selama satu bulan.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah frasa luas yang mengacu pada sekelompok hal atau individu yang memiliki atribut dan karakteristik tertentu yang telah dipilih peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan kualitas yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi sangat besar dan peneliti tidak dapat meneliti semua yang ada dalam populasi karena kekurangan dana, tenaga, atau waktu, peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi untuk menarik kesimpulan yang akan berlaku untuk seluruh populasi. Sampel menurut Arikunto merupakan perwakilan dari populasi yang diteliti. Berdasarkan informasi ini, dapat ditentukan bahwa sampel mewakili populasi yang diselidiki. Dalam penyelidikan ini, ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin. Langkah-langkah untuk menentukan anggota sampel dari suatu populasi adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel elemen/anggota

N = Jumlah elemen/anggota populasi

e = Tingkat kesalahan (error rate), umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05 dan 10% atau 0,1.

Berdasarkan rumus diatas maka dapat dihitung jumla sampel yang akan digunakan yaitu :

Elemen populasi (N) = 20.000

$$n = \frac{20.000}{1 + (20.000 \times 0,01)}$$

$$= 99,50 \text{ responden}$$

Ukuran sampel minimum untuk penelitian ini adalah 100 responden, berdasarkan temuan perhitungan ini. (dibulatkan dari 99,50)

Metode Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sah atau tidaknya pertanyaan-pertanyaan dalam angket. Ketika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan apa saja yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, maka pertanyaan tersebut dianggap valid (Ghozali, 2006).

2. Uji Reliabilitas

Menguji data yang kami terima sebagai contoh tanggapan terhadap kuesioner yang kami bagikan. Jika jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut kredibel. Teknik alpha cronbach digunakan untuk menentukan keandalan sistem ini. Jika Cronbach's alpha lebih besar dari 0,7, suatu variabel dikatakan dapat diandalkan (Ghozali, 2013).

3. Analisis Regresi berganda

interaksi satu atau lebih faktor independen (variabel penjelas atau independen) dengan variabel dependen (terikat), dengan tujuan untuk memprediksi mean populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Tujuan dari analisis regresi berganda penelitian ini adalah untuk: melihat bagaimana faktor-faktor independen

(kenyamanan, kenyamanan, dan keamanan) mempengaruhi variabel dependen. (kinerja Karyawan).

4. Uji t(Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menilai ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individual, dengan tingkat kepercayaan tertentu, menggunakan uji statistik t untuk setiap variabel independen. Dalam hal prosedur pengujian,:

1). Menentukan hipotesis

Ho: $\beta_1 = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ho: $\beta_2 \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Menentukan t table

Untuk menentukan t tabel dengan menggunakan tingkat α 5% dan derajat kebebasan

$$(dk) = n - 1 - k$$

Di mana:

n: jumlah data

k: jumlah variabel yang dipakai

3) Pengambilan keputusan.

Jika t hitung t tabel, Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh yang berarti. Ho ditolak jika t hitung t tabel, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar Uji 4) F (Uji Simultan) Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen atau independen dapat mempengaruhi variabel dependen atau dependen bila digunakan bersama-sama (Bawono, 2006: 91)

5) Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel dependen dan independen, atau seberapa besar kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. 92 (Bawono, 2006)..(Armida, 2017)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validasi

Tujuan uji validitas adalah untuk menilai valid atau tidaknya suatu instrumen (kuesioner) dalam penelitian. Ketika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat mengukur variabel dalam penelitian, itu dianggap valid. Misalnya, jika r-hitung > r-tabel, instrumen dikatakan valid.

Variabel	Item	Corrected Item (R-hitung)	R-tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	X1.1	0,885	0,196	Valid
	X1.2	0,892	0,196	Valid
	X1.3	0,945	0,196	Valid
Non Finansial (X2)	X2.1	0,873	0,196	Valid
	X2.2	0,887	0,196	Valid
	X2.3	0,850	0,196	Valid
	X2.4	0,866	0,196	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,785	0,196	Valid
	Y1.2	0,846	0,196	Valid
	Y1.3	0,870	0,196	Valid

	Y1.4	0,918	0,196	Valid
	Y1.5	0,927	0,196	Valid
	Y1.6	0,911	0,196	Valid

Uji Realibilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menentukan konsistensi instrumen, atau sejauh mana kuesioner dapat dipercaya. Cronbach's Alpha digunakan untuk menentukan reliabilitas kuesioner; jika nilai alpha lebih dari 0,50, kuesioner dianggap reliabel.

Variabel	Cronbach	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,972	Realiabile
Non Finansial (X2)	0,967	Realiabile
Kinerja Karyawan (Y1)	0,959	Realiabile

Uji Regresi Berganda

Apakah ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, seperti yang ditunjukkan oleh analisis regresi berganda? Kompensasi Finansial (X1), Non Finansial (X2), dan Kinerja Karyawan (X3).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,972	,562		10,624	,000
	Kompensasi Finansial	,502	,048	,442	10,447	,000
	Non Finansial	,806	,059	,577	13,641	,000

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, berdasarkan tabel 4.10:

$$Y = 5,972 + 0,502 X1 + 0,806 X2 + e$$

Berikut adalah penjelasan dari penjelasan hasil persamaan regresi tersebut di atas:

1. b_0 = Jika variabel kompensasi finansial (X1) dan variabel kompensasi non finansial (X2) sama-sama sama dengan 0, maka variabel kepuasan pelanggan (Y) adalah sebesar 5,972 atau positif. 2. $0,502 X1$ = nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi finansial (X1) adalah 0,502, berarti bahwa kemudahan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. $0,806 X2$ = nilai koefisien regresi pada variabel non finansial (X2) adalah 0,806, berarti bahwa non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semua faktor independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen, sebagaimana dapat ditunjukkan dari persamaan analisis regresi linier berganda. Variabel independen non finansial juga merupakan variabel independen yang paling berpengaruh, dengan nilai 0,806.

Uji T (Uji Parsial)

a. Kompensasi Finansial Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel kompensasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,972	,562		10,624	,000
	Kompensasi Finansial	,502	,048	,442	10,447	,000
	Non Finansial	,806	,059	,577	13,641	,000

finansial memiliki nilai t-hitung sebesar 10.447 dan nilai t-tabel sebesar 1,984. Dengan nilai t-hitung sebesar $10,447 > 1,984$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa thitung lebih besar dari t tabel. Kompensasi finansial signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Non Finansial Nilai t hitung variabel non finansial sebesar 13,641 dan nilai t tabel sebesar 1,984 berdasarkan hasil uji T. Dengan nilai t hitung sebesar $13,641 > 1,984$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel non finansial signifikan terhadap kinerja karyawan. maka dapat disimpulkan bahwa keamanan signifikan terhadap kepuasan nasabah. Dari hasil uji T pada tabel 4.11 dapat ditentukan bahwa variabel tersebut signifikan. kompensasi finansial, non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F (Uji Simultan) Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kompensasi finansial, non finansial) pada variabel terikat secara bersama-sama (kinerja karyawan). F-hitung dan F-tabel dibandingkan dalam ujian ini. Hipotesis didukung jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan hipotesis ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean square	F	Sig
1	Regression	1300,083	2	650,041	768,694	000b
	Residual	82,027	97	,846		
	Total	1382,110	99			

Berdasarkan tabel diatas, Nilai Fhitung sebesar 768.694 dan nilai F-tabel sebesar 3,09 sesuai dengan hasil uji F. Karena nilai F-hitung lebih besar dari Ftabel, $768.694 > 3,09$, dan nilai signifikansi 0,000 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 disetujui. Jadi, kompensasi finansial, non finansial, berpenaruh positif secara simultan dan signifikan kinerja karyawan.

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), yaitu kompensasi finansial (X1), non finansial (X2), terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut :

Model Summary b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,970a	,941	,939	,920	,309

Berdasarkan tabel di atas, Koefisien determinasi (R²) menghasilkan nilai korelasi R = 0,941, menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1), non finansial (X2) memiliki

pengaruh sebesar 94,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 5,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini,

Pembahasan

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

Kompensasi Finansial merupakan bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jaya yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Bangun (2012:255) Berdasarkan pengujian dan analisis variabel kompensasi finansial di atas, terlihat jelas bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel pada hasil analisis regresi berganda, khususnya $10,624 > 1,984$ dan Angka F-hitung lebih besar dari F-tabel, dengan nilai signifikansi $0,05$. $768,694 > 3,09$, Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial memiliki dampak besar pada kinerja PT.Tirta. Karyawan Sukses Perkasa Perkasa di Takalar. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Irfan Rif'an Sulhi (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh non finansial terhadap kinerja karyawan

Non Finansial merupakan tunjangan,yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan oleh karyawan sebagai anggota organisasi seperti asuransi,jaminan kesehatan,pembayaran waktu tidak bekerja.Indarjanti (20120) Berdasarkan pengujian dan analisis faktor non keuangan di atas, terlihat jelas bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel pada hasil analisis regresi berganda. $13,641 > 1,984$ Karena angka F-hitung lebih besar dari F-tabel, yaitu $768.694 > 3,09$, dan nilai signifikansi $0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa Non Finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Sukses Perkasa di Takalar.

KESIMPULAN

Dapat ditentukan, berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis penelitian, bahwa:

1. Kompensasi finansial,non finansial berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Sukses Perkasa Di Takalar
2. Kompensasi finansial,non finansial berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Sukses Perkasa Di Takalar
3. Variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Sukses Perkasa Di Takalar

SARAN

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, menambah sampel dalam melakukan penelitian, menambah variabel lain di luar penelitian ini.
2. Bagi pimpinan perusahaan agar mempertimbangkan variabel kompensasi finansial untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi civitas akademika, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai acuan penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian terkait kinerja pegawai, walaupun penelitian ini jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sari, I. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Inti Indosawit Subur). 1–128.
- Hamdan, E., & Setiawan, R. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Buana Persad. *Agora*, 2(1), 608–612.
- Armida, F. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Cabang Surakarta Skripsi. Skripsi IAIN Salatiga, 1–119.
- Irawan, D. H., Hamid, D., & Faisal Risa, M. (2014). TERHADAP KINERJA (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). 13(1), 1–9. pengaruh kompensasi finansial dan non finansial. (n.d.).
- Repository.wima.ac.id. (2015). No Title ‘거대한 잠재력’ 인도. 3, 2015. <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>
- Kasran, M. (n.d.). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. I, 157–163.
- Yousif, N., Cole, J., Rothwell, J. C., Diedrichsen, J., Zelik, K. E., Winstein, C. J., Kay, D. B., Wijesinghe, R., Protti, D. A., Camp, A. J., Quinlan, E., Jacobs, J. V, Henry, S. M., Horak, F. B., Jacobs, J. V, Fraser, L. E., Mansfield, A.,