

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PATRIA KAMOU DI KABUPATEN ACEH TIMUR

Putri Maharani, Zikriatul Ulya, Mutia Sumarni
Institut Agama Islam Negeri Langsa

Abstract

This study aims to determine the effect of financial compensation and non-financial compensation on the performance of employees of PT. Patria Kamou in East Aceh District. Using a quantitative methodology with a population of 140 employees and a sample of 14 employees. The data analysis used was instrument test, classical assumption test and hypothesis test using the help of the IBM SPSS 26 application. The results of this study indicate that financial compensation partially has a positive and significant effect on employee performance. There is a calculated t value and t table ($3,968 < 1,977$) with a significant value ($0.002 < 0.05$). Non-financial compensation partially has a positive and significant effect on employee performance. There is a calculated t value and t table ($11,864 < 1,977$) with a significant value ($0.000 < 0.05$). Simultaneously financial compensation and non-financial compensation have a positive and significant effect on employee performance with f count and f table ($221,515 < 3.16$) and significant value ($0.000 < 0.05$).

Keywords: *Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur. Menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 140 karyawan. Analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat nilai t hitung 3,968 dan nilai t tabel 1,977 dengan nilai signifikan 0,000. Kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat nilai t hitung 11,867 dan t tabel 1,977 dengan nilai signifikan 0,000. Secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung 221,515 dan nilai f tabel 3,06 dan dengan nilai signifikan 0,000.

Kata kunci: *Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting dan destruktif yang dapat menghambat kemampuan organisasi untuk melaksanakan operasinya dan memenuhi tujuannya. Sumber daya manusia juga berfungsi sebagai ukuran untuk pertumbuhan bisnis. Karena itu, sumber daya manusia harus dapat menunjukkan nilainya dengan memiliki standar tinggi dalam kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. ((Mukhlison Effendi, 2021)). Sumber daya manusia sangat penting karena dapat digunakan untuk berbagai tujuan, termasuk melaksanakan, mengelola, dan menilai usaha bisnis. Sumber daya manusia sangat penting dan berharga bagi bisnis karena membantu mereka hidup lebih lama, lebih sehat dan tumbuh karena komitmen dan kinerja kinerja karyawan mereka. Yang sedang berkata, setiap perusahaan dapat memastikan bahwa karyawannya termotivasi dan bekerja dengan rajin untuk mencapai hasil. Kebijakan dan praktik yang efektif memberikan pendekatan yang berpusat pada manusia yang bertujuan untuk mencapai moral karyawan dan efektivitas bisnis, yang diinginkan untuk mencapai tujuan perusahaan mana pun. (Yuniartika, 2022)

Kinerja karyawan sangat membantu suatu perusahaan dalam meraih tujuan. Karena kinerja merupakan Keberhasilan berkelanjutan individu selama jumlah waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemampuan di hadapan standar kerja dan tujuan yang telah ditetapkan yang telah dibahas dan disepakati. ((Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018)). Hal ini dapat membuat karyawan agar lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, sehingga memberikan dampak yang baik dan positif bagi perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan. Ada dua jenis kompensasi yang ditawarkan bisnis kepada karyawan mereka: finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua kategori: dibayar penuh dan dibayar sebagian. Hukuman finansial termasuk denda, penalti untuk default, insentif, dan penalti untuk kelebihan pembayaran. Kompensasi yang tidak sepenuhnya diam adalah semua arus keluar keuangan eksternal yang mirip dengan asuransi. Di sisi lain, kompensasi non-finansial terdiri dari gaji dan lingkungan kerja. (Alapján-, 2016)

Karyawan menyediakan lingkungan kerja yang baik untuk membantu perusahaan berkembang, dan perusahaan memberikan kompensasi atau imbalan kepada karyawan di atas jasa kinerja yang diberikan untuk perusahaan. Salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi diberikan agar karyawan dapat memenuhi seluruh atau

Sebagian kebutuhan karyawan. Karena besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap suatu perusahaan.(Chalil & Dharmmesta, 2015) Pemberian kompensasi pada umumnya berdasarka kualifikasi dari pekerjaan atau kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan memberikan konstribusi dalam semangat kerja karyawan. Kompensasi mempengaruhi tingkat kompetitif suatu perusahaan. Kompensasi dapat dijadikan sebagai srartegi bagi perusahaan untuk meningkatkan kondisi kinerja dari karyawanya. oleh karena itu, kompensasi dapat dijadikan sebagai motivator dalam perilaku organisasi.(Rizal & Handayani, 2021)

Kompensasi adalah jumlah total manfaat yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka yang dilakukan di perusahaan dalam bentuk uang atau mata uang lain. Manfaat ini dapat mencakup bonus, gaji, upah, insetif, dan jenis kompensasi lainnya, seperti uang makan, uang cuti, uang raya, dan manfaat serupa lainnya(Ritonga & Sipahutar, 2023). Demikian penelitian ini bertempat di Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan sawit yang terletak di Jalan Gadjah Meutah Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Aceh Timur.

Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan Buk Salamah sebagai karyawan dibidang keuangan beliau mengatakan “ bahwa di PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur terdapat kompensasi finansial yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan di PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur, kompensasi yang di berikan berupa gaji dan tunjangan lainnya”. Selanjutnya wawancara dengan Bapak Aswir selaku karyawan bagian Umum, beliau mengatakan “PT. Patria Kamou selalau menyediakan berbagai kompensasi kepada karyawan, contohnya adanya tunjangan hari raya dan lain sebagainya”, setelah itu dilanjutkan wawancara dengan Bapak Zulfikar selaku karyawan dibidang Pengembangan menurut beliau “kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah lebih cukup jika dilihat dari kinerja karyawannya”. Akan Tetapi, dengan adanya kompesasi tersebut hasil kinerja karyawan biasa saja tidak adanya peningkatan dalam bekerja. Seharusnya karyawan dengan diberikan kompensasi finansial terdapat peningatan dalam bekerja dan lebih giat dalam menjalankan tugasnya.

Kajian Teori

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau individu berdasarkan persyaratan-persyaratan dalam pekerjaan (Illanisa et al., 2019) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan, karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tergantung dari hasil kinerja yang di berikan oleh sumber daya manusia untuk perusahaan tersebut. Jika hasil kinerja meningkat maka keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan mencapai tujuan yang telah di tentukan.

Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (Handarkho et al., 2017)(Ati et al., 2020)

Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita. Oleh karena itu setiap karyawan perlu ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dia punya dan sesuai dengan keahliannya.

1. Faktor disiplin

Faktor tersebut terbentuk dari sikap dan perilaku seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dengan prinsip disiplin dan tanggung jawab. Sehingga disiplin kerja merupakan hal yang perlu digerakkan untuk karyawan dalam mencapai suatu tujuan.

2. Faktor sikap mental

Merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha dalam mencapai suatu potensi kerja dengan cara yang maksimal.

Berikut indikator-indikator kinerja karyawan yang di gunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :(Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018)).

1. Kuantitas

Buat total yang dinyatakan dalam laporan, seperti jumlah unit dan jumlah siklus bahan aktif yang dipilih.. Sehingga hasil yang diberikan dapat memberi suatu keuntungan dan kuantitas yang baik. Oleh karena itu kuantitas kinerja sangat dibutuhkan dan diperoleh bagi sumber daya manusia itu sendiri.

2. Kualitas

Kualitas pekerjaan ditentukan oleh persepsi karyawan tentang output pekerjaan serta kejujuran mereka mengenai kemampuan dan kemampuan mereka. Sehingga setiap sumber daya manusia harus memiliki kualitas tersendiri dalam mengelola suatu organisasi. Dengan itu hasil kinerja yang diberikan kepada organisasi tersebut dapat memuaskan dan berkualitas baik.

3. Ketepatan waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan yang diberikan kepadanya akan terselesaikan pada waktu yang tepat. Oleh karena itu dapat memperhatikan waktu yang berjalan dan tersedia untuk melakukan kegiatan tersebut.

Kompensasi Finansial

Pendapatan yang berbeda uang atau barang tidak langsung atau langsung untuk diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang ditambahkan kepada perusahaan constitute kompensasi. (Fatimah & Ratnasari, 2018) Kompensasi merupakan Suatu bentuk yang harus di keluarkan dinyatakan oleh perusahaan bahwa meskipun akan dipengaruhi oleh perubahan bentuk prestasi kerja karyawan, namun prestasi kerja karyawan harus lebih tinggi dari kompensasi yang diterima perusahaan (Sutanty et al., 2022). Pengertian kompensasi menurut T. Hani Handoko, kompensasi ialah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk bekerja, kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara karyawan lainnya. kompensasi sering juga di sebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. (Handoko et al., 2022)

Kemudian dari beberapa pengertian tersebut dapat didefinisikan bahwa kompensasi ialah sesuatu yang diterima karyawan baik berupa uang, barang dan program sosial yang mana hal tersebut sebagai bentuk balas jasa dan imbalan yang di terima karena telah bekerja keras dan memiliki semangat yang besar dalam menjalankan tugas juga dalam ikut serta memajukan perusahaan. Hal tersebut, berhak diterima bagi karyawan yang telah berjuang meningkatkan

prestasinya di perusahaan, sehingga karyawan yang lainnya dapat termotivasi sehingga menjadi karyawan yang efektif dan inovatif dalam bekerja.

Kompensasi finansial adalah suatu imbalan yang bersifat finansial dan tunjangan yang di terima oleh karyawan sebagai bentuk hubungan antara pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu kompensasi finansial merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan dalam bentuk biaya berupa uang yang diberikan kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan dengan hasil kinerja yang baik dan kompeten. (Ar-Rafi & Aji, 2024)

Berikut merupakan indikator-indikator kompensasi finansial langsung :(Ar-Rafi & Aji, 2024)

1. Gaji

Gaji merupakan imbalan langsung yang di berikan oleh perusahaan untuk karyawan secara teratur seperti tahunan, bulanan dan mingguan.

2. Bonus

Adalah imbalan langsung yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan, biasanya kompensasi tersebut mencakup tunjangan hari raya, bonus dan premi.

3. Insentif

iyalah imbalan yang langsung diberikan oleh perusahaan yaitu berupa bayaran lebih karena karyawan tersebut telah melakukan kinerjanya melebihi standar kerja yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non-finansial mengacu pada segala jenis manfaat yang diberikan kepada karyawan selain uang tunai, seperti lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.(Debby et al., 2020) Kompensasi non finansial tersebut lebih mengarahkan kepada imbalan dalam bentuk suatu kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sebagai seorang pegawai di perusahaan itu. Dengan adanya kompensasi tersebut niat kerja setiap karyawan lebih meningkat sehingga menghasilkan kinerja yang bagus untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berikut faktor-faktor kompensasi non finansial yaitu:(Debby et al., 2020)

1. Kebijakan organisasi

Suatu pedoman yang ditetapkan organisasi pada awal kegiatan yang dapat di jadikan dalam pengambilan keputusan.

2. Manajer yang berkualitas

Kualitas seorang pegawai akan tergantung pada kualitas manajer sehingga manajer yang kurang berkualitas akan mengakibatkan tidak terpuasnya karyawan dalam bekerja.

3. Rekan kerja

Dalam sebuah organisasi sangat penting dalam menjalin hubungan baik dengan rekan kerjanya. Dengan demikian rekan kerja tersebut dapat memberi suatu bantuan saat diperlukan.

4. Waktu yang fleksibel

Keluhan dalam kerja membuat banyak orang jenuh dalam bekerja. Sehingga penentuan waktu sangat penting dalam penentuan jam kerja.

5. Pembagian pekerjaan

Merupakan suatu pendekatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan.

Kompensasi non finansial dapat dibedakan menjadi 2, ialah:

1. Kompensasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja

Merupakan segala aktifitas yang di lakukan oleh karyawan dalam melakukan tugasnya dapat dicapai adanya kepuasan dalam kerja, yaitu berupa adanya promosi jabatan yang diterima oleh karyawan berupa kenaikan jabatan terhadap karyawan dan prestasi kerja yang mendasari pengembangan dalam bekerja.

2. Kompensasi berkaitan dengan lingkungan kerja

Merupakan kondisi suatu lingkungan dalam suatu perusahaan yang dapat memberikan kenyamanan untuk karyawan dalam bekerja. Lingkungan pekerjaan yaitu, adanya kenyamanan dalam bekerja baik itu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan, kemudian adanya teman kerja yang menyenangkan yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan sehingga mudah terselesaikan, dan adanya kondusif yaitu berupa kondisi yang tenang dan mendukung dalam melakukan aktifitas dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berikut indikator kompensasi non finansial, ialah:

1. Peluang promosi

kesempatan bagi karyawan untuk lebih selaras dengan tujuan organisasi sehingga harapan, kedudukan, dan pendapatan tumbuh.

2. Prestasi kerja

Ini adalah faktor yang mempengaruhi semua kegiatan pengembangan karir lainnya; Kualitas mobil sangat tergantung pada kinerja.

3. Lingkungan kerja fisik

Adalah tempat kerja dan kondisi lingkungan dalam perusahaan dengan suasana yang tenang dan nyaman serta lengkap dengan fasilitas kerja. Lingkungan kerja sangat mendukung terjadinya kelancaran dalam menyelesaikan aktivitas pekerjaan sesuai dengan tujuan. Oleh karena itu lingkungan yang kondusif sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.

4. Lingkungan kerja non fisik

Adalah interaksi dan sosialisasi dalam bekerja baik secara individu maupun kelompok. Memiliki hubungan yang bagus dengan sesama karyawan juga dengan atasan. Sehingga

mempunya teman kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja dari karyawan tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguraikan tentang sifat dari suatu kondisi objek penelitian yang diambil melalui pengumpulan data dan analisis data dengan menggunakan pengujian statistik (Sugiyono, 2013)

Penelitian ini mengemukakan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Diterapkan untuk menguji teori, untuk menyajikan fakta, atau untuk menggambarkan statistik untuk menyoroti hubungan antara variabel yang ada dalam data serta menggambarkan data-data melalui angka-angka untuk dikembangkan dengan metode matematis, teori juga hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena yang akan diteliti oleh peneliti (Sugiyono, 2021). Penelitian tersebut dengan adanya variabel yang akan diteliti adalah kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2) dan kinerja karyawan (Y).

Teknik Analisa Data

Pengamatan (*Observation*) Yaitu Buat perbandingan yang tenang dan mendalam dengan objek penelitian untuk mengamati sifat kegiatan yang sedang dilakukan. Demikian hasil data yang diperoleh lebih jelas dan sesuai dengan prosedurnya. Dalam mengumpulkan data peneliti juga melakukan dengan cara mengamati langsung ke tempat penelitian yaitu di PT. Patria Kamou untuk mengambil data lebih jelas (Sugiyono, 2021)

Wawancara (*interview*) Adalah membuat perbandingan yang tenang dan mendalam dengan objek penelitian untuk mengamati sifat kegiatan yang sedang dilakukan. langsung kepada karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur berupa dengan pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh karyawan yang di tanyakan oleh peneliti, yang berhubungan dengan masalah penelitian yang diambil di perusahaan tersebut.

Kuesioner (*quesioner*) Berupa pertanyaan dan pernyataan yang disusun oleh peneliti untuk mengetahui berbagai pendapat dan tanggapan dari responden penelitian tentang variabel yang di teliti (Azuar Juliandi, 2012).

Instrumen pengukuran pada penelitian ini adalah kuesioner, dengan menggunakan skala pengukuran data yaitu skala likert dengan jumlah responden sebanyak 140 responden. Pada skala tersebut peneliti menentukan kepada resonden untuk memilih dari salah satu jawaban yang diberikan oleh peneliti. Masing-masing responden bebas memilih jawabannya yang diinginkan sesuai dengan pertanyaan yang diterima. Pada setiap jawaban yang dipilih memiliki nilai masing-masing dalam hitungan dan skor yang ditetapkan. Maka dari jawaban responden dapat diketahui skor pada setiap jawaban yang dipilih.

Dokumentasi Adalah untuk memperoleh data secara langsung dari tempat penelitian, meliputi data dokumen, peraturan-peraturan di organisasi, foto-foto dan struktur-struktur organisasi. Penelitian ini juga melakukan dengan teknik dokumentasi ke lokasi tempat penelitian untuk memperoleh struktur organisasi dan juga memperoleh data lebih konkrit.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas Berguna untuk mengurangi validitas satu pertanyaan. Satu pertanyaan yang valid jika pertanyaan pada pertanyaan tertentu mampu memberikan informasi tentang apa yang akan ditanyakan kepada penanya (Ghozali, 2011). Uji ini di lakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang diajukan sudah sesuai dengan kondisi yang menggambarkan masalah penelitian tersebut. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan hasil yang akan diukur. Uji validitas menggunakan *person correlations* yaitu berdasarkan nilai signifikan jika nilai sig < 0,05 maka data tersebut adalah valid, jika nilai sig > 0,05 maka data yang diperoleh tidak valid.

Uji reliabilitas Ini adalah alat untuk menyesuaikan kuesioner, yang merupakan indikator variabel. Uji reabilitas adalah jenis uji yang digunakan untuk menunjukkan ketidakkonsistenan

dalam suatu alat atau instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data atau informasi selama proyek penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk menyimpulkan bahwa variabel yang digunakan tidak memiliki hasil yang signifikan, menghasilkan kesimpulan yang konsisten tentang uji yang disebutkan di atas., suatu kuesioner dapat dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai *cronbach alpha* diatas 0,6.

Uji asumsi klasik

Uji Normalitas Tujuannya adalah untuk menentukan apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. (Moch. Doddy Ariefianto, 2012). Model regresi yang berfungsi dengan baik memiliki distribusi normal. Normalisasi data dilakukan dengan menggunakan uji yang telah ditentukan. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah residual dalam model variabel-parameter pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas dapat dilihat pada gambar Normal P-P Plot yang mana dilihat pada butiran-butiran yang mengikuti garis diagonal pada gambar tersebut. Namun, pada normalitas juga bisa digunakan menggunakan hasil uji kolmogrov smirnov, yaitu jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka data penelitian tersebut bertribusi normal dan jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka data tersebut tidak bertribusi normal.

Uji Linearitas Model regresi yang berfungsi dengan baik memiliki distribusi normal. Normalisasi data dilakukan dengan menggunakan uji yang telah ditentukan. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah residual dalam model variabel-parameter pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak

Multikolinieritas Adalah adanya hubungan antara variabel bebas dalam model regresi berganda. Apabila hubungan linear antara variabel bebas dalam model regresi berganda maka variabel tersebut dikatakan multikolinieritas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen.

Di gunakan untuk menguji apakah terdapat kolerasi antara variabel independen dalam model regresi. Hasil penelitian dengan uji multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *variance inflation factors* (VIF). Model regresi yang berfungsi dengan baik memiliki distribusi normal. Normalisasi data dilakukan dengan menggunakan uji yang telah ditentukan. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah residual dalam model variabel-parameter pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak

Uji Heteroskedastisitas Model regresi yang berfungsi dengan baik memiliki distribusi normal. Normalisasi data dilakukan dengan menggunakan uji yang telah ditentukan. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah residual dalam model variabel-parameter pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak

Uji Autokolerasi Bertujuan untuk menguji adanya hubungan antara kesalahan (*error*) yang muncul pada data runtun waktu (*time series*). Uji kolerasi dapat diukur berdasarkan nilai r hitung dan r tabel yaitu jika nilai r hitung $>$ r tabel maka terdapat kolerasi antar variabel, namun jika r tabel $<$ r hitung maka tidak terdapat kolerasi antar variabel. Demikian juga dengan mengukur berdasarkan nilai signifikan, jika nilai $\text{sig} < 0,05$ terdapat kolerasi begitupun sebaliknya (Imam Ghozali, 2006).

Uji T (Parsial) Latihan ini dilakukan untuk mengamati pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara step by step dengan tetap mengamati nilai signifikan. Uji parsial

dapat dievaluasi berdasarkan hubungan antara t hitung dan t tabel; yaitu, jika t hitung $>$ t tabel, akan ada bias pada variabel dependen (X) sehubungan dengan variabel dependen (Y), menunjukkan hipotesis ditolak. Sebaliknya, jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka tidak ada pengaruh variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y), yang menunjukkan positif.

Uji F (Simultan) Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Uji tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi finansial dan non finansial secara serentak terhadap kinerja karyawan.

Uji R^2 (Koefisien Determinasi) Latihan ini dilakukan untuk mengamati pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara step by step dengan tetap mengamati nilai signifikan. Uji parsial dapat dievaluasi berdasarkan hubungan antara t hitung dan t tabel; yaitu, jika t hitung $>$ t tabel, akan ada bias pada variabel dependen (X) sehubungan dengan variabel dependen (Y), menunjukkan hipotesis ditolak. Sebaliknya, jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka tidak ada pengaruh variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y), yang menunjukkan positif palsu.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melihat dari nilai yang diperoleh berdasarkan ketentuan-ketentuan pada uji t untuk setiap variabel pada penelitian. Dari hasil pengujian secara parsial bahwa kompensasi finansial memperoleh nilai t hitung sebesar 3,968 dan t tabel 1,977. Demikian $3,968 > 1,977$ dan nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga berpengaruh signifikan dan H_1 diterima.

Karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap jam kerja karyawan. Penelitian saat ini juga didukung oleh

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hamdan dan Setiawan (2014), yang menemukan bahwa nilai t-hitung adalah 3,613 dan nilai t-tabel adalah 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,001. Oleh karena itu, jika kompensasi finansial ditangani dengan baik oleh perusahaan, jam kerja karyawan juga akan meningkat sebagai hasilnya. Sebaliknya, jika tidak ada kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan, jam kerja karyawan akan berkurang. Oleh sebab itu kompensasi finansial sangat berpengaruh pada hasil kinerja karyawan, sehingga setiap perusahaan yang menyediakan kompensasi finansial yang tepat maka perusahaan tersebut akan lebih maju dengan adanya motivasi dan semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Maka dari itu sangat penting bagi perusahaan untuk menerapkan dan memberikan kompensasi finansial yang selayak-layaknya dengan tujuan untuk menerima hasil yang baik untuk kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya.

2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh dengan melihat dari nilai yang diperoleh berdasarkan ketentuan-ketentuan pada uji t untuk setiap variabel pada penelitian. Demikian dari hasil uji memperoleh nilai t hitung sebesar 11,864 dan t tabel 1,977. Menurut ini, $11.864 > 1.977$ dan kerapatan probabilitas adalah $0,0000 < 0,05$. Dengan demikian, ada perubahan signifikan dan H_2 terdeteksi. Karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi non-finansial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angga (2014), yang menemukan bahwa rata-rata t hitung adalah 6,028 dan tabel t rata-rata adalah 1,984 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika kompensasi non finansial diterapkan dengan baik oleh perusahaan maka dengan itu kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika tidak ada kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka hasil kinerja karyawan menurun.

Oleh sebab itu kompensasi non finansial sangat berpengaruh pada hasil kinerja karyawan, sehingga setiap perusahaan yang menyediakan kompensasi non finansial yang tepat maka perusahaan tersebut akan lebih maju dengan adanya motivasi dan semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Maka dari itu sangat penting bagi perusahaan untuk menerapkan dan memberikan

kompensasi non finansial yang selayak-layaknya dengan tujuan untuk menerima hasil yang baik untuk kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya.

3. Pengaruh Kompesasi Finansial dan Kompesasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompesasi finansial dan kompesasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung = 221,515 dan F tabel 3,06 berarti $221,515 > 3,06$ dengan nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Diketahui nilai *adjusted* r^2 sebesar 0,760 atau 76,0 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel kompesasi finansial dan kompesasi non finansial dalam memprediksi atau menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur adalah sebesar 0,760 atau 76,0 %. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan pada variabel kompesasi finansial dan kompesasi non finansial terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut :

Kompesasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian secara parsial bahwa kompensasi finansial memperoleh nilai t hitung sebesar 3,968 dan t tabel 1,977 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Demikian $3,968 > 1,977$ dan nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompesasi non finansial memperoleh nilai t hitung sebesar 11,864 dan nilai t tabel 2,002 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Demikian $11,864 > 1,977$ dan nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompesasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada perhitungan dengan uji f terhadap variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung = 221,515 dan F tabel 3,06 berarti $221,515 > 3,16$ dengan nilai probabilitas yaitu

0,000 < 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan pada variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Daftar Pustaka

- Alapján-, V. (2016). Designing a Salary Structure for SME XYZ in the Bogor Regency Using a Regression-Based Approach Based on Job Value. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), 1–23.
- Ar-Rafi, R. M. Z., & Aji, R. I. (2024). Efektivitas Strategi Branding Lewat Penempatan Logo dan Super Grafis pada Video Reels Instagram Ikoma ITS. *SENIMAN: Jurnal Publikasi Desain Komunikasi Visual*, 2(1), 140–150.
<https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/seniman-widyakarya/article/view/1977>
- Ati, A., Majid, M. S. A., Azis, N., & Hamid, A. (2020). Mediating the Effects of Customer Satisfaction and Bank Reputation on the Relationship between Services Quality and Loyalty of Islamic Banking Customers. *MALAYSIAN JOURNAL OF CONSUMER AND FAMILY ECONOMICS Vol 25, 2020, 25*, 28–61.
- Chalil, R. D., & Dharmmesta, B. S. (2015). The Role of Consumer Involvement as a Moderating Variable: The Relationship Between Consumer Satisfaction and Corporate Image on Service Loyalty. *Journal of Asian Scientific Research*, 5(6), 303–319.
<https://doi.org/10.18488/journal.2/2015.5.6/2.6.303.319>
- Debby, A., Nugraheni, P., Ekonomika, F., Universitas, B., Satya, K., & Salatiga, W. (2020). Studi Pada Dosen dan Staf Fakultas Bahasa dan Seni UKSW Salatiga. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 11–19.
- Fatimah, N., & Ratnasari, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. In *Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Indonesia* (Vol. 2, Issue 1, p. 12).
<https://doi.org/10.26805/jmkli.v2i1.16>

- Handarkho, Y. D., Suryanto, T. R., Dewi, F. K. S., & Julianto, E. (2017). Penerapan Strategi E-business Untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif dari Usaha Mikro Kecil Menengah di Indonesia (Studi kasus Trooper Electronic Yogyakarta). *Jurnal Buana Informatika*, 8(4), 201–212. <https://doi.org/10.24002/jbi.v8i4.1444>
- Handoko, N., Susbiyani, A., & Martini, N. (2022). *Volume 14 Issue 1 (2022) Pages 181-190 JURNAL MANAJEMEN ISSN : 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online) Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening The effect of compensation and w* (Vol. 14, Issue 1, pp. 181–190).
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 143, 16–25.
- Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Ritonga, S., & Sipahutar, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Hilton Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 23(1), 78–91.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.150>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D – MPKK*.
- Sutanty, M., Dianti, W., & Samawa. (2022). PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP. *Jurnal Riset Dan Kajian Manajemen*, 2017, 264–272.

Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).

Yuniartika, M. D. (2022). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(8.5.2017), 2003–2005.