

Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial Internal dan Kompensasi Non Finansial Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Perkebunan Kopi Kandangan)

Enis Nur Hamdiah¹⁾

¹⁾Universitas PGRI Madiun

email: enisnurh@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of financial compensation, external non-financial compensation, and non-financial compensation on employee performance at Pt. Kandangan Coffee Plantation. This research was conducted using secondary data using a sample of 102 respondents. The research method used is quantitative and primary data. The results of the research with regression test indicate that financial compensation can have a significant effect on employee performance, external non-financial compensation and non-financial compensation also have a significant effect on employee performance. So that financial compensation, external non-financial compensation and internal non-financial compensation have a very positive effect on employee performance in increasing productivity and achievement at Pt. Kandangan Coffee Plantation.

Keywords: *Effect of Financial Compensation, Internal Non-Financial Compensation, and Eksternal Non-Financial Compensation on Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial eksternal, dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di Pt. Perkebunan Kopi Kandangan. Penelitian ini dilakukan menggunakan datasekunder dengan menggunakan sampel sebanyak 102 responden. Metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif dan data primer. Hasil penelitian dengan uji regresi menunjukkan bahwa kompensasi finansial, dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi non finansial eksternal dan kompensasi non finansial juga sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga kompensasi finansial, kompensasi non finansial eksternal dan kompensasi non finansial internal sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan profuktivitas dan prestasi di Pt. Perkebunan Kopi Kandangan.

Kata Kunci : Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial Internal, dan Kompensasi Non Finansial Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pembangunan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, Menurut Hamali (2016) sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

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. Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. 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.

Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan tolak ukur terhadap prestasi yang dicapai oleh karyawan. Diharapkan dengan adanya kompensasi, karyawan menjadi lebih meningkatkan prestasi dan kinerja mereka. Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial sangat berpengaruh besar. Semangat kerja yang tinggi dan loyalitas karyawan banyak di pengaruhi oleh besarnya pemberian suatu kompensasi. Kadarisman menyebutkan (2012) bahwan kompensasi yang diterima karyawan, cenderung menentukan standart hidup serta kedudukan sosial dimasyarakat. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpegangaruh terhadap kinerja mereka. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gabriela Wibowo dan Roy (2014) menemukan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi finansial.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil atau prestasi yang di capai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya, pekerjaan indivindu ataupun pekerjaan secara kelompok pada suatu perusahaan atau organisasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan usaha mereka masing masing. Menurut Hasibuan (2005) kinerja adalah Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat dia

bekerja.

Rendahnya kinerja karyawan menyebabkan perusahaan terhambat pencapaiannya suatu prestasinya dan tujuan suatu perusahaan karena faktor dari kurang mendukungnya dari karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut. Akibatnya perusahaan harus menanggung kerugian yang sangat besar kerugian tersebut bisa berupa material dan immaterial. Maka dari penelitian ini berharap dari pihak perusahaan bisa menyelesaikan permasalahan tersebut, pemasalahan yang berhubungan dengan kompensasi finansial dan non finansial agar tujuan dari perusahaan bisa tercapai dan prestasi bisa lebih ditingkatkan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dikerjakan yang bisa berupa gaji ataupun bonus. Menurut Laminigrum (2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan, Kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan yang diharapkan mampu memberikan kesejahteraan hidup bagi karyawan tersebut sehingga dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Menurut Hasibuan (2008) kompensasi dibedakan menjadi dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi Non finansial. Kompensasi finansial diberikan dalam bentuk gaji, upah dan insentif. Kompensasi non finansial dapat berupa fasilitas dan kesejahteraan karyawan. Kompensasi nonfinansial terdiri dari lingkungan kerja dan tugas-tugas menarik. Menurut Rivai (2011) kompensasi non finansial dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi non finansial eksternal dan kompensasi non finansial internal. Menurut Siagian (1995), pada prinsipnya kompensasi finansial dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi non finansial intrinsik dan kompensasi non finansial ekstrinsik . kompensasi non finansial intrinsik yaitu kompensasi yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya kompensasi ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Dalam penelitian ini juga yang dilakukan oleh Murgijanto (2010) bahwa kompensasi non finansial eksternal dan kompensasi non finansial internal juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pt. Perkebunan Kopi Kandangan merupakan suatu perusahaan perseorangan atau perusahaan mitra tidak berbadan hukum. Pt. Perkebunan Kopi kandangan merupakan contoh instansi yang dapat dinilai dari kinerja karywan yang kurang baik karena kurangnya pemberian kompensasi finansial dan non finansial. Pt. Perkebunan Kopi Kandangan yang berada pada daerah Kare kabupaten madiun perusahaan ini adalah perusahaan yang memproduksi suatu produk kopi yang berupa glondong (berupa bijian), perusahaan ini memiliki tujuan agar terciptanya perusahaan yang profesional melakui intensifikasi, extensifikasi, dan disertifikasi komoditas. Dengan tujuan tersebut dapat di harapkan bisa terus meningkatkan kinerja karyawan.

Pt. Perkebunan kopi kandang memberikan kompensasi finansial kepada karyawan berupa gaji, bonus, dan tunjangan, namun biasa seperti bonus diberikan setahun sekali, Sedangkan pemberian kompensasi non finansial di perusahaan ini adalah seperti BPJS. Pada penilaian kinerja karyawan pada Pt. Perkebunan Kopi kandang sangat kurang, berkurangnya kinerja karyawan disebabkan dari beberapa faktor yaitu karena kurangnya pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi yang diterima disetiap karyawan pun berbeda beda namun di akhir tahun 2018 sampai 2021 ini pemberian kompensasi sangat kurang, oleh karena itu prestasi pada Pt. Perkebunan Kopi Kandangan sangat menurun mulai dari produksi dan juga penjualan produk. Dari hasil wawancara dengan pihak Pt. Perkebunan Kopi Kandangan, diperoleh beberapa data informasi bahwa beberapa tahun ini mulai dari tahun 2017 sampai 2021 ada penurunan dari jumlah produktivitas kopi karena kurangnya kompensasi finansial dan non finansial kepada karyawan akibatnya kinerja mereka menurun. Dalam penelitian yang dilakukan oleh M.Sulhan (2014) menemukan bahwa kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, peneliti ini dilakukan dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi finansial, kompensasi non finansial eksternal, dan kompensasi non finansial internal terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Kopi Kandangan”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Perkebunan Kopi Kandangan?
2. Apakah kompensasi non finansial Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Perkebunan Kopi Kandangan?
3. Apakah kompensasi non finansial external berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Perkebunan Kopi Kandangan?
4. Apakah kompensasi finansial, kompensasi non finansial eksternal dan kompensasi non finansial internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Perkebunan Kopi Kandangan?

Tujuan Masalah

1. Mengetahui bahwa kompensasi finansial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Perkebunan Kopi Kandangan.
2. Mengetahui bahwa kompensasi non finansial internal sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Perkebunan Kopi Kandangan.
3. Mengetahui bahwa kompensasi non finansial external sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Perkebunan Kopi Kandangan.
4. Mengetahui bahwa kompensasi finansial, kompensasi non finansial eksternal dan kompensasi non finansial internal sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Perkebunan Kopi Kandangan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah pemberian berupa benefit seperti upah pokok, upah penghargaan prestasi dan bonus. Menurut Wilson Bangun (2012) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjajanya. Menurut Umar (2016) indikator dari kompensasi finansial adalah :

1. Gaji

Gaji adalah Merupakan imbalan secara finansial yang diberikan kepada karyawan secara bulanan, teratur dan mingguan. Gaji merupakan upah pokok yang harus dibayarkan kepada karyawan.

2. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja dan merupakan *indirect compensastion*.

Kompensasi Non Finansial Internal

Kompensasi internal adalah kompensasi yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Menurut Henry Simamora (2004) kompensasi intrinsik melekat pada aktivitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan orang lain atau hal lainnya. Kompensasi non finansial internal adalah bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan, kepuasan kerja dan pengakuan informal. Menurut Henry Simamora (2004) indikator kompensasi non financial intrinsic adalah :

1. Tanggung jawab.

Tanggung jawab adalah kesadaran seseorang melakukan suatu kegiatan, dan bersedia menjalani risiko akibat perbuatan.

2. Kepercayaan.

kepercayaan adalah keyakinan pada seseorang untuk menduduki jabatan tertentu karena diakui dia memiliki kemampuan dan kejujuran memikul jabatan tersebut sehingga benar-benar dapat memenuhi harapan.

3. Peluang.

Peluang berarti kesempatan dan usaha berarti upaya untuk mencapai

tujuan yang diinginkan dengan berbagai daya yang dimiliki

4. Penghargaan.

Penghargaan adalah pengakuan atas prestasi dan/atau masa kerja karyawan berupa promosi jabatan, kesempatan mengembangkan diri, tanda komitmen dan kesetiaan, serta penghargaan dalam bentuk lainnya.

Kompensasi Non Finansial Eksternal

Kompensasi eksternal adalah kompensasi yang di hasilkan secara eksternal oleh seseorang ataupun sesuatu yang lainnya. Penghargaan Eksternal adalah penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja, mencakup penghargaan finansial seperti upah dan gaji, serta jaminan sosial, dan tunjangan. Menurut Henry Simamora (2004) kompensasi ekstrinsik sering diaplikasikan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Menurut Indrio Gitosundarmo dan I Nyoman Sudita (2000).

1. Jaminan sosial.

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak

2. Asuransi.

Asuransi adalah sebuah perjanjian antara dua orang atau lebih di mana pihak bertanggung membayarkan iuran/kontribusi/premi untuk mendapat penggantian atas risiko kerugian, kerusakan, atau kehilangan, yang dapat terjadi akibat peristiwa yang tidak terduga.

3. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

4. Hubungan sosial

Hubungan sosial adalah hubungan yang bersifat timbal balik di antara manusia sehingga saling mempengaruhi satu sama lain sebagai bagian dari pemenuhan kebutuhan dasar terkait kedudukan manusia sebagai makhluk sosial.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2016) ada beberapa indikator indikator tentang kinerja:

1. kualitas pada pekerja.

kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas

pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. ketepatan waktu karyawan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output sertamemaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

3. Efektivitas.

Efektifitas adalah tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

4. kemandirian karyawan.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima, bimbingan dari atau pengawas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran, serta hasilnya (Arikunto, 2006). Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antar variabel penelitian (kompensasi finansial, kompensasi non finansial internal, kompensasi non finansial eksternal, dan kinerja karyawan). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik survei sehingga data diperoleh dari responden dengan bantuan kuesioner yang dibagikan melalui lembar kuisioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Data yang diambil dalam penelitian ini merupakan seluruh responden yang berada di Pt.Perkebunan Kopi Kandangan dengan usia 20 hingga 60 tahun, beragama Islam, telah didapat 102 responden dengan karakteristik dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan pekerjaan. Berdasarkan jawaban kuesioner yang disampaikan responden penelitian, dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden sesuai dengan jenis kelamin dapat dideskripsikan seperti pada tabel 4.1.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Presentase (%)
Laki laki	72	92,81 %
Perempuan	30	7,19 %
Jumlah	102	100%

Responden terbanyak yaitu karyawan yang berjenis kelamin pria, sejumlah 72

orang atau 92,81%, sedangkan responden wanita sebanyak 30 atau 7,19%. Menurut data dari bagian Administrasi Pt. Perkebunan Kopi Kandungan banyaknya karyawan laki – laki pada Produksi yaitu pada Pengendalian Produksi dan Finishing, disebabkan bidang pekerjaan yang berat sehingga membutuhkan lebih banyak karyawan laki - laki.

2. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden sesuai dengan berdasarkan usia dapat dideskripsikan seperti pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Usia	Jumlah Responden (orang)	Presentase (%)
20 – 25	2	3,19 %
30 – 45	60	52,99 %
50 – 60	40	43,82 %
Jumlah	102	100 %

Data tersebut menunjukkan sebanyak 2 responden atau 3,19% berumur antara 20 hingga 25 tahun, responden 60 atau 52,99 % berusia 30 hingga 45 tahun, responden 40 atau 43,82 % berusia 50 hingga 60 tahun.

3. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Presentase (%)
SMP/Sederajat	94	95,26 %
SMA/Sederajat	4	2,37 %
Sarjana (S1)	4	2,37 %
Jumlah	102	100 %

Hasil tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan SMP/ sederajat sebanyak 94 orang atau 95,26%, responden SMA/ sederajat 4 orang atau 2,37 %, responden Sarjana S1 4 orang atau 2,37 %.

4. Karakteristik berdasarkan pekerjaan.

Tabel 4.4 karakteristik berdasarkan pekerjaan

Lama berkerja	Jumlah Responden (orang)	Presentase (%)
2 – 5 tahun	4	3,55 %
6 – 10 tahun	10	11,22 %
>10 tahun	88	85,23 %
Jumlah	102	100 %

hasil tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah pada masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 88 orang atau 85,23%, responden masa kerja 2 – 5 tahun 4

orang atau 3,55%, dan responden masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 10 orang atau 11,22%.

1. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), untuk mengukur suatu kuesioner sah atau tidaknya dapat menggunakan uji validitas.

1) Uji validitas Variabel Kompensasi Finansial (X1).

Tabel 4.5 Uji Uji validitas Variabel Kompensasi Finansial

Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
KF_1	0,377117	0,195	Valid
KF_2	0,398582	0,195	Valid
KF_3	0,377131	0,195	Valid
KF_4	0,368393	0,195	Valid

Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa dari keseluruhan butir pernyataan untuk variabel Kompensasi finansial semua memiliki nilai r hitung lebih dari nilai rtabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kompensasi finansial adalah valid.

2) Uji Validitas Variabel Kompensasi Internal (X2)

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kompensasi Internal

Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
KI_1	0,327212	0,195	Valid
KI_2	0,249496	0,195	Valid
KI_3	0,525387	0,195	Valid
KI_4	0,552557	0,195	Valid

Tabel 4.6 memperlihatkan bahwa dari keseluruhan butir pernyataan untuk variabel Kompensasi Internal semua memiliki nilai r hitung lebih dari nilai rtabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kompensasi Internal adalah valid.

3) Uji Validitas Kompensasi Eksternal (X3)

Tabel 4.7 Uji Validitas Kompensasi Eksternal

Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
KE_1	0,51132	0,195	Valid
KE_2	0,38606	0,195	Valid

KE_3	0,43202	0,195	Valid
KE_4	0,55630	0,195	Valid

Tabel 4.7 memperlihatkan bahwa dari keseluruhan butir pernyataan untuk variabel Kompensasi Eksternal semua memiliki nilai r hitung lebih dari nilai r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kompensasi Eksternal adalah valid.

4) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
KK_1	0,465652	0,195	Valid
KK_2	0,500272	0,195	Valid
KK_3	0,226137	0,195	Valid
KK_4	0,620179	0,195	Valid

Tabel 4.8 memperlihatkan bahwa dari keseluruhan butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan semua memiliki nilai r hitung lebih dari nilai r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013), indikator dari variabel dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur kuesioner yang digunakan. Jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan pada kuesioner stabil atau konsisten dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel. Untuk menentukan variabel suatu penelitian reliabel atau tidak menggunakan *Cronbach Alpha* dengan nilai $> 0,60$ (Sugiyono, 2013). Untuk melihat reliabel atau tidak kuesioner dalam penelitian ini, maka dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,748	0,60	Reliabel
Kompensasi Internal (X2)	0,748		Reliabel
Kompensasi Eksternal (X3)	0,748		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,748		Reliabel

Sumber : Diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa hasil uji semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 sehingga yang dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011), untuk menguji suatu model regresi yang variabel bebas dan variabel terikatnya berdistribusi dengan normal atau tidak perlu dilakukan uji normalitas. penentuan normal atau tidaknya uji normalitas dilihat berdasarkan, jika data menyebar disekitar garis, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas dalam kolmogorov-smirnov

	<i>Unstandardized residual</i>
<i>Kolmogorov – smirnov Z</i>	1,262
<i>Asymp. sig. (2-tiled)</i>	0,083

Pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai kolmogorov-smirnov adalah 1,262 dan nilai signifikan nya 0,083 ($0,083 > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018), untuk menguji suatu model regresi terjadi korelasi antar variabel bebas atau tidak dilakukan uji multikolonieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas pada model regresi dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. model regresi yang bebas dari Multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF <10 dan angka *tolerance* $>10\%$. Apabila nilai signifikan variabel bebas $>0,05$, maka tidak terjadi heteroskedatisitas. sebaliknya, jika nilai signifikan variabel bebas $<0,05$, maka terjadi masalah heteroskedatisitas.

Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas

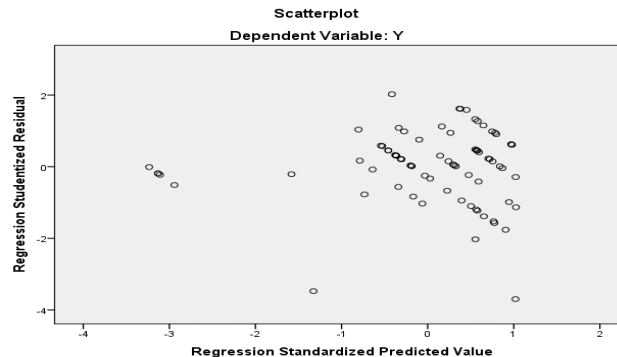
Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial	0,672	1,488
Kompensasi Internal	0,672	1,488
Kompensasi Eksternal	0,672	1,488

Hasil dari tabel 4.11 bahwa pada model 1 variabel religiusitas terdapat nilai *tolerance* sebesar 0,672 dan VIF sebesar 1,488, variabel Kompensasi finansial bagi hasil terdapat nilai *tolerance* sebesar 0,672 dan VIF sebesar 1,488, dan variabel kompensasi eksternal dan internal terdapat nilai *tolerance* sebesar 0,672 dan VIF sebesar 1,488.

c. Uji Heteroskedatisitas

Menurut Ghozali (2018), untuk mengetahui suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians atas residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain diperlukan uji heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikan variabel bebas

>0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. sebaliknya jika nilai signifikan variabel bebas <0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.



pada gambar 4.2 terlihat bahwa titik titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga menunjukkan tidak Heteroskedastisitas.

3. Analisis Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari 1 variabel independen. Menurut Ghazali (2018), untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 4.12 Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	5,876	2,406	12,478	5,186	0,004
	Kompensasi finansial	0,275	0,075	0,079	2,048	0,003
	Kompensasi Internal	0,159	0,100	0,139	2,389	0,003
	Kompensasi eksternal	0,650	0,108	0,146	2,354	0,000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan data kuisisioner pada tabel 4.3 di atas, diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,275$, $X_2 = 0,159$, $X_3 = 0,650$ konstanta sebesar 5,876 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 5,876 + (0,275) X_1 + (0,159) X_2 + (0,650) X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (α) sebesar 5,876, ini berarti jika setiap variabel independen konstanta bernilai nol (0) atau tidak ada pengaruh dari variabel independen, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 5,876.

- b. Nilai koefisien kompensasi finansial (X1) terhadap beta (Y) sebesar 0,275. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasi finansial satu satuan, maka variabel beta (Y) akan naik sebesar 0,275 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- c. Nilai koefisien kompensasi internal (X2) terhadap beta (Y) sebesar 0,650. Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan 1% variabel akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,650 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial (Ghozali, 2018). Dengan melihat nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak.

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	11,691	2,406	12,478	1,65	0,000
	Kompensasi finansial	0,347	0,075	0,079	1,97	0,000
	Kompensasi Internal	0,317	0,100	0,139	1,65	0,000
	Kompensasi eksternal	0,165	0,108	0,146	1,97	0,000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat nilai koefisien signifikan variabel kompensasi finansial sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien variabel kompensasi internal sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi internal juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel kompensasi eksternal nilai koefisiennya sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini juga menunjukkan bahwa variabel promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apabila semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat gozhali (2016). Maka hasilnya dapat dilihat pada berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji F

ANOVA

<i>Model</i>	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
<i>Regression</i>	3	32,29	10,76	3,00	0,03
<i>Residual</i>	98	352,02	3,59		
<i>Total</i>	101	384,31			

Uji F dikatakan berpengaruh jika Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. artinya semua variabel indenpenden memiliki pengarus secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 artinya, semua variabel indenpenden tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan table 4.5 , maka dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung $3,00 > F$ table 4,04, dengan nilai signifikan sebesar $0,03 > 0,5$ maka dapat dikatan bahwa kompensasi financial (X1), kompensasi internal (X2), kompensasi eksternal (X3), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sujarweni (2015) koefisien determinasi adalah digunakan untuk mengetahui prosentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar maka prosentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang di sebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi.

Tabel 4.14 hasil uji koefisien determinasi

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,289
R Square	0,084
Adjusted R Square	0,055
Standard Error	1,895
Observations	102

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai *adjusted Rsquare* sebesar 0,055. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kompensasi financial (X_1), komoensasi internal (X_2), dan kompensasi eksternal (X_3) yaitu sebesar 55% berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sementara sisanya 45% dipengaruhi oleh diluar variabel bebas penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi financial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan kopi Kandangan dapat ditarik kesimpulan yang sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi financial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa gaji, insentif dan tunjangan bias meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi eksternal berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa tunjangan, jaminan kesehatan bias meningkatkan kinerja pada karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pemberian tugas, pemberian tanggung jawab, dan pencapaian prestasi dapat menunjang kinerja pada karyawan.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial, kompensasi ekstrinsik, dan kompensasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terpenuhinya kebutuhan pokok karyawan, dijamin keselamatannya saat berkerja, dan hubungan yang selalu terjaga dengan baik antara sesama karyawan maupun atasan, serta memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran bagi perusahaan maupun pihak pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

1. PT. Perkebunan Kopi Kandangan harus berusaha meningkatkan pengelolaan dan pemberian kompensasi financial maupun non financial (eksternal dan internal) yang sudah berjalan.
2. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan standart pemberian kompensasi financial kepada karyawan, karena variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kompensasi non finansial (eksternal dan internal) juga harus di pertahankan dan dikembangkan lebih baik lagi untuk karyawan agar variabel tersebut tidak hanya menjadi pelengkap dari proses pemberian balas jasa kepada karyawan lapangan dikarenakan hal ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina. (2018). *Jurnal Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) area Manado*.
- Parengkuan, Tomi. (2016). *Jurnal Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial, Tidak Langsung dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Manado*.
- Shia, Merlyn. (2015). *Jurnal Pengaruh kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya*.
- Rahayu Diyan Kurniawati. (2007). "Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu". Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako Palu.
- M. Hasibuan. (2008). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rafi Jody Kurnia. (2016). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta". Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Tiara Suciati dan Siti Rahmawati. (2014). "Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan Kontrak PT. Unilever Body Care Indonesia Tbk". *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol. V, No. 1, 2014. Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Samsuddin Sadili. (2006). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Pustaka Setia
- Indriani, Novi. (2019). *Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi dan kinerja karyawan,*
- Fredriksz, Grace. *Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.* (2017) *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*