

## ABSTRAKSI

### **Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Virda Elite Collection Malang**

**Oleh : Akbal Lizar**

**Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE.,ME**

Latar belakang penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan CV. Virda Ellite Collection Malang. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap variabel kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *explanatory research*. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 93 karyawan CV. Virda Ellite Collection Malang. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* atau sensus yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Uji hipotesis menggunakan uji F hitung dan t hitung. Untuk menganalisis data digunakan uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000 dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,375 (37,5%). Secara simultan dan parsial, kedua variabel yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi masing-masing variabel sebesar 0,001 dan 0,006.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kedua variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Virda Ellite Collection Malang. Variabel kompensasi finansial (X1) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Virda Ellite Collection Malang.

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

## **JURNAL ILMIAH**

Kondisi perekonomian global yang tidak menentu pada saat ini menuntut perusahaan untuk lebih kreatif dalam mengelola usahanya. Persaingan antar perusahaan semakin ketat tidak hanya dalam satu wilayah negara tetapi juga antar perusahaan di dunia. Hal ini menuntut perusahaan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh

pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi yang tepat, baik kompensasi finansial maupun non finansial. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Sedangkan menurut Marihot Tua E.H. (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu

meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2009).

CV. Virda Elite Collection merupakan salah satu perusahaan garment yang berada di wilayah Jawa Timur khususnya di Kota Malang. Sebagai perusahaan garment yang bekerjasama dengan PD. Sejahtera Mandiri sebagai penjual dan pemegang merek dagang. Untuk CV. Virda Elite Collection sendiri telah melakukan kegiatan operasinya mulai dari tahun 1990 sampai dengan sekarang, dengan ijin Nomor 517/263/420.308/98 yang didirikan di atas tanah seluas  $\pm 2000$  m<sup>2</sup>. Dan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur Garment. Produk-produk yang dihasilkan diantaranya kemeja dan baju muslim untuk pria dewasa. Dimana dalam operasinya perusahaan yang berlokasi di Jalan Kendalsari I no 11 Malang ini tidak terlepas dari peran serta sumberdaya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang tinggi dalam rangka penciptaan nilai perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pentingnya unsur manusia dalam pencapaian tujuan organisasi dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Virda Elite Collection Malang.”**

### **Definisi Kompensasi**

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut

mendapatkan laba yang terjamin. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Hasibuan (2000:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Sedangkan menurut Dessler (1998:85) kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan.

Menurut Heidjrachman (2002:138) kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi (Simamora, 2006). Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik. Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan

motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan (Lewa & Subowo, 2005). Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan. Jadi kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan baik secara finansial maupun non finansial atas kontribusi mereka terhadap perusahaan.

### **Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2004:309) “kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Menurut Simamora (2006:339) “kinerja karyawan mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:378) “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”.

Jadi definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh dari apa yang dikerjakan oleh karyawan terhadap tugas yang diberikan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

### **Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan**

Teori Harapan dalam Mathis dan Jackson (2011:116) menyatakan bahwa individu mendasarkan keputusan tentang perilaku mereka pada harapan mereka

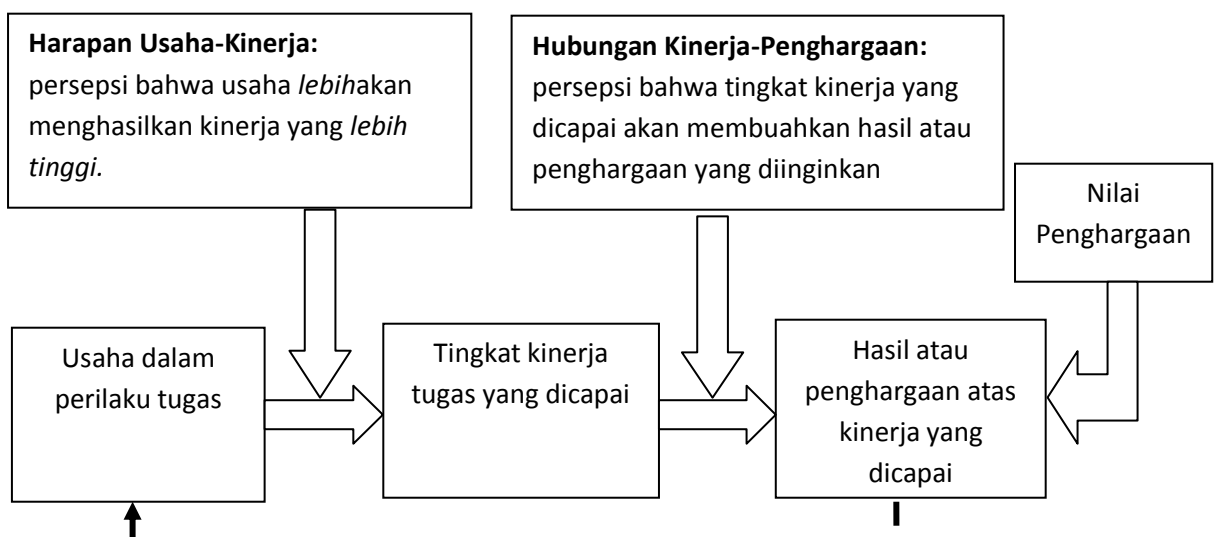
bahwa satu perilaku atau perilaku pengganti lainnya cenderung menimbulkan hasil yang dibutuhkan atau diinginkan.

Tiga aspek yang sangat penting dari hubungan perilaku-hasil adalah sebagai berikut:

- a. Harapan *Usaha-Kinerja* merujuk pada keyakinan para karyawan bahwa bekerja lebih keras akan menghasilkan kinerja. Apabila orang tidak percaya bahwa bekerja lebih keras menghasilkan kinerja, usaha mereka mungkin berkurang.
- b. Hubungan *Kinerja-Penghargaan* mempertimbangkan harapan individu bahwa kinerja yang tinggi benar-benar akan menghasilkan penghargaan. Hubungan kinerja penghargaan mengindikasikan bagaimana kinerja efektif yang instrumental atau penting membuahkan hasil yang diinginkan.
- c. *Nilai Penghargaan* merujuk pada seberapa bernilainya penghargaan bagi karyawan. Satu factor yang menentukan kesediaan para karyawan untuk mengerahkan usahanya adalah tingkat sampai mana mereka menilai penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

**Gambar 2.3**

**Model Motivasi Harapan yang Disederhanakan**





Sumber : Mathis- Jackson (2011:117)

Model motivasi ini mengusulkan bahwa tingkat usaha individu (motivasi) bukan hanya merupakan fungsi dari penghargaan. Para karyawan harus berharap bahwa mereka *memiliki kinerja tinggi akan menghasilkan penghargaan*, dan mereka harus *menghargai penghargaan tersebut*. Apabila ketiga kondisi tersebut dipenuhi, para karyawan akan termotivasi untuk mencurahkan usaha yang lebih besar.

Teori pengharapan yang dikembangkan oleh Victor Vroom dalam Robbins (2003:238) menyatakan bahwa adanya kaitan kompensasi dengan kinerja karyawan. Teori pengharapan (ekspektasi) berargumen bahwa kuatnya kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh keluaran tertentu dan pada daya tarik output bagi individu tersebut.

Oleh karena itu teori tersebut berfokus pada tiga hubungan berikut :

1. Hubungan Upaya – Kinerja. Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.
2. Hubungan Kinerja – Imbalan. Sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya output yang diinginkan.
3. Hubungan Imbalan – Sasaran Pribadi. Sampai sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu yang bersangkutan.

### **Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada CV. Virda Elite Collection Malang yang berlokasi di Jalan Kendalsari I no 11 Kota Malang Jawa Timur. Subjek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Virda Elite Collection Malang.

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:5), “penelitian eksplanatoris menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis”. Alasan utama pemilihan penelitian jenis eksplanatoris ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Diharapkan melalui hipotesis tersebut dapat menjelaskan hubungan kausal antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Data Primer**

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009:145), data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Sedangkan menurut Sekaran (2006:60) sumber data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi.

Dalam penelitian ini data primer bersumber dari responder yang digunakan untuk pengujian hipotesa yang data tersebut diperoleh dari CV.

Virda Elite Collection Malang mengenai pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.

### **Data Sekunder**

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009:147) data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Sedangkan menurut Sekaran (2006:60) data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Wawancara**

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009:152) wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada objek penelitian. Wawancara dalam penelitian ini yaitu melakukan wawancara dengan responden secara langsung.

#### **Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008:142).

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertanyaan-pertanyaan berdasarkan variabel yang akan diteliti dengan indikator masing-masing variabel tersebut.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2008:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah semua karyawan CV. Virda Elite Collection Malang. Jumlah karyawan yang ada di perusahaan ini sebanyak 93 orang, karena jumlah populasinya kecil yaitu hanya 93 orang, maka digunakan teknik *sampling jenuh* atau sensus yaitu keseluruhan dari populasi dijadikan sebagai sampel.

Menurut Arikunto (2003:112) yaitu “Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”, dan “Apabila subjek penelitian kurang dari 100 (seratus), lebih baik seluruh subjek diambil semua sebagai sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.”

### **Definisi Operasional Variabel**

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009:69) Definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang

lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran construct yang lebih baik.

Berikut ini adalah definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan dasar penelitian sebelumnya dan kondisi di tempat penelitian, yaitu:

a. Kompensasi Finansial (X1)

Yang dimaksud dengan kompensasi finansial yang diteliti dalam penelitian ini mengacu pada Simamora (2006) adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang/bernilai uang.

Indikator pengukuran variabel kompensasi finansial dalam penelitian ini yaitu:

1) Gaji (X1.1)

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian gaji kepada karyawan disesuaikan dengan tingkat pekerjaannya yaitu setiap minggu, dan bulan.

2) Bonus (X1.2)

Keuntungan perusahaan dalam setahun yang pembagiannya dilihat dari unit kerja.

3) Tunjangan (X1.3)

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, sebagai bagian dari keanggotaan organisasi atau perusahaan.

b. Kompensasi Non Finansial (X2)

Yang dimaksud dengan kompensasi non finansial yang diteliti dalam penelitian ini mengacu pada Simamora (2006) adalah kompensasi yang tidak berbentuk/bernilai uang yang diberikan perusahaan yang dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Indikator pengukuran variabel kompensasi non finansial dalam penelitian ini yaitu:

1) Pengembangan diri (X2.1)

Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan karyawan dalam rangka peningkatan keterampilan karyawan.

2) Lingkungan kerja (X2.2)

Lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini mengacu pada Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

Adapun indikator variabel kinerja dalam penelitian ini yaitu

1) Kuantitas (Y1.1)

Hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas.

2) Kualitas (Y1.2)

Dinyatakan dalam bentuk tingkat mutu yang optimal, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk ditoleransi.

3) Ketepatan waktu (Y1.3)

Dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu pengiriman dan jumlah unit yang dihasilkan tepat waktu.

## **Visi dan Misi Perusahaan**

### **1. Visi**

Tumbuh menjadi perusahaan industri Garment yang sanggup bersaing di pasar lokal, regional, dan internasional yang selalu memenuhi permintaan pasar dan meningkatkan kualitas.

### **2. Misi**

- a. Produksi Garment untuk pasar dalam dan luar negeri.
- b. Memperoleh keuntungan bersama yang selalu meningkat untuk perusahaan dan pelanggan.
- c. Berpartisipasi dalam proses industrialisasi dan pembangunan nasional di bidang Garment.
- d. Mengoptimalkan produktivitas akan permintaan pasar yang selalu meningkat.

### Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Berdasarkan hasil  $Adjusted R^2 = 0,375$  dapat dijelaskan bahwa 37,5% Kinerja Karyawan CV. Virda Elite Collectio mampu dijelaskan oleh variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ), dan sisanya yang 62,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis Pertama menguji pengaruh yang signifikan dari gaya Kompensasi Finansial, gaya Kompensasi Non Finansial, dan gaya Keamanan Fisik secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat secara keseluruhan pada Tabel 14.15 sebagai berikut:

**Tabel 4.13**

#### Hasil Perhitungan Uji F

Variabel	F Hitung	F Tabel	Signifikan (p) F
Kompensasi Finansial ( $X_1$ )			
Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ )	26,984	2,23	0,000

Sumber data: Data diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai F hitung 26,984 lebih besar dari F tabel 2,23 atau F hitung mempunyai tingkat signifikan ( $p$ )=0,000 lebih kecil ( $<$ ) dari  $\alpha=0,005$ . Jadi hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Variabel bebas yang terdiri atas Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ), dan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan



terhadap Kinerja Karyawan CV. Virda Elite Collection(Y) dapat dibuktikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis I diterima.

### Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menguji pengaruh yang signifikan dari Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji t terlihat pada Tabel berikut :

**Tabel 4.14**

#### Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ )

Hipotesis		Nilai	Status
H-2.a	Ada pengaruh yang signifikan dari Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	$t_{hitung} = 3,570$ $Sig\ t = 0,001$ $t_{tabel} = 1,663$	$H_0$ Ditolak / $H_a$ Diterima

Sumber data: Data diolah, 2012

Dari data pada Tabel 4.15, jika dibandingkan nilai  $t_{hitung} 3,570$  lebih besar ( $>$ ) daripada  $t_{tabel} 1,663$ , sedangkan nilai signifikansi sebesar  $0,001$  kurang dari ( $<$ )  $0,05$ . Jadi dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), maka hipotesis II dapat diterima.

#### Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ )

Hipotesis		Nilai	Status
H-2.b	Ada pengaruh yang signifikan dari Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	$t_{hitung} = 2,819$ $Sig\ t = 0,006$ $t_{tabel} = 1,663$	$H_0$ Ditolak / $H_a$ Diterima

Sumber data: Data diolah, 2012

Dari data pada Tabel 4.16, jika dibandingkan nilai  $t_{hitung} 2,819$  lebih besar ( $>$ ) daripada  $t_{tabel} 1,663$ , sedangkan nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar  $0,006$  kurang dari ( $<$ )  $0,05$ . Jadi dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ), maka hipotesis II dapat diterima.

### Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga menguji variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Virda Elite Collection Hasil uji  $\beta$  terlihat pada Tabel berikut :

**Tabel 4.16**

#### Hasil Uji Standardized Coefficient ( $\beta$ )

Hipotesis		Standardized Coefficient ( $\beta$ )	Signifikan ( $p$ ) t
H-3	Kompensasi Finansial ( $X_1$ )	0,379	0,001
	Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ )	0,300	0,006

Sumber data: Data diolah, 2012

Hasil pengujian hipotesis III menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Virda Elite Collection ( $Y$ ), karena hasil perhitungan *Standardized Coefficients* ( $\beta$ ) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) mempunyai nilai *Standardized Coefficients* ( $\beta$ ) sebesar  $0,379$  lebih besar ( $>$ ) jika dibandingkan dengan variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) dengan nilai koefisien beta

( $\beta_{x_2}$ ) sebesar 0,300, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variable Kompensasi Finansial berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Virda Elite Collection dapat dibuktikan.

### **Implikasi Penelitian**

Variabel Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, dan Kompensasi Finansial merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan. Kompensasi berupa gaji, bonus dan tunjangan berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa kompensasi berupa gaji merupakan daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena adanya imbalan yang akan memuaskan kebutuhannya. Pertimbangan ini berkaitan dengan tingkat kepuasan yang akan diperoleh, jika usaha ditingkatkan menjadi suatu pelaksanaan, jika pelaksanaan itu berhasil dan jika imbalan yang dijanjikan diterima. Besarnya gaji yang diterima karyawan tersebut harus sesuai dengan dua kriteria, yaitu seberapa jauh kebutuhan itu akan terpenuhi dan apakah imbalan tersebut sesuai dengan usaha yang dilakukan dalam menjalankan kegiatan tersebut. Jika hal ini sudah dirasakan sesuai, maka proses motivasi akan bergerak pada tingkat berikutnya yaitu kemungkinan bahwa individu tersebut melakukan kegiatan itu, sehingga dia memperoleh imbalan yang dijanjikan. Atau dengan kata lain, setelah dia mempertimbangkan bahwa insentif yang akan diterima sesuai atau dapat memuaskan motif yang ada, maka individu tersebut juga akan mempertimbangkan kemungkinan dia berhasil melaksanakan tugasnya atau kegiatan tersebut.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Hasil – hasil penelitian membuktikan Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Keamanan Fisik secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Virda Elite Collection. Dengan kata lain semakin tinggi atau semakin baik kompensasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa :
  - a. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Virda Elite Collection. Berarti bahwa semakin tinggi atau semakin baik Kompensasi Finansial maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
  - b. Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Virda Elite Collection. Berarti bahwa semakin tinggi atau semakin baik Kompensasi Non Finansial maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan CV. Virda Elite Collection.

## **Saran**

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi hendaknya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena kompensasi lebih banyak menyangkut pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari, yang berkaitan dengan besar gaji yang diterima karyawan pemberian tunjangan baik kepada anak maupun istri, hari tua, tunjangan hari raya serta fasilitas-fasilitas yang ada misalnya perlindungan kesehatan maupun keselamatan kerja, karena faktor tersebut merupakan mempunyai kontribusi yang dominan terhadap peningkatan hasil kerja karyawan.
- b. Komunikasi yang terjalin dengan harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan untuk menciptakan suasana kerja yang komunikatif dan kondusif serta lebih meningkatkan tujuan komunikasi agar pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan cepat disampaikan karena komunikasi merupakan inti dari suatu hubungan baik antar pribadi, antar karyawan dan pimpinan yang akan berkaitan dengan kelancaran proses gaji. Begitu juga halnya fasilitas dan perlengkapan yang sudah lengkap dan memuaskan perlu kiranya dipertahankan.
- c. Untuk lebih menguatkan semua hipotesis dan model konsep yang terbukti secara empiris, maka perlu dilakukan penelitian-penelitian ulang dalam organisasi-organisasi yang berbeda, baik menggunakan model konsep yang sama atau dengan menambah beberapa peubah lain yang sekiranya mampu menggambarkan fenomena-fenomena yang timbul dalam usaha menjelaskan aspek-aspek untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.