

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN LABORATORIUM DIVISI
ADIDAS DI PT. NIKOMAS GEMILANG KECAMATAN KIBIN KABUPATEN
SERANG**

¹⁾Ubay Haki, ²⁾Devi Fajriati

Jurusan Manajemen, Universitas Bina Bangsa Banten

Email: ubayhaki.binabangsa@gmail.com

Email: depifajriati@gmail.com

ABSTRAK

Sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan maka perlu diberikan motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Melihat kenyataan tersebut, salah satu upaya departemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk bekerja lebih keras adalah melalui pemberian kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan (3) pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Laboratorium Divisi Adidas di PT Nikomas Gemilang Kec. Kabupaten Kibin Serang, Provinsi Banten. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Populasi di Laboratorium Divisi Adidas sebanyak 53 responden. Dengan demikian pemanfaatan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut teknik sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) kompensasi finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, uji signifikansi parsial (uji t) yang memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,807 > 1,67591$). (2) kompensasi non finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, uji signifikansi parsial (uji t) yang memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,126 > 1,67591$). Hasil perhitungan yang diperoleh adalah (3) $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $185.900 > 3,18$ dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Kedua studi tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut (1) kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (2) kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (3) kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi, Motivasi Kerja

Kata Kunci: Prestasi Kerja Pegawai, Kompensasi Finansial dan Non Finansial

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pedayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi oprasional perusahaan. Penerapan sistem pembagian kompensasi pada PT Nikomas Gemilang Kec.Kibin Kabupaten Serang Provinsi Banten disesuaikan dengan kriteria penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Nikomas Gemilang Kec.Kibin Kabupaten Serang Provinsi Banten dibagi dalam 5 kategori yaitu sangat memuaskan, memuaskan, cukup, kurang dan tanpa penilaian. Dalam penilaian tersebut seluruh karyawan dinilai berdasarkan prestasi kerja masing-masing bukan secara tim/unit. Pemberian kompensasi juga disesuaikan dengan target yang telah di capai, tanggung jawab yang telah diberikan, tingkat kedisiplinan, prestasi kerja karyawan PT Nikomas Gemilang Kec. Kibin Kabupaten Serang Provinsi Banten. Adanya kompensasi yang diberikan semangat kerja karyawan semakin meningkat, serta kedisiplinan karyawan juga meningkat itu bisa dilihat dari tingkat kehadiran yang baik, semangat dan prestasi kerja meningkat, serta target dan tujuan pun tercapai.

Tabel 1.3

**Target dan Realisasi Jumlah Produksi Pada PT NIKOMAS GEMILANG
Kec.Kibin Kabupaten Serang Provinsi Banten Tahun 2017 sampai 2019**

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit/Pasang)	Selisih (%)
2017	50.000	40.500	19%
2018	50.000	46.500	8%
2019	50.000	41.650	16,7%

Sumber: PT NIKOMAS GEMILANG Kec.Kibin Kabupaten Serang Provinsi Banten, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa selama tahun 2017 sampai 2019 menunjukkan bahwa tingkat ketidak sesuaian atas pencapaian target yang telah ditetapkan oleh PT Nikomas Gemilang Kec.Kibin Kabupaten Serang Provinsi Banten menunjukkan adanya penurunan. Perusahaan sendiri telah menetapkan standar penyimpangan antara realisasi pencapaian target yaitu sebesar 10%, nilai tersebut ditetapkan berdasarkan atas besarnya biaya kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan sehingga terjadi keseimbangan antara biaya yang dikeluarkan dengan sejumlah keuntungan yang akan diperoleh perusahaan. Tingginya target yang ditetapkan oleh perusahaan menjadikan karyawan belum mampu secara maksimal dalam pencapaian kinerja yang dihasilkan. Pada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun.

Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengingat bahwa di dalam organisasi, setiap orang sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan perlakuan adil dari pimpinannya. Sehingga karyawan memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi atau perusahaan dan pula sebaiknya, hal ini merupakan upaya guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dimensi dan Indikator Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Dharma mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan kualitas dan kuantitas:

1. Pengukuran kuantitas, melibatkan keluaran atau output dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Pengukuran kualitas, keluaran yang mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

Kompensasi Finansial

Menurut Bangun, Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

Dimensi dan Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Bangun, Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (*base payment*) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif). Dimensi dan indikator kompensasi finansial langsung:

1. Upah dan atau gaji

Upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada, bagi karyawan. Soemarsono menyatakan bahwa, gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas –tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Mulyadi menyatakan bahwa gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jenjang jabatan manajer. Dengan demikian, maka gaji merupakan suatu kompensasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi.

2. Bonus

Bonus pada dasarnya merupakan pendapatan tambahan yang didapatkan oleh karyawan di luar gaji pokoknya. Bonus merupakan tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi. Pada umumnya, pemberian bonus ini didasarkan pada produktivitas, jumlah keuntungan perusahaan, tingkat kehadiran, prestasi kerja, dan efektifitas biaya.

3. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong dan mengembalikan produktivitas karyawan dan efektifitas biaya.

Kompensasi Non Finansial

Menurut Simamora, kompensasi nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang itu bekerja. Menurut Riva'i, kompensasi nonfinansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Menurut Simamora, kompensasi nonfinansial dapat dilihat dari pekerjaan dan lingkungan kerja.

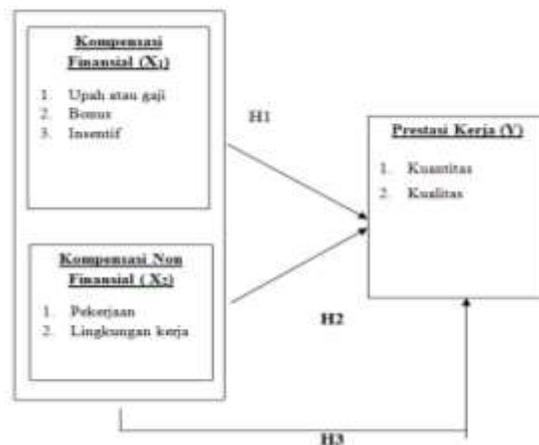
Dimensi dan Indikator Kompensasi Non Finansial

Menurut Simamora kompensasi non finansial dapat dilihat dari Pekerjaan dan Lingkungan Kerja:

1. Pekerjaan
 - a) Tugas yang menarik
 - b) Jam kerja sesuai Undang-undang
 - c) Kesempatan untuk berkembang
2. Lingkungan kerja
 - a) Kebijakan yang sesuai
 - b) Supervisor yang berkompeten
 - c) Lingkungan kerja yang nyaman
 - d) Kerabat kerja yang menyenangkan

Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir atau kerangka teoritik yang bisa digambarkan dalam penelitian ini adalah seperti yang ada di bawah ini :



Persamaan yang akan diduga adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen (prestasi kerja)

X₁ : Variabel Independen (kompensasi finansial)

X₂ : Variabel Independen (kompensasi non finansial)

→ : Mempengaruhi

METODE

Tempat dan Waktu penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di PT. Nikomas Gemilang yang beralamat di Jalan Raya Serang KM 71 Desa Tambak, Kecamatan Kibin, Kabupaten Serang. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Mei 2019 sampai dengan Agustus 2019.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif dan asosiatif. Pengertian metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Sedangkan metode asosiatif berfungsi untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain atau bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel yang lain.

Populasi

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian *Laboratorium* Devisi Adidas pada PT Nikomas Gemilang Kabupaten Serang yang berjumlah 53 karyawan.

Sampel

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Bagian *Laboratorium* Devisi Adidas yaitu sebanyak 53 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer : Data ini langsung diperoleh dari penelitian lapangan melalui pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti melalui teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Adapun data yang diperoleh dengan meliputi:
 - 1) Wawancara
Wawancara yang dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Bagian *Laboratorium* Divisi Adidas pada PT. Nikomas Gemilang.
 - 2) Observasi
Observasi dilakukan dengan melakukan pengalaman secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti di bagian *Laboratorium* Divisi Adidas pada PT. Nikomas Gemilang guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.
 - 3) Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk mendapatkan pendapat atau tanggapan responden mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bagian Laboratorium Divisi Nike pada PT. Nikomas Gemilang. Dalam penelitian ini kuisisioner yang disajikan berupa kuisisioner tertutup dengan lima pilihan jawaban menggunakan skala Likert.

Teknik Analisis Data

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda. Setiap analisis regresi pasti ada korelasinya, tetapi analisis korelasi belum tentu dilanjutkan dengan analisis regresi. Analisis korelasi yang dilanjutkan analisis regresi yaitu apabila korelasi mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat) atau hubungan fungsional. Untuk menetapkan dua variabel mempunyai hubungan kausal atau tidak, harus didasarkan pada teori atau konsep-konsep tentang dua variabel tersebut. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana pola variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen.

Uji Normalitas

Uji statistik normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan analisis statistik dengan *Kolmogorov-Smirnov Z* (1-Sample K-S) adalah :

- a. Apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 , maka H_0 ditolak. Hal ini berarti data residual terdistribusi tidak normal.
- b. Apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier. Perhitungan linieritas digunakan untuk mengetahui prediktor data peubah bebas berhubungan secara linier atau tidak dengan peubah terikat. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh harga F_{hitung} .

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian faktor pengganggu (*error*) yang terjadi dalam model regresi bersifat tidak sama atau tidak konstan. Oleh karena itu, suatu model regresi harus terhindar dari faktor pengganggu. uji heteroskedastisitas ditunjukkan oleh gambar *scatterplot* hasil *output* SPSS 21.0.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji untuk mengetahui apakah terdapat suatu hubungan linear antara masing-masing variabel independen di dalam model regresi. Multikolinearitas ini biasanya terjadi ketika sebagian besar variabel yang digunakan saling terkait satu sama lain di dalam model.

Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* (*DW test*).

Metode Analisis Regresi Berganda

Bentuk data yang diperoleh oleh penulis adalah data ordinal. Korelasi regresi berganda yaitu untuk melakukan prediksi terhadap perubahan terhadap variabel dependen (variabel Y) jika variabel independen (variabel X) dinaikkan atau diturunkan.

Perhitungan korelasi regresi berganda menurut Boediono dan Koster dapat dirumuskan sebagai berikut

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

- Y' = Prestasi kerja
- X₁ = Kompensasi finansial
- X₂ = Kompensasi non finansial
- a = Konstanta (nilai Y' apabila X₁, X₂,X_n = 0)
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi Ganda merupakan alat statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel terikat/ terpengaruh (variabel Y) dengan 2 atau lebih variabel bebas/ variabel pengaruh (X₁; X₂; X₃, X_n)

Koefisien korelasi linier berganda untuk 3 variabel dirumuskan :

$$R_{y.12} = \sqrt{\frac{r_{y1}^2 + r_{y2}^2 - 2r_{y1}r_{y2}r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

Keterangan :

- R_{y.12} = Koefisien korelasi 3 variabel
- r_{y1} = Koefisien korelasi Y dan X₁
- r_{y2} = Koefisien korelasi Y dan X₂
- r₁₂ = Koefisien korelasi X₁ dan X₂

Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien Penentu Berganda/Determinasi Berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan beberapa variabel (X₁, X₂,..... X_n) terhadap naik turunnya variasi dalam variabel Y, dengan menggunakan rumus :

$$KDR^2 = R^2 y_{12} \times 100\%$$

Dimana: $R^2 y_{12} = \frac{ry_1^2 + ry_2^2 - 2ry_1ry_2r_{12}}{1 - r_{12}^2}$

Keterangan :

KDR^2 : Koefisien Penentu Berganda/Determinasi Berganda

R : Koefisien Korelasi

y_{12} : Korelasi 3 variabel

Hipotesis Statistik

a. Hipotesis 1

- $H_0: \beta_1 = 0$, Menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap prestasi kerja.

- $H_a: \beta_1 \neq 0$, Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap prestasi kerja

b. Hipotesis 2

- $H_0: \beta_1 = 0$, Menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja

- $H_a: \beta_1 \neq 0$, Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja

c. Hipotesis 3

- $H_0: \beta_1 = 0$, Menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja

- $H_a: \beta_1 \neq 0$, Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja.

Uji -t

Penentuan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

- 1) Nilai statistik untuk menguji hipotesis ini adalah t_{hitung} , dimana nilai t_{hitung} didapatkan dari SPSS
- 2) Uji t_{tabel}
Tarf signifikan (α) = 5%, yaitu 0,05 derajat kebebasan (df) = (n-3)
- 3). Kriteria penerimaan hipotesis



Kurva Signifikasi Uji Dua Pihak

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja
- b. $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja.

Uji F

1. Nilai statistik untuk menguji hipotesis ini adalah F_{hitung} , dimana nilai F_{hitung} didapatkan dari SPSS
2. Uji F_{tabel}
Taraf signifikan $F = < 5\%$, yaitu 0,05, derajat kebebasan $(df1) = (n-1)$ dan $(df2) = (n-3)$
- 3 Kriteria penerimaan hipotesis



- a. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja
- b. $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas *kolmogorof-Smirnov* One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.03695084
	Absolute	.090
Most Extreme Differences	Positive	.090
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.658
Asymp. Sig. (2-tailed)		.780

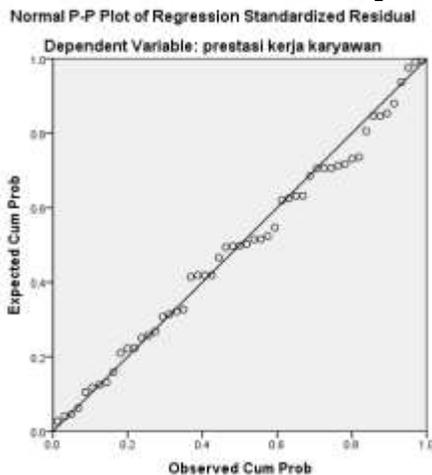
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Output SPSS, 2019

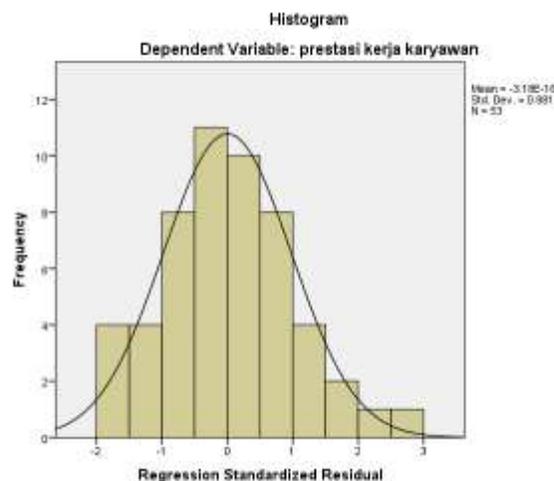
Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,780 Dikarenakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari tingkat signifikan $\alpha= 5\%$ atau ($0,780 > 0,05$), maka H_0 diterima; yang berarti data terdistribusi secara normal. Analisis data mensyaratkan data berdistribusi normal untuk menghindari bias dalam analisis data, data *outlier* (tidak normal) harus dibuang karena menimbulkan bias dalam interpretasi dan mempengaruhi data lainnya. Uji normalitas *grafik normal plot* dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Ouput Uji Normalitas P-P Plot



Berdasarkan gambar 4.4 grafik pada uji normalitas data dapat disimpulkan bahwa grafik tampak bahwa terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng kekanan dan kekiri dan terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Jika disajikan dalam bentuk histogram akan tampak seperti gambar di bawah ini:

Ouput Uji Normalitas Histogram



Dari gambar di atas terlihat bahwa grafik kepuasan nasabah mengikuti bentuk distribusi normal dengan bentuk histogram yang hampir sama dengan bentuk distribusi normal (berbentuk lonceng). Ini berarti memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4201.419	2	2100.710	219.007	.000 ^b
	Residual	479.600	50	9.592		
	Total	4681.019	52			

a. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi non finansial, kompensasi finansial

Sumber : Hasil Output SPSS, 2019

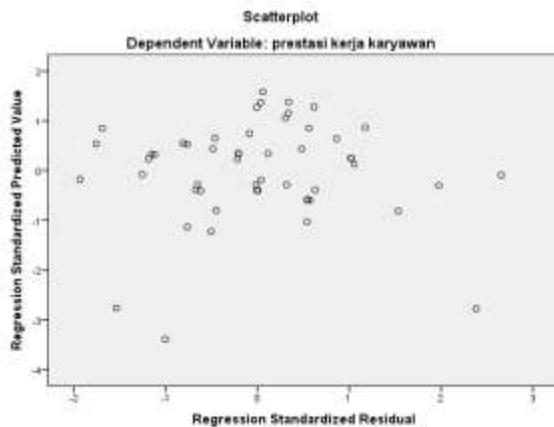
Dari tabel di atas diperoleh nilai $F = 219.007$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Tingkat signifikansi akan dibandingkan dengan $0,05$ (karena menggunakan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$), untuk mengambil keputusan maka menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika nilai $\text{sig.} \rightarrow < \alpha$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $\text{sig.} \rightarrow > \alpha$ maka H_0 diterima

$0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada hubungan yang linier antara gaya kepemimpinan dan kompensasi dengan kinerja karyawan. Karena nilai sig. $0,000$ jauh lebih kecil dari $0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan.

Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar di atas, titik-titik menyebar di atas maupun di bawah titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, melainkan homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linear berganda tidak efisien dan tidak akurat, juga mengakibatkan penggunaan metode kemungkinan maksimum dalam mengestimasi parameter (koefisien) regresi akan terganggu.

Uji Multikolonieritas

Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
1	kompensasi finansial	.759	6.908
	kompensasi non finansial	.759	6.908

a. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS, 2019

Output di atas menunjukkan hasil tolerance dan VIF pada kolom *Collinearity Statistics*, data *Tolerance* 0,759 > 0,1 berarti Tidak terjadi Multikolinearitas atau nilai VIF 6.908 < 10 maka dapat disimpulkan bahwa semua Variabel independen tersebut tidak terjadi multikolinearitas terhadap Variabel independen yang lain, karena kriteria VIF.

Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.947 ^a	.898	.893	3.097	2.329

a. Predictors: (Constant), kompensasi non finansial, kompensasi finansial

b. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas nilai *Durbin Watson* sebesar 2.329, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 53 (n), dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka di tabel *Durbin Watson* akan didapat nilai du sebesar 1,63. Karena nilai DW 2,329 lebih besar dari batas atas (du) 1,63 dan kurang dari 3 - 1.63 (1.37), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1	3.917	2.077		1.886	.065
	.965	.183	.981	5.270	.000
	.334	.181	.335	2.186	.003

a. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 3.917 + 0,965X_1 + 0,334X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta. Nilai konstanta (a) sebesar 3.917, maka dapat diinterpretasikan bahwa secara statistik konstanta (a) tersebut sama dengan nol (a =0). Oleh karena itu, nilai konstanta tersebut (a = 3.917) dapat dimasukkan dalam model regresi.

- 2) Koefisien regresi (b) beta (X_1) kompensasi finansial sebesar 0,965, bertanda positif, Artinya bila terjadi peningkatan variabel kompensasi finansial dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,965, artinya semakin baik kompensasi finansial yang diberikan maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan bagian laboratorium divisi adidas di PT Nikomas Gemilang Kec.Kibin Kabupaten Serang Provinsi Banten.
- 3) Koefisien regresi (b) beta (X_2) kompensasi non finansial sebesar 0,334, bertanda positif, Artinya bila terjadi peningkatan variabel kompensasi non finansial dimana lain konstan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,334 artinya semakin baik kompensasi non finansial maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan bagian laboratorium divisi adidas di PT Nikomas Gemilang Kec. Kibin Kabupaten Serang Provinsi Banten.

Uji Hipotesis

Hasil Analisis Korelasi Ganda (R)

Hasil Uji Korelasi Ganda (R)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.898	.893	3.097

a. Predictors: (Constant), kompensasi non finansial, kompensasi finansial

b. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0,947. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan bagian laboratorium divisi adidas di PT Nikomas Gemilang Kec.Kibin Kabupaten Serang Provinsi Banten.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.898	.893	3.097

a. Predictors: (Constant), kompensasi non finansial, kompensasi finansial

b. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS,2019

Berdasarkan koefisien *R square* 0,898 hasil ini menunjukkan bahwa 89,8% variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen (variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial), *R square* berkisar pada angka 0- 1, dengan catatan semakin besar angka *R square* maka semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Jadi dapat disimpulkan bahwa 89,8% prestasi kerja karyawan bagian laboratorium divisi adidas pada PT. Nikomas Gemilang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai selisih 10,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.917	2.077		1.886	.065
1	kompensasi finansial	.965	.183	.981	5.270	.000
	kompensasi non finansial	.334	.181	.335	2.186	.003

a. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} dari setiap variabel. Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kompensasi finansial (X_1) Terhadap Prestasi kerja karyawan (Y)

Hasil statistik uji t untuk variabel kompensasi finansial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.270 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 1.675 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima Artinya variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produk pada PT. Nikomas Gemilang

2) Pengaruh Kompensasi non finansial (X_2) Terhadap Prestasi kerja karyawan (Y)

Hasil statistik uji t untuk variabel kompensasi non finansial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.186 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 1.675 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian laboratorium divisi adidas pada PT. Nikomas Gemilang.

Uji F (Simultan)

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1808.125	2	904.063	185.900	.000 ^b
Residual	243.158	50	4.863		
Total	2051.283	52			

a. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi non finansial, kompensasi finansial

Sumber : Hasil Output SPSS, 2019

Variabel dependen. Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari tabel *Anova* sebesar 185.900 Sedangkan nilai F_{tabel} dapat dicari menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= F(\alpha)(2;n-2) \\
 &= (0,05)(2;53-2) \\
 &= F(0,05)(2;51) \\
 &= 3,18
 \end{aligned}$$

Dilihat dari hasil pengujian terlihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($185.900 > 3,18$) dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Berdasarkan nilai kriteria, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

SIMPULAN

Kesimpulan

- Setelah dilakukan uji dengan menggunakan SPSS, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi finansial (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan hasil uji hipotesis yang dilakukan secara parsial (Uji-t) kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan H_0 : β_1 ditolak

- dan $H_a : \beta_1$ diterima, hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung}(5,270) > t_{tabel}(1,675)$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan hasil uji hipotesis yang dilakukan secara parsial (Uji-t) kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan $H_0: \beta_2$ ditolak dan $H_a : \beta_2$ diterima, hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung}(2,186) > t_{tabel}(1,675)$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan
 3. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 68,5% pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja sedangkan sisanya 31,5% disumbang oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan di PT Nikomas Gemilang Kec.Kibin Kabupaten Serang Provinsi Banten Dapat mempertahankan prestasi kerja karyawannya karena variabel kompensasi *financial* memiliki kontribusi lebih atau memiliki dominan yang lebih besar dari pada kompensasi *non financial*, maka perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan baik melalui pemberian bonus kepada karyawan serta promosi jabatan atas kinerja dari seorang karyawan hal ini akan membuat karyawan termotivasi untuk lebih giat dalam tugasnya.
2. Untuk mencapai hasil kerja yang baik, dan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pimpinan perlu bersama-sama dengan karyawan mendiskusikan setiap masalah dalam pekerjaan, untuk menghindari adanya kesalahan dan keluhan dari karyawan agar karyawan mencapai hasil yang optimal, lebih dari itu karyawan akan meningkatkan prestasi yang sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik dan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.
3. Perusahaan perlu melakukan komunikasi antar karyawan dan atasan yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aktif. Dengan demikian suasana dalam bekerja pun akan kondusif dan membuat karyawan merasakan kenyamanan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik.
4. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriska, Tri. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor, Manajemen Universitas Bangka Belitung.*
- Agatha Linda. 2018. *Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIATVol.3, Special Issue Manajemen StrategiBisnis,Oktober2018: 251-264P-ISSN 2527-7502, E-ISSN 2581-2165*
- Bangun, Wilson. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia* (Jakarta: Erlangga)

- Burhanuddin Yusuf, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- Christilia O. Posuma, 2013. “*Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado*”, Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013.
- Deni Hendra Irawan, dkk., 2014. “*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Blitar)*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014).
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Donni, Junni, Priansa. 2017. *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti Agung Wulan Permata Sari Luh Gede Leli Kusuma Ni Putu Eka Mahadewi. 2016. *Pengaruh kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali*, Jurnal IPTA. ISSN : 2338-8633 Vol. (4) No. (2).
- Handoko, H. T. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P..2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kalista Sekar Widena dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. *Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 61 No.1 Agustus 2018.
- M. Burhan Bungin. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif* . Jakarta Kencana Prenada Group.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margo Priyatono. 2019. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels Dan Resorts*, Jurnal Media Wisata, Volume 17, Nomor 1, Mei 2019. ISSN: 1693-5969
- Muhammad Reza Sadjab, Agus SupandiJacky S.B Sumarauw. 2016. *Effect (Compensation Financial And Non-Financial) For Performance Of Work* . DJKN Sullutenggomalut. Jurnal EMBA, Vol.4 No.3 September 2016, Hal. 760-770 ISSN 2303-1174.
- Noorleni. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field Kabupaten Bulungan*, eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (4) : 513 -526 ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip.unmul.ac .id© Copyright 2014
- Nurul Ulfatin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- R Wayne Mondy, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2 Edisi 10*, terj. Bayu Airlangga (Jakarta: Erlangga, 2018), Cetakan ke 8. Edisi Revisi.
- Ridwan dan Sunarto. 2017. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. Edisi Revisi.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN). Edisi Revisi.

Siregar, Syofian. 2014. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta)

Sunyoto, Danang. 2018. *Penelitian Sumber Daya Manusia*, PT. Buku Seru: Jakarta, Cetakan Pertama.

Supardi U.S., 2013. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Jakarta Selatan, Change Publication.

Yun Iswanto, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Banten: Universitas Terbuka)