

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN INSTALASI
PADA PTPN XI (PERSERO) PG PRADJEKAN
BONDOWOSO**

Oleh :

*Mohammad Yahya Arief *)*

*Yudhistira Harisandi *)*

*Gita Nugraheni**)*

RINGKASAN

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode penyebaran angket (kuisisioner). Teknik Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi linier Berganda, Uji F (F-Test) serta Uji t (t-Test). Penelitian ini terbagi kedalam dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas adalah Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja (Y).

Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat diambil kesimpulan yaitu pertama, dari hasil koefisien determinasi diperoleh hasil 17,5%. Pengujian secara simultan (bersama-sama) dari dua variabel yaitu kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 7,314 yang berarti bahwa berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian secara parsial, variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan yaitu 3,809, sedangkan variabel kompensasi non finansial (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan yaitu -0,171 dengan taraf signifikansi (α) 0,05. Dengan demikian variabel independen yang paling dominan adalah kompensasi finansial yaitu sebesar 3,809 lebih besar dari pada kompensasi non finansial. Hasil persamaan regresi linier berganda yaitu : $Y = 1.740E-16 + 0,417X1 - 0,019X2$.

**) Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo*

***). Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia

lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya,

sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja.

Rumusan Masalah

Apakah variabel kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara parsial, simultan dan dominan, terhadap variabel kinerja karyawan bagian instalasi PTPN XI (persero) PG Pradjekan Bondowoso ?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara parsial, simultan dan dominan, terhadap variabel kinerja karyawan bagian instalasi PTPN XI (persero) PG Pradjekan Bondowoso.

Manfaat Penelitian

Dapat dipakai sebagai acuan bagi penelitian – penelitian sejenis untuk tahap selanjutnya dan Penelitian ini Bagi perusahaan diharapkan skripsi ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan kompensasi yang lebih tepat terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Sastrohadiwiryono (2005: 181) mengemukakan bahwa: Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi Finansial dan Non Finansial

Mondy (2005; 442) menyatakan “Kompensasi finansial artinya kompensasi yang mewujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan”. Sedangkan Menurut Simamora (2001; 541), kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja.

Jenis-Jenis Kompensasi

Nawawi (2005: 316) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Kompensasi Langsung

Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Hasibuan (2008: 120) mengemukakan bahwa: Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan (2008: 128) adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan
4. Produktivitas Kerja Karyawan
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres
6. Biaya Hidup (*Living Cost*)
7. Posisi Jabatan Karyawan
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
9. Kondisi Perekonomian Nasional
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kinerja Karyawan**Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2001: 67) mengemukakan bahwa "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Penilaian dan Pengukuran Kinerja

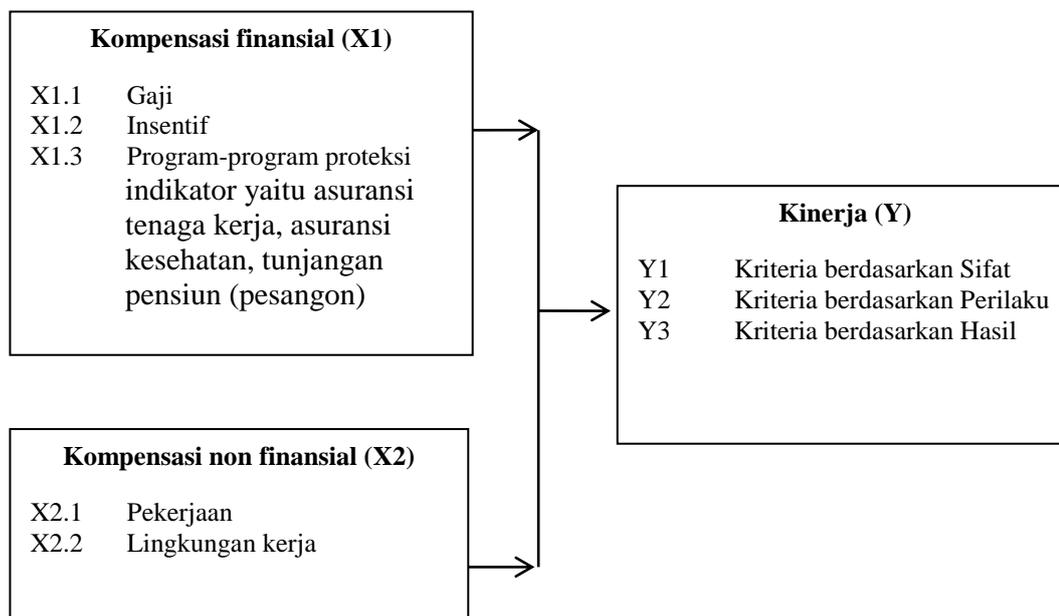
“Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya” (Mangkunegara, 2004:69).

Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Ada tiga jenis kriteria-kriteria dalam penilaian kinerja, menurut Syamsuddin dan Yunus (2003: 16) yaitu :

1. Kriteria berdasarkan sifat
2. Kriteria berdasarkan perilaku
3. Kriteria berdasarkan hasil

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

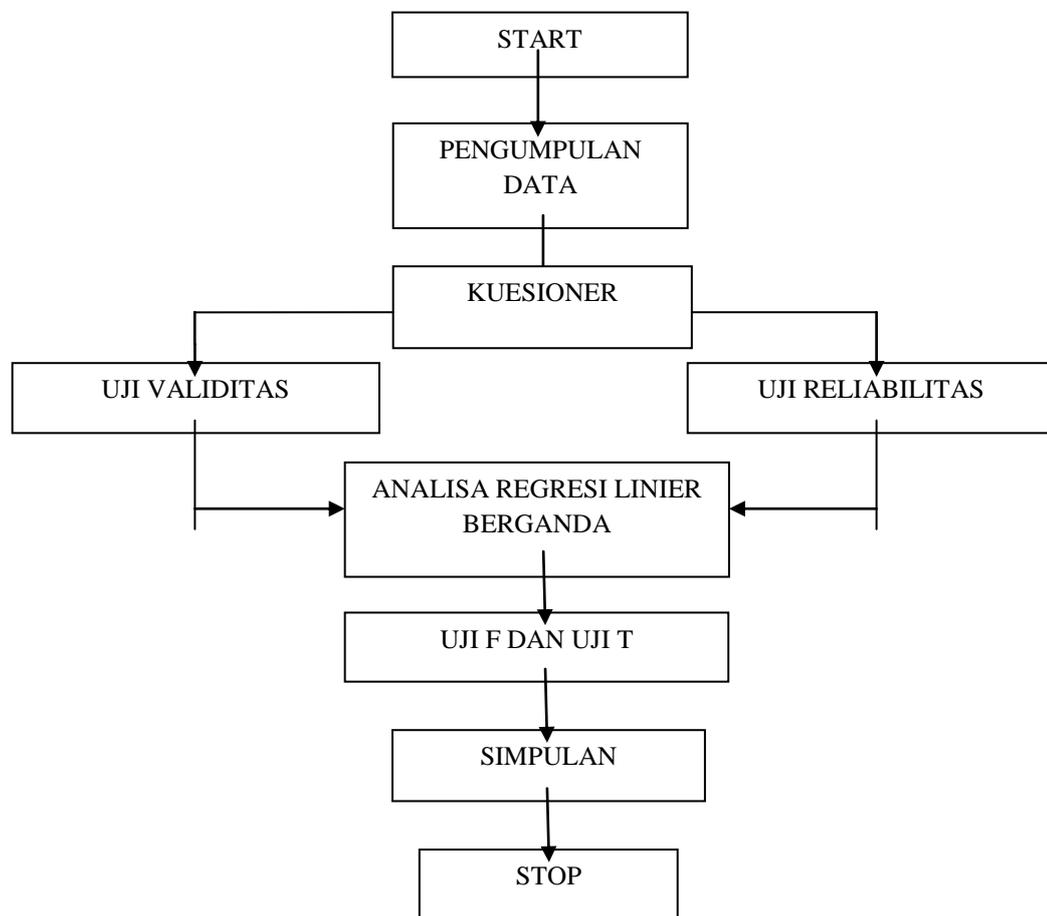
H_{a-1}: Diduga variabel kompensasi finansial dan non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan bagian instalasi PTPN XI (persero) PG Pradjekan Bondowoso.

H_{a-2}: Diduga variabel kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan bagian instalasi PTPN XI (persero) PG Pradjekan Bondowoso.

H_{a-3}: Diduga variabel kompensasi finansial berpengaruh lebih dominan terhadap variabel kinerja karyawan bagian instalasi PTPN XI (persero) PG Pradjekan Bondowoso.

METODELOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian



Gambar 3.1 Rancangan Peneltian

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi ialah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat semesta penelitian (Ferdinand, 2006:223). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan tetap 193 orang dan karyawan kontrak yang bekerja melebihi tiga tahun 71 orang dengan jumlah karyawan sebanyak 263 orang.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2004:73), ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel *simple random sampling* karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut sebanyak 72 orang.

Identifikasi Variabel dan Definisi

Operasional Variabel

1) Kompensasi finansial (X1)

Merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Indikatornya adalah:

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur setiap bulan. Yang diukur dengan: kesesuaian gaji dengan pekerjaan, jabatan dan ketepatan waktu pembayaran.

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Yang diukur dengan: kesesuaian insentif dengan yang ditetapkan.

c. Program-program proteksi

Wujud dari kompensasi finansial tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit

(berobat), cuti dan lain-lain.

Yang diukur dengan: kesesuaian program – program proteksi dengan ketentuan yang ditetapkan.

2) Kompensasi non finansial (X2)

Merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang tidak dapat dinilai dengan uang.

Indikatornya adalah:

a. Pekerjaan

Adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya yang telah dibebankan padanya. Yang diukur dengan: tugas-tugas, tanggung jawab, dan rasa pencapaian.

b. Lingkungan Pekerjaan

Adalah kondisi lingkungan dalam suatu perusahaan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Yang diukur dengan: kondisi tempat kerja, fasilitas yang tersedia, dan hubungan dengan rekan kerja.

1. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang tergantung pada variabel lain yang dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikatornya adalah:

1) Kriteria berdasarkan sifat

Dengan indikator yaitu kemampuan, loyalitas, transparansi, kreatifitas dan kemampuan memimpin.

2) Kriteria berdasarkan perilaku

Dengan indikator yaitu melaksanakan tugas, mengikuti instruksi, melaporkan permasalahan, memelihara peralatan, mengikuti aturan-aturan dan mengajukan usul.

3) Kriteria berdasarkan hasil

Dengan indikator yaitu hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan, kualitas

pekerjaan, pekerjaan yang tersisa dan kemampuan memperbaiki peralatan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut

1. Studi Pustaka
2. Wawancara
3. Kuesioner

Metode Analisa Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009:179) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki criteria sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item – item pertanyaan dari kuisinoner valid.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka item – item pertanyaan dari kuisinoner adalah tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Product Moment* Menurut Sugiyono (2009:225) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{XY} = koefisien korelasi

N = jumlah subyek / responden

X = nilai skor butir/ nilai skor tertentu

Y = nilai skor total

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat nilai X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat nilai Y

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuisinoner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji *statistic cronbanc's* alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* > 0,60 (Imam Ghozali 2007:4).

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - r)2}$$

Keterangan

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata antar variabel

k = jumlah independen variabel

- a. Apabila hasil koefisien Alpha > taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuisinoner tersebut reliabel.

b. Apabila hasil koefisien Alpha < taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuisioner tersebut tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya menurut (Sugiyono, 2004:251) digunakan rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Keterangan :

Y = variabel keputusan pembelian

b₁ = koefisien regresi produk

b₂ = koefisien regresi harga

b₃ = koefisien regresi promosi

b₄ = koefisien regresi lokasi

x₁ = produk

x₂ = harga

x₃ = promosi

x₄ = lokasi

a = bilangan konstanta

e = variabel gangguan

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menurut (Ghozali, 2005:35) dihitung dengan

rumus sebagai berikut.

$$r^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y}{\sum y^2}$$

Dimana:

R² : Koefisien determinasi

b₁ : Koefisien kolerasi

Y : Variabel terikat

X : Variabel bebas

Uji parsial (Uji-t).

Adapun rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2008:250) dalam menguji hipotesis (Uji t) penelitian ini adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t : nilai uji t

r : koefisien kolerasi

r² : koefisien determinasi

n : banyak sampel yang diobservasi

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Ho diterima jika t hitung < t tabel

Ho ditolak jika t hitung > t tabel

Uji Simultan (uji F)

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut.

1. Menentukan formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif.

$$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$$

berarti tidak terdapat pengaruh secara berersama-sama antara variabel X1, X2, X3, X4 terhadap variabel Y.

$$H_1: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$$

berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel X1, X2, X3, X4 terhadap variabel Y.

2. Menentukan *level of significance*.

Pengujian ini menggunakan *level of significance* (α) 0.05

3. Menentukan kriteria pengujian dengan F hitung.

$$F_{hitung} = \frac{Jk(reg) / k}{Jk(res) / n - 1 - k}$$

Keterangan:

JK(reg) : jumlah kuadrat regresi.

JK(res) : jumlah kuadrat residu.

K : banyaknya variabel bebas yang digunakan.

n : jumlah sampel.

(Djarwanto dan Subagyo, 2000 : 165)

4. Menarik kesimpulan.

Nilai Fhitung yang diperoleh dibandingkan dengan Ftabel. Apabila Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama. Apabila Fhitung ≤ Ftabel, maka H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	X1.1	0,872	0,2319	VALID
	X1.2	0,707	0,2319	VALID
	X1.3	0,827	0,2319	VALID

Kompensasi Non Finansial (X2)	X2.1	0,818	0,2319	VALID
	X2.2	0,818	0,2319	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,860	0,2319	VALID
	Y2	0,815	0,2319	VALID
	Y3	0,578	0,2319	VALID

Sumber Data : Lampiran 4

Dari tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel kompensasi finansial (X1), variabel kompensasi non finansial (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,2319$

Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	Nilai Koefisien Alpha	Nilai Minimum	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,712	0,60	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,496	0,60	Tidak Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,622	0,60	Reliabel

Sumber Data Lampiran 5

Pernyataan dinyatakan reliabel (handal) jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial tidak reliabel sedangkan variabel kompensasi finansial dan kinerja karyawan dalam penelitian reliabel, artinya seluruh kuesioner yang digunakan bersifat layak digunakan untuk menjadi hipotesis penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11 Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,740E-16	,109		,000	1,000
X1	,417	,109	,417	3,809	,000
X2	-,019	,109	-,019	-,171	,864

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.740E-16 + 0,417X1 - 0,019X2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 1.740 artinya jika kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2) adalah konstan, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 1.740.
- Koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X1) sebesar 0,417, artinya jika kompensasi finansial mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 41,7%, dengan asumsi X2 (kompensasi non finansial) adalah konstan.
- finansial (X2) sebesar -0,019, artinya jika kompensasi non finansial mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 1,9%, dengan asumsi X1 (kompensasi finansial) adalah konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,418 ^a	,175	,151	,92140931

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil analisis korelasi ganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,418, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang melemah antara kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.12.

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X1, X2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,175 atau (17,5%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 17,5% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial) mampu menjelaskan 17,5% variabel dependen (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 82,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Statistik Parsial (t-test)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara sendiri-sendiri variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program

SPSS 22 maka di dapat hasil uji – t, yang hasilnya dirangkum pada tabel 4.11 pada halaman 57 yaitu:

1 Kompensasi Finansial (X1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi finansial ini sebesar 3,809 Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 1.994, maka $t_{hitung} (3,809) > t_{tabel} (1.994)$. Hal ini berarti variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh secara parsial. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian instalasi PTPN XI (persero) PG Pradjekan Bondowoso. Dengan kriteria pengujian H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan sebaliknya H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

2 Kompensasi Non Finansial (X2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi non finansial ini sebesar -0,171 Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar -1.994, maka $t_{hitung} (-0,171) > t_{tabel} (-1.994)$. Hal ini berarti variabel kompensasi non finansial tidak mempunyai pengaruh secara parsial. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,864 > 0,05$ artinya variabel kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian instalasi PTPN XI (persero) PG Pradjekan Bondowoso. Dengan kriteria pengujian H_0 diterima jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ dan sebaliknya H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$.

Uji Statistik Simultan (F-test)

Tabel 4.13 Rekapitulasi hasil uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,419	2	6,210	7,314	,001 ^a
	Residual	58,581	69	,849		
	Total	71,000	71			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Langkah-langkah untuk melakukan uji F sebagai berikut :

Hipotesis: Kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian instalasi PTPN XI (persero) PG Pradjekan Bondowoso.

1. Tingkat signifikan

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0.05 ($\alpha = 5\%$) dan pada tabel 4.16, tingkat signifikansi sebesar 0.001 bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

2. Menentukan Ftabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 %, $\alpha = 5\%$, df 1 dapat ditentukan dengan persamaan berikut :

df 1 = jumlah variabel; artinya df 1 = 2 sedangkan, df 2 = n-k-1; artinya df 2 = 72; (72-2-1) jadi, dapat dilihat pada tabel F pada kolom 2 baris 69 yakni 3,13

3. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

4. Membandingkan Fhitung dengan Ftabel

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (7,314 > 3,13)

Berdasarkan pengujian statistik dengan metode uji F, di mana tingkat signifikan yang diperoleh lebih kecil yakni sebesar 0,001 dari standar signifikan yakni 5 % atau 0,05 dan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} , di mana F_{hitung} sebesar 7,314 lebih besar dari F_{tabel} yakni 3,13 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian instalasi PTPN XI (persero) PG Pradjekan Bondowoso.

Uji Dominan

Pengujian hipotesis variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat disajikan dalam tabel 4.11 pada halaman 57 yaitu kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian diatas adalah menunjukkan nilai pengaruh positif kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai pengaruh variabel kompensasi finansial (X1) sebesar 3,809, dan variabel kompensasi non finansial

(X2) sebesar -0,171 maka kesimpulannya adalah nilai pengaruh variabel kompensasi finansial lebih besar dari pada variabel kompensasi non finansial yaitu sebesar 3,809 dengan demikian, hipotesis penelitian (H_3) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan bagian instalasi PTPN XI (persero) PG Pradjekan Bondowoso dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $Y = 1.740E-16 + 0,417X_1 - 0,019X_2$
2. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($3,809 > 1.994$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$).
3. Kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($-0,171 > -1.994$) dan nilai signifikansi $>$ taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,864 > 0,05$).
4. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung $>$ F tabel ($7,314 > 3,13$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,001 < 0,05$).
5. Dari kedua variabel yang memengaruhi kinerja karyawan bagian instalasi PTPN XI (persero) PG Pradjekan Bondowoso, variabel yang paling dominan adalah variabel kompensasi finansial berdasarkan hasil uji t . variabel kompensasi finansial mempunyai nilai t_{hitung} ($3,809$) $>$ t_{tabel} (1.994) paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya, dengan tingkat signifikan yang disyaratkan.

Saran

1. PTPN XI (persero) PG Pradjekan Bondowoso sebaiknya mempertahankan kompensasi finansial variabel ini dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
2. PTPN XI (persero) PG Pradjekan Bondowoso sebaiknya meningkatkan kompensasi non finansial dimana untuk variabel ini sangat penting untuk kenyamanan para karyawan agar bekerja lebih efektif untuk meningkatkan produktifitas perusahaan supaya mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik lagi.
3. PTPN XI (persero) PG Pradjekan Bondowoso sebaiknya memberikan kepercayaan terhadap karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan juga memberikan lingkungan kerja yang sangat nyaman untuk menimbulkan gairah kerja pada setiap karyawan.
4. Untuk karyawan PTPN XI (persero) PG Pradjekan Bondowoso sebaiknya selalu mengkoordinasikan keluhan kepada pimpinan agar dapat mencapai keinginan dan tujuan bersama.
5. Diharapkan kepada setiap karyawan jika dinilai kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial belum mampu mencukupi keinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal, karyawan seharusnya lebih giat bekerja agar aspirasinya dapat didengar oleh pimpinan mereka.
6. Penelitian selanjutnya hendaknya memperluas sampel penelitian, tidak hanya pada karyawan bagian instalasi PTPN XI (persero) PG Pradjekan Bondowoso saja, tetapi dapat mengambil sampel dari perusahaan dagang dan manufaktur, sehingga hasil penelitiannya dapat lebih tergeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert N dan Vijay Govindarajan. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Buku Dua. Jakarta: Salemba Empat.
- Asriyanti, Amrullah. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) TBK*. Makassar: Skripsi UNHAS Makassar
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2000. *Statistik Induktif Edisi Keempat*. Cetakan Keelima. Yogyakarta: BPF E.
- Erdiana, Linda. 2007. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat dan Gairah Kerja pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Adi Bungsu Malang*. Malang: Skripsi UMM
- Faustino Cardoso, Gomes. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Andi Offset, Jakarta
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, BP-Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2007. *Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Hadari, Nawawi. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hariandja, Marihot Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo
- Hariandja, T.E Marihot. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriyatni, Lies. 2009. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Variabel Mediasi". *Jurnal Ekonomi Manajemen*. no 26. th xvi. pp 117-127
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Mathis. L. Robert and Jackson. H. John. 2000. *Human Resource Management*. Edisi Pertama. Yogyakarta: PT. BPFE
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. 1993. *Human Resource Management*. Fifth Edition. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Mondy dan Noe. 2005. *Human Resource Management*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mulyadi. 2001. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumberdaya Manusia)*. Edisi Revisi. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2004. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Polnaya, Irene Patty. 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Maluku Indonesia*. Tesis. Makassar: Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Riduwan. 2011. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Schuler. R. S. dan Jackson. S. E. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: STIE YKPN

Sugiyono. 2002. *Latihan Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. ALFABETA

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Agus. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE IPWI.

Syaifullah. 2005. Organisasi. Org Komunitas & Perpustakaan Online Indonesia. *Pengertian Kompensasi dan Jenis / Macam Kompensasi Sdm – Upah, Gaji, Insentif, Tunjangan, dsb*. <http://pengertian-kompensasi-jenis-macam-kompensasi-sdm-upah-gaji-insentif-tunjangan-dsb.htm>.

Syamsuddin, Abin Makmur dan Yunus. 2003. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Bayumedia, Publishing: Malang
Umar, Husein, 2000 *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.