

# PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT SICEPAT EKSPRESS CABANG BIMA

Wahyudin<sup>1</sup>, Khairul Amar<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Corresponding Author: [wahyudin.stiebima19@gmail.com](mailto:wahyudin.stiebima19@gmail.com)<sup>1</sup>, [khairulamar2017@gmail.com](mailto:khairulamar2017@gmail.com)<sup>2</sup>

## Article History

Received : 13-08-2023

Revised : 21-08-2023

Accepted : 23-08-2023

**Kata Kunci: Kompensasi Finansial; Kompensasi Non Finansial; Prestasi Kerja**

**Keywords: Financial Compensation; Job Performance; Non-financial Compensation**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 30 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* version 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Sicepat Ekspres Bima dengan pengaruhnya sebesar 71,1 %.

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of financial compensation and non-financial compensation on work performance. The approach used in this research is using an associative approach. The sample in this study was 30 respondents. The data collection techniques used were observation, questionnaires, and literature study. The data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, t tests, and F tests processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. The results showed that financial compensation (X1) and non-financial compensation (X2) and simultaneously have a significant effect on employee performance at Pt. Sicepat Ekspres Bima with an effect of 71.1%.*

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi seringkali di temukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang di sebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Oleh karena

itu keberhasilan sebuah perusahaan oleh organisasi sangat di tentukan oleh karyawan. Kopenasi merupakan sumber kehidupan yang penting bagi setiap karyawan . oleh karena itu dalam suatu sistim pengupahan perlu memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan ini sangat di perhatikan dan merupakan hal yang sensitif bagi karyawan , dimana tidak hanya besar kecilnya kopensasi tetapi uga membandingkan dengan kompensasi yang di terima oleh rekan.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan prestasinya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin di capai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaannya, Manalu (2022). Prestasi kerja menurut hasibuan dalam Gunawan (2022) merupakan hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mancapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang diterapkan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu kompensasi finansial.

Salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan yakni kpmpensasi. Kompensasi diberikan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka subangkan kepada perusahaan. Sistim kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan yang layak dn adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Pembagian kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berupa. Bangun (2018) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang di bayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Sedangkan menurut Gunawan (2022), Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seseorang karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang paling banyak di pertimbangkan oleh karyawan dalam memilih sebuah pekerjaan. Apabila kompensasi finansial yang berupa gaji, bonus dan tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan salah satu hal yang terjadi yaitu turunnya prestasi kerja dan karyawan menjadi malas melakukan tugas yang di berikan atasan, Syah, (2016). Selain kompensasi finansial yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu kompensasi non finansial.

Kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan tempat orang itu bekerja, Mondy (2019), Haki (2020) kompensasi non finansial merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket dan progaram-progaram pelayanan karyawan dengan maksut pokok untuk mempertahankan keadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang. Wahjono (2015) menjelaskan kompensasi non finansial adalah penyediaan paket dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan yang semuanya merupakan Kompensasi tidak langsung karena biasanya diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi

dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.. Berdasarkan observasi pada PT Sicepat Express Cabang Bima dalam hal kompensasi finansial, kompensasi finansial yang di terima setiap karyawan berbeda-beda, tidak adanya reward yang diberikan kepada karyawan sehingga mengakibatkan karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja, tidak adanya pemberian penghargaan kepada kepada karyawan yang selalu mencapai target yang di berikan perusahaan,.Berdasarkan masalah diatas peneliti memberi judul “ Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Sicepat Express Cabang Bima”.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono(2019) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini dua variabel tersebut adalah Kompensasi finansial (X1), Kompensasi non finansial (X2) dan Kepuasan Kerja (Y).

Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan PT. Sicepat ekspres Bima sebanyak 30 orang. Sampel menurut Sugiyono (2019) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 30 karyawan dengan teknik penentuan sampel yaitu sampel jenuh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

**Tabel 1. Nilai Uji t (parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,378	4,282		,088	,930		

Kompensasi Finansial	,723	,160	,573	4,525	,000	,667	1,499
Kompensasi Non Finansial	,427	,145	,372	2,936	,007	,667	1,499

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

*Sumber: Olah data SPSS, 2023*

### H1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,525 dengan nilai t table sebesar 2,051 ( $4,525 > 2,051$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pad PT Sicepat Ekspres Cabang Bima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sadja,2016) menyatakan Kompensasi finansial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan DJKN Sullutenggomalut. Dan di perkuat oleh penelitian (Gunawan,2022). Kompensasi Finansial Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia dan Sarana Umum Di PT Semen Padang.

### H2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,936 dengan nilai t table sebesar 2,051 ( $2,936 > 2,051$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis menyatakan bahwa Kompensasi non Finansial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pad PT Sicepat Ekspres Cabang Bima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Haki, 2020) Kompensasi nin Finansial berbengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Laboratorium Divisi Adidas Di PT Nikomas Gemilang Kecamatan Kibin Kabupaten Serang. Danvd di perkuat oleh penelitian (Nugrahanti,2016). Kompensasi Non Finansial Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)

## 2. Uji F (Simultan)

**Tabel 2 Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311,745	2	155,872	33,290	,000 <sup>b</sup>
	Residual	126,422	27	4,682		

Total	438,167	29			
-------	---------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

*Sumber: Olah data SPSS, 2023*

Berdasarkan tabel 12. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 33,290 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Ftabel = df1 (k-1) df2 (n-k) atau Ftabel di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh Ftabel:

- $df1: 3 - 1 = 2$
- $df2: 30 - 3 = 27$
- pengujian dilakukan pada  $\alpha = 5\%$ , maka nilai Ftabel adalah 2,911

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung  $33,290 > 2,911$  Ftabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah  $H_3$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Sicepat Ekspres Cabang Bima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Sicepat Eskpress Cabang Bima.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Kompensasi non Finansial (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Sicepat Eskpress Cabang Bima.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan Pada PT Sicepat Ekspres Cabang Bima.

## Saran

Diharapkan PT. Sicepat Ekspres Cabang Bima dapat mempertahankan Prestasi Kerja Karyawan karena variabel kompensasi finansial dan non finansial 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 unntuk lebih giat dalam menjalankan tugasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A., & Afdhal, A. M. N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Raya Motor II Watansoppeng. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 711-716.
- Gunawan,. F. Agusalim. M./2022. pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia dan Sarana Umum Di PT Semen Padang. *Jurnal Matua*. Volume 3. No 4.
- Haki. U., Fajrianti.D. 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Laboratorium Divisi Adidas Di PT Nikomas Gemilang Kecamatan Kibin Kabupaten Serang. *Jurnal JBBE*. Volume 13. No 1.
- Manalu, J. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. SAI Indonesia Cabang Jakarta. *Jurnal Responsive*. Volume 5. No 4.
- Putra, G.T.A., Bagia. I.W. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT Garuda Agung Kencana. *Jurnal Manajemen Bank dan Bisnis*. Volume 2. No 2.
- Nugrahanti, P., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). *pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. Brawijaya University.
- Salam, R. F. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO), Tbk Cabang Makassar. *Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar*.
- Sadjab, M. R., Supandi, A., & Sumarauw, J. S. (2016). Pengaruh Kompensasi (Finansial dan Non Finansial) terhadap Prestasi Kerja Karyawan DJKN Sullutenggomlut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Syahfitri, G. I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Zidan Teknik Multindo. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 96-105.
- Simangunsong, R. M., Tobing, A. L., & Siagian, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 130-138.
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, CV. Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, CV. Alfabeta Bandung

Utami, N. N., Parimita, W., & Suherdi, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(1), 1-15.