

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN UD. SUMBER REZEKI****Franfascal Niko Denal Khaq¹, Beny Mahyudi Saputra², Nurhidayati³**

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri, Program Studi Manajemen

Email: fascalnico@gmail.com**Abstract**

This study explains the impact of compensation, namely financial and non-financial on employee performance at UD. Sumber Rejeki. The subjects in the study were all employees UD Sumber Rejeki, totaling 50 peoples. Then obtained a sample of 40 people, namely permanent employees UD. Sumber Rejeki using purposive sampling technique. Data were obtained through distributing questionnaires, conducting observations, interviews, and literature studies. Data analysis techniques used by researchers are validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. From the results of the test that has been carried out, it is found that financial and non-financial compensation has a significant influence on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Financial Compensation, Non-Financial Compensation

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang pengaruh kompensasi yaitu finansial maupun non finansial atas kinerja karyawan pada UD. Sumber Rejeki. Subjek dalam penelitian adalah semua karyawan UD. Sumber Rejeki yang berjumlah 50 orang. Kemudian didapatkan sampel berjumlah 40 orang yaitu karyawan tetap UD. Sumber Rejeki dengan menggunakan teknik *sampling purposive*. Data didapatkan melalui penyebaran kuisioner, melakukan observasi, wawancara, dan studi pustaka. Teknik analisa data yang diterapkan peneliti yakni uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menemukan fakta bahwasanya kompensasi finansial maupun non finansial mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial

1. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman saat ini semakin pesat dan cepat. Situasi seperti ini tentunya membuat persaingan bisnis yang ada menjadi semakin ketat, sehingga memberikan tantangan kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam suatu perusahaan pastinya menginginkan tercapainya hasil yang maksimal demi terwujudnya tujuan dari sebuah perusahaan. Demi mencapai tujuan dari perusahaan tersebut salah satunya adalah dengan memperhatikan sumber daya manusia. Pada situasi seperti saat ini perusahaan diharuskan mempunyai Sumber Daya Manusia yang dapat bersaing. Hal tersebut karena Sumber Daya Manusia dapat mengatur serta melaksanakan kegiatan perusahaan tersebut. Sekarang ini sumber daya manusia punya peranan penting diberbagai sektor. Sebuah perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan mampu menggapai tujuannya, sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan ini perlu ditingkatkan agar mampu mencapai target produksi yang telah ditetapkan, salah satunya adalah pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan (2016: 118) kompensasi merupakan penghasilan/bayaran yang diberikan pada pekerja berbentuk barang maupun uang secara langsung ataupun tak langsung sebagai imbalan perusahaan atas apa yang telah pekerja dedikasikan pada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bertujuan agar karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik serta meningkatkan kinerja demi terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Sinambela (2017: 22) berdasarkan bentuknya pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan ada 2, yakni kompensasi finansial dan non finansial. Menurut Bangun (dalam Rizal dan Handayani, 2021: 57), kompensasi dalam bentuk gaji yang diberikan perusahaan pada pekerja dengan cara langsung atau tak langsung (tunjangan) sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang dikerjakan pekerja merupakan definisi kompensasi finansial. Mondy (2015: 4) berpendapat bahwa kompensasi non finansial ialah kepuasan yang didapatkan karyawan yang bersumber dari pekerjaan atau area psikologis/fisik dimana orang itu bekerja.

UD. Sumber Rejeki merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang produksi pembuatan snack seperti brondong, gipang makaroni dan lain sebagainya. Dalam perusahaan manufaktur tentunya memiliki target produksi yang harus dicapai sebagai tolok ukur keberhasilan proses produksi sebuah perusahaan. Tentunya untuk mencapai target produksi tersebut harus didukung dengan kinerja karyawan. Menurut Gibson (dalam Triharso, 2020: 117) kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan dalam perusahaan beberapa karyawan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga terkadang target produksi tidak tercapai dengan maksimal. Sebuah perusahaan atau organisasi dapat disebut layak, apabila kinerja yang dilakukan oleh karyawannya setara dengan standar kuantitas serta kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan dan sebaliknya sebuah organisasi dikatakan tidak bagus jika kinerja yang dilakukan oleh karyawannya tidak setara berdasarkan standar kualitas serta kuantitas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kompesasi adalah salah satu aspek terpenting dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Menurut Suparyadi (2015: 271) kompensasi adalah segala pemberian berupa finansial ataupun non finansial yang diperoleh karyawan sebagai wujud penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Menurut

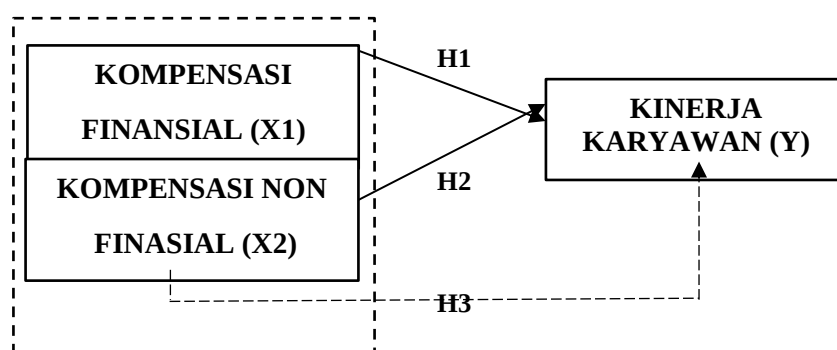
Sinambela (2017: 22) berdasarkan bentuknya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja mencakup 2 jenis, yakni kompensasi finansial dan non finansial. Mondy (2015: 4) berpendapat mengenai indikator kompensasi finansial mencakup: gaji atau upah, serta bonus di sisi lain kompensasi non finansial mencakup: tugas yang menarik, tanggungjawab, pengakuan, tantangan, rasa pencapaian dan lingkungan kerja: mencakup aturan yang layak dari perusahaan, pimpinan yang kompeten, memiliki partner kerja yang baik, situasi area kerja yang kondusif dan nyaman.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (dalam Masram dan Mu'ah, 2017: 138) kinerja merupakan hasil kerja sesuai dengan kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan yang diraih oleh seseorang berdasarkan tugas yang diberikan kepadanya.

Adapun yang menjadi hipotesis pada studi ini ialah:

- 1) Diduga terdapat pengaruh kompensasi finansial atas kinerja karyawan pada UD. Sumber Rejeki secara parsial.
- 2) Diduga kompensasi non-finansial berdampak kepada kinerja karyawan pada UD. Sumber Rejeki secara parsial.
- 3) Diduga ada pengaruh kompensasi finansial serta non finansial atas kinerja karyawan pada UD. Sumber Rejeki secara simultan.

Hipotesis tersebut dapat dilihat dari kerangka konseptual berikut ini:



Dimana:

- = Pengaruh secara parsial.
 - - - - - → = Pengaruh secara simultan.

3. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini termasuk dalam kuantitatif yang berdasarkan sumber data primer serta sekunder. Adapun data primer tersebut dipakai pada penelitian ini yang terdiri dari observasi, wawancara serta kuisioner sedangkan data sekunder yang digunakan pada penelitian ini ialah artikel, jurnal, buku serta studi literatur. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang diantaranya observasi, wawancara, serta kuisioner. Jumlah populasi pada penelitian ini ialah seluruh pekerja UD. Sumber Rejeki yang memiliki pekerja sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel memakai teknik *sampling purposive* dimana peneliti hanya mengambil sampel yaitu karyawan tetap UD. Sumber Rejeki yang berjumlah 40, karena sisanya merupakan karyawan borongan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Deskripsi Identitas

Tabel 1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	17	42,5%
Perempuan	23	57,5 %
Total	40	100%

Sumber: olahan peneliti (2022)

Menurut tabel 1 identitas sampel terbanyak adalah perempuan yaitu sebesar 23 atau 57,5% responden, sedangkan laki-laki sebesar 17 atau 42,5% responden.

Tabel 2. Identitas Berdasarkan Umur

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
< 18 tahun	0	0%
18 - 25 tahun	8	20%
26 - 40 tahun	18	45%
> 40 tahun	14	35%
Total	40	100%

Sumber: olahan peneliti (2022)

Menurut tabel 2 identitas sampel yang memiliki usia kurang dari 18 tahun adalah tidak ada atau 0%, yang memiliki usia 18-25 tahun berjumlah 8 atau 20% yang memiliki usia 26-40 tahun berjumlah 18 atau 45%, yang memiliki usia lebih dari 40 tahun berjumlah 14 atau 35%. Sampel dalam penelitian ini mayoritas berusia 26 sampai 40 tahun.

Tabel 3. Identitas Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 1 tahun	8	20%
1 - 5 tahun	10	25%
6 - 10 tahun	17	42,5%
> 10 tahun	5	12,5%
Total	40	100%

Sumber: olahan peneliti (2022)

Menurut tabel 3 identitas sampel berdasarkan lamanya bekerja, lama kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 8 atau 20%, lama kerja 1 sampai 5 tahun sebanyak 10 atau 25%, lama kerja 6 sampai 10 tahun sebanyak 17 atau 42,5%, lama kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 5 atau 12,5%. Mayoritas sampel memiliki lama kerja 6 sampai 10 tahun atau karyawan lama.

2. Teknik Analisis Data

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial

Variabel	Komponen Pertanyaan	r_{hitung}	Signifikasi	Kesimpulan
Kompensasi Finansial (X1)	X1.1	0,661	0,000	Valid
	X1.2	0,687	0,000	Valid
	X1.3	0,351	0,026	Valid
	X1.4	0,669	0,000	Valid
	X1.5	0,454	0,003	Valid
	X1.6	0,568	0,000	Valid
	X1.7	0,405	0,010	Valid
	X1.8	0,456	0,003	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 26 for Windows

Menurut tabel 4 hasil uji validitas variabel kompensasi finansial membuktikan bahwa seluruh komponen bernilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ 0,312 serta nilai signifikansinya $\leq 0,05$ sehingga seluruh komponen pertanyaan bersifat valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial

Variabel	Komponen Pertanyaan	r_{hitung}	Sig.	Kesimpulan
Kompensasi Non Finansial (X2)	X2.1	0,319	0,045	Valid
	X2.2	0,534	0,000	Valid
	X2.3	0,590	0,000	Valid
	X2.4	0,709	0,000	Valid
	X2.5	0,589	0,000	Valid
	X2.6	0,733	0,000	Valid
	X2.7	0,777	0,000	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 26 for Windows

Menurut tabel 5 hasil uji validitas variabel kompensasi non finansial menunjukkan bahwa seluruh komponen bernilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ 0,312 serta signifikansinya bernilai $\leq 0,05$ sehingga seluruh komponen pertanyaan bersifat valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Komponen Pertanyaan	r_{hitung}	Sig.	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,678	0,000	Valid
	Y.2	0,579	0,000	Valid
	Y.3	0,804	0,000	Valid
	Y.4	0,767	0,000	Valid
	Y.5	0,548	0,000	Valid
	Y.6	0,453	0,003	Valid
	Y.7	0,706	0,000	Valid
	Y.8	0,537	0,000	Valid
	Y.9	0,679	0,000	Valid
	Y.10	0,747	0,000	Valid
	Y.11	0,719	0,000	Valid
	Y.12	0,451	0,004	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 26 for Windows

Menurut tabel 6 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwasanya seluruh komponen bernilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ 0,312 dan nilai signifikansinya $\leq 0,05$ berarti seluruh komponen pertanyaan bersifat valid.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Kompensasi Finansial (X1)	0,722	Konsisten
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,734	Konsisten
Kinerja (Y)	0,753	Konsisten

Sumber: Hasil *Output* SPSS 26 for Windows

Menurut Hasil uji reliabilitas dalam tabel 7 membuktikan bahwasanya seluruh nilai *Cronbach's Alpha* ketiga variabel memiliki nilai $\geq 0,60$ maka bisa dikatakan kuisioner dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel atau konsisten.

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73016674
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.056
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil *output* SPSS 26 for Windows

Berdasarkan tabel 8 didapatkan nilai uji normalitas menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* senilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $0,200 \geq 0,05$, didapat kesimpulan normalnya distribusi data.

**Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi Finansial
ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi Finansial	Between Groups (Combined)	533.571	10	53.357	4.823	.000
	Linearity	421.386	1	421.386	38.092	.000
	Deviation from Linearity	112.185	9	12.465	1.127	.376
	Within Groups	320.804	29	11.062		
	Total	854.375	39			

Sumber: Hasil *output* SPSS 26 for Windows

Berdasarkan tabel 9 diperoleh hasil uji linearitas nilai *Sig. Linearity* variabel kompensasi finansial sebesar $0,376 \geq 0,05$ artinya pengaruh antara variabel kompensasi finansial atas kinerja karyawan memiliki sifat linier.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi Non Finansial
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi Non Finansial	Between Groups (Combined)	374.168	6	62.361	4.285	.003
	Linearity	336.231	1	336.231	23.106	.000
	Deviation from Linearity	37.937	5	7.587	.521	.758
	Within Groups	480.207	33	14.552		
	Total	854.375	39			

Sumber: Hasil *output* SPSS 26 for Windows

Menurut tabel 10 didapatkan hasil uji linearitas nilai *Sig. Linearity* variabel kompensasi non finansial sebanyak $0,758 \geq 0,05$ artinya variabel kompensasi non finansial memiliki pengaruh pada kinerja karyawan secara linier.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	-6.054	7.148		-.847	.402	
	Kompensasi Finansial	.824	.153	.550	5.380	.000	.878 1.138
	Kompensasi Non Finansial	.967	.227	.435	4.256	.000	.878 1.138

a. Dependent Variable = Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *output* SPSS 26 for Windows

Menurut tabel 11 diperoleh hasil uji multikolinearitas didapatkan nilai toleransi kedua variabel sebanyak $0,878 \geq 0,10$ sedangkan nilai *VIF* kedua variabel sebanyak $1,138 \leq 10$, maka didapatkan kesimpulan persamaan bebas dari gejala multikolinearitas

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.015	2	4.007	1.385	.263 ^b
	Residual	107.045	37	2.893		
	Total	115.060	39			

a. Dependent Variable = Absolut Residu

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

Sumber: Hasil *output* SPSS 26 for Windows

Berdasarkan tabel 12 diperoleh hasil uji heteroskedastisitas didapatkan nilai sig. F $0,263 \geq 0,05$ maka didapatkan kesimpulan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-6.054	7.148		-.847	.402
	Kompensasi Finansial	.824	.153	.550	5.380	.000
	Kompensasi Non Finansial	.967	.227	.435	4.256	.000

Sumber: Hasil *output* SPSS 26 for Windows

Menurut tabel 13 hasil analisa regresi linier berganda, maka didapatkan rumus di bawah ini:

$$Y = -6,054 + 0,824 X_1 + 0,967 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan dengan:

- Nilai konstanta didapatkan sejumlah -6,054 (negatif) mengindikasikan bahwa, apabila variabel kompensasi finansial (X_1) maupun non-finansial (X_2) tidak berpengaruh, sehingga nilai variabel kinerja karyawan (Y) ialah sejumlah -6,054.
- Koefisien regresi kompensasi finansial (X_1) sejumlah 0,824 (positif) hal tersebut membuktikan jika variabel kompensasi finansial mengalami perubahan kenaikan sebanyak satu satuan, sehingga variabel kinerja (Y) naik sebanyak 0,824 satuan diasumsikan variabel bebas yang lain konstan. Namun sebaliknya, apabila variabel kompensasi finansial menghadapi perubahan penurunan sebanyak satu satuan dan diasumsikan variabel bebas yang lainnya konsisten, maka variabel kinerja (Y) turun sejumlah 0,824 satuan.
- Koefisien regresi kompensasi non finansial (X_2) sebanyak 0,967 (positif) hal ini memiliki arti jika variabel kompensasi non finansial meningkat sebanyak satu satuan, sehingga variabel kinerja (Y) naik sebanyak 0,967 satuan dimana pengasumsian variabel bebas lainnya konsisten. Namun sebaliknya, jika variabel kompensasi non finansial mengalami perubahan penurunan sebanyak satu satuan, sehingga variabel kinerja (Y) mengalami penurunan sebanyak 0,967 satuan dengan diasumsikan variabel bebas yang lain konstan.

**Tabel 14. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.054	7.148		-.847	.402
	Kompensasi Finansial	.824	.153	.550	5.380	.000
	Kompensasi Non Finansial	.967	.227	.435	4.256	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *output* SPSS 26 for Windows

Menurut tabel 14 hasil uji hipotesis, pengaruh variable bebas atas variable terikat secara parsial dapat diinterpretasikan seperti dibawah ini :

1) Uji t variabel kompensasi finansial (X1)

Hasil dari perhitungan data variabel kompensasi finansial bernilai t_{hitung} sebanyak $5,380 \geq t_{tabel} 2,026$ serta signifikansi $0,000 \leq 0,05$ yang diartikan H_0 ditolak juga H_a diterima, jadi didapat kesimpulan bahwasanya ada pengaruh kompensasi finansial (X1) atas kinerja karyawan (Y) secara parsial.

2) Uji t variabel kompensasi non-finansial (X2)

Hasil dari perhitungan data variabel kompensasi non-finansial diperoleh nilai t_{hitung} sebanyak $4,256 \geq t_{tabel} 2,026$ serta signifikansi $0,000 \leq 0,05$ yang diartikan H_0 ditolak serta H_a diterima, jadi didapat kesimpulan bahwasanya ada pengaruh antara kompensasi non finansial (X2) secara parsial atas kinerja karyawan (Y)

Tabel 15. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	563.676	2	281.838	35.872	.000 ^b
	Residual	290.699	37	7.857		
	Total	854.375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil *output* SPSS 26 for Windows

Berdasarkan tabel 15 hasil uji hipotesis didapatkan nilai F_{hitung} sebanyak $35,872 \geq F_{tabel} 3,252$ serta nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$ sehingga didapat H_0 ditolak serta H_a diterima maka didapat kesimpulan ada pengaruh kompensasi finansial (X1) serta non finansial (X2) atas kinerja karyawan (Y) secara simultan.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.641	2.80298

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

Sumber: Hasil *output* SPSS 26 for Windows

Berdasarkan tabel 16 diketahui bahwa nilai R sejumlah 0,812 yang dapat disimpulkan koefisien korelasi antara variabel bebas dan terikat mempunyai korelasi yang baik. Sedangkan nilai koefisien determinasi/R Square (R^2) ialah sebanyak 0,660 atau 66%. Hal tersebut berarti bahwa tingginya pengaruh variabel kompensasi finansial serta non finansial atas variabel kinerja karyawan ialah 66%, sementara 34% lainnya dipengaruhi dengan variabel lainnya yang mana pada studi ini tidak dicantumkan.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil uji hipotesis, didapatkan nilai t_{hitung} sebanyak $5,380 \geq t_{tabel}$ 2,026 serta signifikansi bernilai sebanyak $0,000 \leq 0,05$ yang membuktikan bahwasanya H_0 ditolak serta H_a diterima dan didapat kesimpulan bahwasanya kompensasi finansial (X1) memiliki pengaruh atas kinerja karyawan (Y) secara parsial. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Susi Handayani (2017) yang memiliki hasil bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh atas kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil uji hipotesis, bernilai t_{hitung} 4,256 $\geq t_{tabel}$ 2,026 dan signifikansi bernilai sebanyak $0,000 \leq 0,05$ yang membuktikan H_0 ditolak serta H_a diterima dan didapat kesimpulan bahwasanya kinerja karyawan (Y) dipengaruhi kompensasi non-finansial (X2) secara parsial. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aprilia Ariskha, Muhammad Yamin Siregar, Isnaniah Laili Khatmi Safitri (2020) yang memiliki hasil kompensasi non finansial memiliki pengaruh atas kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil uji hipotesis, didapatkan nilai F_{hitung} 35,872 $\geq F_{tabel}$ 3,252 serta nilai signifikansi sebanyak $0,000 \leq 0,05$ yang menjelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan

didapat kesimpulan bahwasanya kompensasi finansial (X1) serta kompensasi non-finansial (X2) mempunyai pengaruh atas kinerja karyawan (Y) secara simultan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gusti Agung Wulan Permata Sari, Luh Gede Leli Kusuma, Dan Ni Putu Eka Mahadewi (2016) yang memiliki hasil kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan Dan Saran

5.1 Kesimpulan

Menurut hasil data yang telah disajikan serta pembahasan yang dilakukan, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sumber Rejeki” adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian bernilai t_{hitung} sebanyak $5,380 \geq t_{tabel} 2,026$ serta signifikansi bernilai $0,000 \leq 0,05$ yang membuktikan bahwasanya kompensasi finansial berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan di UD. Sumber Rejeki secara parsial.
2. Berdasarkan pengujian didapatkan nilai $t_{hitung} 4,256 \geq t_{tabel} 2,026$ serta signifikansi bernilai $0,000 \leq 0,05$ sehingga membuktikan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan pada UD. Sumber Rejeki secara parsial.
3. Berdasarkan pengujian bernilai F_{hitung} adalah $35,872 \geq F_{tabel} 3,252$ serta signifikansi bernilai $0,000 \leq 0,05$ yang membuktikan kompensasi finansial serta non-finansial berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan di UD. Sumber Rejeki secara simultan.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan UD. Sumber Rejeki lebih memperhatikan dan dapat meningkatkan dalam memberikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menambah semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Diharapkan bagi peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya yang terkait dengan kinerja, sehingga dapat memperoleh

hasil yang maksimal dan mampu mendapatkan tambahan mengenai faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh sebesar 66% sehingga masih ada 34% lainnya yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & Safitri, I. L. K. (2020). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Terhadap Kinerja Karyawan PT . Jaya Beton Indonesia Cabang Medan*. 1(1), 106–111.
- Bangun, W. (2012). *Intisari Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Handayani, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(1), 1–9.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mondy, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66.
- Sari, G. A. W. P., Kusuma, L. G. L., & Mahadewi, N. P. E. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. *Jurnal IPTA*, 4(2).
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Triharso, A. (2020). *Pengantar MSDM*. Banyumasi: CV. Cakrawala Satria Mandiri.