

## **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sales Pada PT. First Media Surabaya**

**Dimas Andreano<sup>1)</sup>, Liling Listyawati<sup>2)</sup>**

<sup>1)2)</sup> Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: dimaskobenk43@gmail.com

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sales pada PT. First Media Surabaya. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif kausal. Penelitian kausal digunakan untuk membuktikan hubungan antara sebab dan akibat dari beberapa variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sales PT. First Media Surabaya. Analisis data menggunakan analisis linear berganda, serta menggunakan uji statistik uji-t dan uji-F untuk pengujian hipotesis. Hasil dari Uji t Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $6,664 > t$  tabel  $2,013$  yang artinya bahwa kompensasi finansial langsung, memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil dari Uji t Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) diperoleh nilai signifikan  $0,007 < 0,05$  dan t hitung  $2,820 > t$  tabel  $2,013$  yang artinya bahwa kompensasi finansial tidak langsung, memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan kompensasi non finansial tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, karena hasil dari uji t diperoleh nilai signifikan  $0,961 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,049 < t$  tabel  $2,013$ . Hasil dari uji F diperoleh F hitung  $61,955 > F$  tabel  $2,802$  artinya bahwa kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Dan untuk uji dominan diketahui bahwa variabel kompensasi finansial langsung merupakan variabel independen yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan karena memiliki nilai *Standardized Coeficient Beta* yang lebih besar dari variabel lain, yaitu  $0,674$  atau  $58,98\%$ .

**Kata Kunci: Kompensasi, kinerja karyawan.**

---

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the effect of compensation on the performance of sales employees at PT. First Media Surabaya. The research was conducted using causal quantitative research methods. Causal research is used to prove the relationship between cause and effect of several variables. The population in this study were all sales employees of PT. First Media Surabaya. Data analysis used multiple linear analysis, and used t-test and F-test statistical tests for hypothesis testing. The results of the t-test of the Direct Financial Compensation Variable (X1) obtained a significant value of  $0.000 < 0.05$  and a t-count value of  $6.664 > t$ -table  $2.013$ , which means that direct financial compensation has a partial effect on employee performance. The results of the t-test of the Indirect Financial Compensation Variable (X2) obtained a significant value of  $0.007 < 0.05$  and t count  $2.820 > t$  table  $2.013$  which means that indirect financial compensation has a partial effect on employee performance. And non-financial compensation has no partial effect on employee performance, because the results of the t-test obtained a significant value of  $0.961 > 0.05$  and a t-count value of  $0.049 < t$ -table  $2.013$ . The*

*results of the F test obtained F count 61.955 > F table 2.802, meaning that direct financial compensation, indirect financial compensation and non-financial compensation have a simultaneous (simultaneous) effect on employee performance. And for the dominant test, it is known that the direct financial compensation variable is the dominant independent variable affecting employee performance because it has a Standardized Coefficient Beta value that is greater than other variables, namely 0.674 or 58.98%.*

***Keywords: Compensation, employee performance.***

## A. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini dimana teknologi berkembang semakin pesat dan semakin banyaknya pesaing baru yang bermunculan menawarkan inovasi-inovasi atau sistem yang lebih maju, hal ini mengharuskan perusahaan perlu memperkuat strateginya terutama pada strategi pemasaran, untuk mempertahankan eksistensinya. Tidak hanya itu perusahaan juga perlu memperbaiki dan atau memperkuat bagian internalnya salah satunya dengan memiliki sumber daya manusia yang cepat beradaptasi, inovatif, handal, dan selalu meningkatkan kompetensinya guna menghadapi pesatnya perkembangan teknologi dan persaingan. Hal ini tentunya akan berdampak pada terlaksananya seluruh misi perusahaan guna mencapai tujuan (visi) perusahaan.

Begitupun pada bisnis di bidang penyedia layanan jaringan internet dan TV kabel, banyak perusahaan berlomba-lomba bersaing dalam menarik perhatian calon konsumen agar dapat di lihat lebih baik dari pesaing lainnya di mata calon konsumen. Dengan begitu perusahaan di tuntut untuk lebih agresif dalam menawarkan produk dan meningkatkan kualitas layanan agar mampu bersaing. Untuk menjadi yang terbaik dari pesaing perusahaan perlu mempersiapkan strategi yang tepat, dan dalam menerapkan strategi tersebut perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal agar mampu terjun langsung menghadapi calon konsumen.

Sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting dalam perusahaan, dimana sumber daya manusia yang langsung berperan

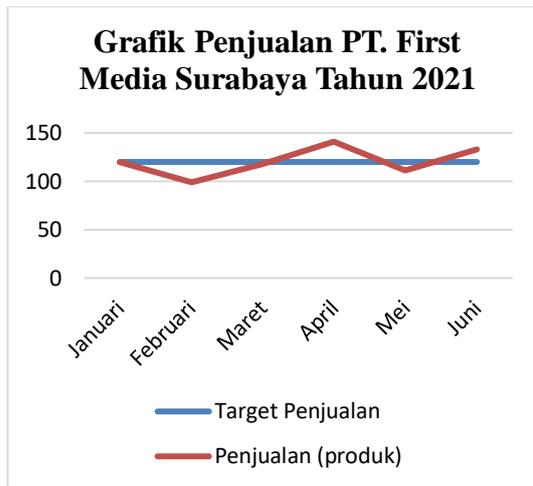
sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Menurut Abdullah (2014:6) sumber daya manusia mempunyai potensi melebihi sumber daya organisasi yang lainnya, karena sumber daya manusia mempunyai kemampuan fisik, kemampuan psikis, kemampuan karakteristik, kemampuan pengetahuan dan kemampuan, serta pengalaman. Oleh karena itu, sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti, modal, metode, mesin tidak akan bisa maksimal jika tidak di bantu dengan peranan sumber daya manusia di dalamnya.

PT. First Media Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa layanan jaringan internet dan TV kabel. Karyawan di bagian sales (penjualan) pada PT. First Media Surabaya bekerja berdasarkan target, oleh sebab itu para karyawan dibagian sales di minta untuk bekerja lebih keras dalam menenuhi target penjualan perusahaan. Berikut adalah data penjualan dari PT. First Media Surabaya pada tahun 2021 selama 6 bulan.

**Tabel 1. Data Penjualan Jaringan Internet dan TV kabel PT. First Media Surabaya Tahun 2021 selama 6 bulan.**

Bulan	Target Penjualan	Penjualan (Produk)
Januari	120	120
Februari	120	99
Maret	120	118
April	120	141
Mei	120	111
Juni	120	133

Sumber Data: Data penjualan PT. First Media Surabaya (data diolah)



**Gambar 1. Penjualan PT. First Media**

Sumber Data: Data penjualan PT. First Media Surabaya (data diolah)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa penjualan jaringan internet dan tv kabel mengalami fluktuatif (naik turun). Hal ini dapat dilihat penjualan pada bulan februari mengalami penurunan, tetapi pada bulan maret dan april mengalami kenaikan. Kenaikan tersebut sejalan dengan adanya wabah covid 19 di Indonesia yang mana banyak sekolah melakukan pembelajaran dan banyak juga karyawan yang berkerja secara daring. Sehingga meningkatkan permintaan masyarakat dalam penggunaan jaringan internet. Namun pada bulan mei mengalami penurunan, dan pada bulan juni mengalami kenaikan kembali. Adanya penurunan penjualan ini di khawatirkan akan berdampak terhadap kelangsungan seluruh kegiatan di dalam perusahaan, apabila pihak manajemen tidak segera mengatasi penyebab menurunnya maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Hal ini terlihat dari penjualan internet dan tv kabel pada bulan februari, maret, dan yang belum mampu mencapai target

penjualan.

## B. LANDASAN TEORI

### 1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hendry Simamora (2004:445) kompensasi ialah yang berhubungan dengan imbalan finansial (*Financial Reward*) yang di terima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya, kompensasi berbentuk finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Pengeluaran moneter seperti itu bisa segera (kewajiban dalam periode waktu yang singkat) atau tertangguh (kewajiban perusahaan di kemudian hari). Gaji mingguan atau bulanan adalah contoh pembayaran segera (*Immediate Payment*), sedangkan pensiun, pembagian laba, atau bonus menunjukkan pembayaran tertangguh (*Deferred Payment*). Kompensasi bisa langsung, dimana uang langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk nonmoneter.

### 2. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Hendry Simamora (2004:449) adalah untuk memotivasi para karyawan, namun ada kemajemukan nilai yang di lekatkan oleh individu terhadap imbalan atau paket imbalan spesifik. Nilai-nilai individu itu dapat pula berubah-ubah sepanjang waktu.

### 3. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Susilo Martoyo

(2000:127) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

- a) Kebenaran dan Keadilan. Hal ini mengandung pengertian bahwa pemberian kompensasi kepada masing-masing karyawan atau kelompok karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi. Dengan demikian tiap karyawan merasakan bahwa organisasi telah menghargai jasanya kepada.
- b) Dana Organisasi. Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi baik berupa finansial maupun nonfinansial amat tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tersebut tentunya akibat prestasi kerja yang telah ditunjukkan karyawannya. Makin besar prestasi kerja yang berikan, makin besar keuntungan organisasi/perusahaan, makin besar dana yang terhimpun untuk kompensasi, maka makin baik pelaksanaan kompensasi di dalam organisasi/perusahaan.
- c) Serikat Karyawan. Para karyawan yang terhubung dalam suatu Serikat Karyawan dapat juga mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi dalam organisasi, sebab suatu Serikat Karyawan dapat merupakan “symbol kekuatan” karyawan dalam menuntut perbaikan nasib, yang perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen/pimpinan organisasi.
- d) Produktivitas Kerja. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi. Sedangkan prestasi kerja

karyawan merupakan faktor yang di perhitungkan dalam penetapan kompensasi. Karna itu produktivitas kerja karyawan ikut mempengaruhi pemberian kompensasi.

- e) Biaya Hidup. Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama yang berupa upah/gaji, dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari harus mendapat perhatian pimpinan organisasi/perusahaan, namun cukup sulit pula dalam pelaksanaannya, karena biaya hidup seseorang sehari-hari sangat relatif sifatnya. Karena tidak ada ukuran yang pasti seberapa besar hidup yang layak itu.
- f) Pemerintah. Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dari tindak sewenang-wenang majikan/pimpinan organisasi ataupun perusahaan dalam memberikan balas jasa karyawan, jelas berpengaruh terhadap penetapan kompensasi. Karena itulah pemerintah ikut menentukan upah minimum ataupun jumlah jam kerja karyawan, baik karyawan pria ataupun wanita, dewasa ataupun anak pada umur tertentu.

#### **4. Karakteristik Kompensasi**

Menurut Hendry Simamora (2004:446) ada lima karakteristik yang harus dimiliki oleh kompensasi sekiranya kompensasi dikehendaki mencapai tujuannya secara efektif, karakteristik tersebut ialah:

- 1) Arti penting. Suatu imbalan tidak akan dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh para karyawan atau bagaimana perasaan

mereka seandainya hal itu dianggap tidak penting bagi mereka. Karena banyaknya perbedaan di antara para karyawan, jelaslah mustahil menetapkan imbalan apa saja yang penting bagi setiap orang di dalam organisasi. Dengan demikian, tantangan dalam perancangan sebuah sistem imbalan adalah penentuan imbalan yang sedapat mungkin mendekati kisaran para karyawan dan penerapan berbagai imbalan untuk meyakinkan bahwa imbalan yang tersedia penting bagi semua tipe individu yang berbeda di dalam organisasi.

- 2) **Fleksibilitas.** Apabila sistem imbalan disesuaikan dengan karakteristik unik anggota organisasi, dan sekiranya imbalan yang disediakan tergantung pada tingkat kinerja tertentu, maka imbalan memerlukan tingkat fleksibilitas tertentu. Fleksibilitas imbalan merupakan prasyarat yang perlu merancang sebuah sistem imbalan yang terkait dengan individu karyawan.
- 3) **Frekuensi.** Semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai instrumen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, imbalan yang sangat diminati adalah imbalan yang dapat diberikan dengan sering tanpa kehilangan maknanya.
- 4) **Visibilitas.** Imbalan harus betul-betul dapat dilihat apabila dikehendaki supaya kalangan karyawan merasakan

adanya hubungan antara kinerja dan imbalan. Imbalan yang kelihatan (*Visible*) memiliki manfaat lainya karena mampu memuaskan kebutuhan para karyawan akan pengakuan dan penghargaan.

- 5) **Biaya.** Sistem kompensasi jelas-jelas tidak dapat dirancang tanpa memperhitungkan biaya imbalan itu sendiri. Intinya, semakin rendah biayanya, semakin diinginkan imbalan tersebut dari sudut pandang organisasi. Imbalan berbiaya tinggi tidak dapat diberikan sesering imbalan berbiaya rendah, dan karena sifat dasar biaya yang ditimbulkannya, imbalan biaya tinggi mengurangi efektivitas dan efisiensi organisasi.

## 5. Indikator Kompensasi

Menurut Hendry Simamora (2004:445) indikator kompensasi yakni:

- 1) **Kompensasi Finansial Langsung.**
  - a) **Upah dan Gaji.** Upah (*wages*) biasa itu berhubungan dengan tarif gaji yang bayar oleh perusahaan kepada karyawan perjam (semakin lama kerjanya semakin besar bayarannya). Menurut pasal 1 ayat 30 undang-undang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Gaji (*Salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Jajaran manajemen, staf profesional, klerikal (pekerja kerah putih) biasanya di gaji.

- b) Insentif. Insentif (*Incentive*) adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar dari gaji atau upah yang di berikan perusahaan kepada karyawan. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif ialah untuk mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektivitas biaya, program insentif terdiri dari dua jenis :
- Program insentif individu yang memberikan kompensasi menurut penjualan, produktivitas atau penghematan biaya yang dapat dihubungkan dengan karyawan tertentu.
  - Program insentif kelompok yang mengalokasikan kompensasi kepada sebuah

kelompok karyawan (berdasarkan dapertemen, divisi, atau kelompok kerja) karena melampaui standar-standar profitabilitas, produktivitas, atau penghematan biaya yang sudah ditentukan sebelumnya.

- c) Bonus. Bonus adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan karena telah berprestasi dalam memenuhi target kerja yang diberikan
  - d) Komisi. Komisi adalah sejumlah tambahan uang yang diberikan kepada karyawan berupa sebagian persen atas hasil dari penjualan yang mencapai kuota.
- 2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung.
- a) Tunjangan. Tunjangan adalah tambahan benefit yang diberikan karyawan untuk melengkapi gaji pokok yang diberikan, tunjangan ini bisa dibayarkan oleh perusahaan secara sebagian atau dibayarkan secara penuh.
  - b) Asuransi. Asuransi adalah jaminan kesehatan dan jiwa untuk karyawan yang di tanggung oleh perusahaan, dan berupa program pensiunan.
  - c) Cuti dan libur. Adalah pemberian hak libur kerja yang bertujuan untuk menjamin kesegaran atau kesehatan jasmani dan rohani karyawan yang telah bekerja untuk mencapai target perusahaan.

3) Kompensasi Non Finansial.

a) Fasilitas. Contoh-contoh fasilitas (*Perquisites*) adalah kenikmatan /fasilitas seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus, atau biaya operasional tiket pesawat yang diberikan kepada karyawan untuk perjalanan luar kota. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dan kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar.

b) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar perusahaan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Rekan kerja yang baik. Sekelompok orang yang memiliki hubungan timbal balik di dalam bekerja, untuk mendukung kelancaran proses pekerjaan di dalam suatu perusahaan. Rekan kerja yang ramah dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis.

**6. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Moehariono (2012:96) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok-kelompok orang didalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam suatu organisasi, jenis kinerja dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu :

a) Kinerja operasional (*Operation performance*). Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan seperti model bahan baku, teknologi, dan lain-lain.

b) Kinerja administrative (*Administrative performance*). Kinerja ini yang berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi termasuk didalamnya struktur administrative yang mengatur hubungan otoritas, wewenang, dan tanggung jawab dari seseorang yang menduduki jabatan.

c) Kinerja strategi (*Strategic performance* ). Kinerja ini berkaitan dengan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

**7. Tujuan Kinerja**

Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri (2010:311)

a) Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.

b) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan insentif uang.

c) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.

d) Meningkatkan motivasi kerja.

e) Meningkatkan etos kerja.

f) Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

g) Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

- h) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir
  - i) Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- Sebagai alat untuk meningkatkan kinerja.

### 8. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi (2006:67) indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan organisasi/perusahaan terdiri dari :

- a) Kuantitas hasil kerja yang dicapai.
- b) Kualitas hasil kerja yang dicapai.
- c) Jangka waktu mencapai kinerja tersebut.
- d) Kehadiran dan kegiatan selama hadir ditempat kerja.
- e) Kemampuan bekerjasama.

### 9. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara di dalam buku Fajar Ansory dan Meithia Indrasari (2018:209) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a) Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk

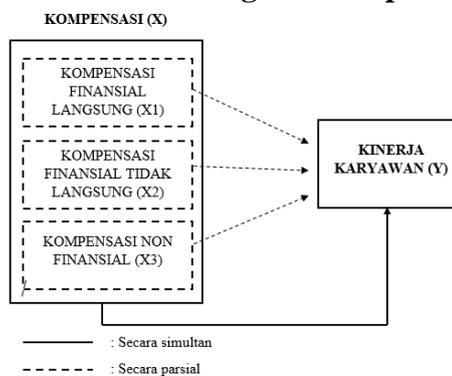
mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

### 10. Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:382) penilaian kerja (*Performance Appraisal*) ialah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kerja, dan penilaian hasil.

### 11. Kerangka Konseptual

Tabel 2. Kerangka Konseptual



Sumber: Data Peneliti

Dari gambar kerangka konsep penelitian diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel X (variabel independen) adalah Kompensasi yang meliputi, Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak langsung dan Kompensasi Non-finansial, dan yang menjadi variabel Y (variabel dependen) adalah Kinerja Karyawan. Selanjutnya dalam penelitian ini

akan diuji pengaruh dari masing-masing variabel X secara parsial yang ditandai dengan tanda panah garis putus-putus, dan pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan yang ditandai dengan tanda panah tebal garis lurus.

## C. METODE PENELITIAN

### 1) Metode

Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti kali ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif kausal. Penelitian kausal digunakan untuk membuktikan hubungan antara sebab dan akibat dari beberapa variabel. Penelitian kausal biasanya menggunakan metode asosiatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian.

#### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di kota Surabaya, karena lokasi kantor divisi *sales* PT. First Media Surabaya terletak di Graha S.A. Jalan Raya Gubeng no.19-21, Gubeng, kecamatan Gubeng, Kota Surabaya.

#### 2. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitiannya

##### Kompensasi Finansial Langsung (X1).

**a) Kompensasi Finansial Langsung** adalah sebuah bayaran atas imbalan dari hasil kerja karyawan ke perusahaan yang dibayarkan secara langsung. Dengan indikator sebagai berikut:

- Gaji atau Upah  
Bentuk balas jasa perusahaan terhadap karyawan yang berbentuk uang atas apa yang

telah di lakukan demi mencapai tujuan perusahaan berupa gaji yang biasanya dibayarkan secara periodik.

- Bonus  
Bayaran penghasilan yang diberikan diluar gaji dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja seorang karyawan.

#### b) Kompensasi Finansial Tidak

**Langsung** adalah bayaran atas imbalan dari hasil kerja karyawan ke perusahaan yang dibayarkan secara tidak langsung dan bertujuan untuk mensejahterakan kehidupan karyawan. Dengan indikator sebagai berikut :

- Tunjangan  
Sejumlah uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan tertentu. Misalnya tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, dan lain sebagainya.
- Asuransi  
Merupakan bentuk upaya yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam menjamin perlindungan dari bahaya yang bisa terjadi pada karyawan seperti kecelakaan kerja, dan perlindungan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa pencegahan ataupun pengobatan, yang nantinya ketidak hadiran karyawan karena kesehatan tidak mengganggu produktivitas perusahaan.
- Cuti atau Libur  
Pemberian hari libur kerja bertujuan untuk memberikan

waktu untuk istirahat, atau berkumpul dengan keluarganya dan juga merayakan hari-hari penting bagi karyawan.

c) **Kompensasi Non Finansial** adalah suatu imbalan selain uang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas apa yang telah dilakukan demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan indikator sebagai berikut:

- **Lingkungan kerja**  
Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan aktifitas di dalam ataupun di luar perusahaan.
- **Rekan kerja**  
Rekan kerja merupakan sekelompok orang yang bekerja di perusahaan yang sama dan dapat saling support dalam segala aktifitas kerja.
- **Fasilitas**  
Segala sarana prasarana yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bertujuan membantu atau mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

d) **Kinerja karyawan** merupakan hasil akhir dari apa yang dikerjakan seseorang karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan indikator Kinerja Karyawan sebagai berikut:

- **Kuantitas hasil kerja**  
Jumlah dari hasil kerja yang biasanya diukur

dengan target yang diberikan oleh perusahaan.

- **Kualitas hasil kerja**  
Baik buruknya hasil dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan.
- **Jangka waktu kerja**  
Lamanya waktu yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan tugas dari perusahaan.
- **Kehadiran dan kegiatan selama hadir ditempat kerja.**  
Suatu rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan bahwa dirinya bisa hadir atau tidak bisa hadir bekerja disuatu perusahaan.
- **Kemampuan bekerjasama**  
Suatu kemampuan karyawan dalam melakukan kegiatan secara bersama-sama atau tolong menolong untuk menyelesaikan tugas diberikan perusahaan.

### 3. **Populasi**

Populasi menurut Sugiyono pada bukunya (2016:117) wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh karyawan sales PT. First Media Surabaya yang berjumlah 50 orang karyawan.

#### 4. Metode Analisis

##### a. Uji Validitas

Menurut Arikunto dalam bukunya (2010:211) uji validitas adalah suatu bentuk ukuran untuk menunjukkan tingkat kevalidan atau kebenaran dari suatu instrument. Sebuah intrumen dapat dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi, sebaliknya intrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah.

Dasar pengambilan uji validitas pearson yaitu dengan membandingkan nilai dari  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Jika nilai dari  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dapat dikatakan valid dan sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dapat dikatakan tidak valid. Jika nilai signifikansi  $>$  0,05 maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid dan apabila nilai signifikansi  $<$  0,05 maka dikatakan valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Menurut Gozali dalam bukunya (2002:132). Uji reabilitas bertujuan sebagai sebuah pengukuran dari kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap sebuah pernyataan konsisten

atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila  $\alpha$  cronbach  $>$  dari 0,60.

##### c. Uji Asumsi Klasik

###### a) Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen, variabel independen, ataupun dari keduanya berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas merupakan salah satu bagian penting dari uji asumsi klasik. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu:

- Jika nilai signifikansi  $>$  dari 0,05 maka dapat dikatakan data penelitian berdistribusi normal.
- Namun, jika nilai signifikansi  $<$  dari 0,05 maka data penelitian tersebut dikatakan tidak berdistribusi dengan normal.

###### b) Uji Multikolinieritas

Menurut Gujati (2003:328). Uji multi multikolinieritas berguna untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel bebas pada suatu model regresi linear berganda. Model regresi yang baik sebaiknya tidak ada korelasi antar variabel bebas. Jika adanya korelasi yang tinggi pada variabel bebasnya, maka menyebabkan hubungan antar variabel bebas

terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Ada atau tidaknya suatu multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance* atau nilai TOL. Umumnya nilai *Cut Off* yang digunakan untuk menunjukkan tingkat multikolinieritas adalah nilai  $VIF \leq 0,10$  artinya variabel tersebut mengindikasikan tidak adanya multikolinieritas. Dan jika VIF dengan nilai  $\geq 10$  artinya terdapat adanya multikolinieritas yang tinggi antar variabel bebasnya.

**c) Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan adanya suatu ketidaksamaan varian dari residual sebuah pengamatan dari satu pengamatan ke pengamatan lain memiliki varian yang berbeda. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linier. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji glejser dengan pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi (Sig) > dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas dalam model regresi.

- Sebaliknya, jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka dapat dikatakan terjadi gejala heteroskedastisitas.

**d. Uji Regresi Berganda**

Teknik analisis regresi linear dirancang untuk meneliti variabel-variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X1) kompensasi finansial langsung, (X2) kompensasi finansial tidak langsung, (X3) kompensasi non Finansial terhadap variabel terikatnya kinerja karyawan (Y) pada karyawan sales PT. First Media Surabaya. Bentuk umum dari model regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien regresi

X1 = Kompensasi Finansial Langsung

X2 = Kompensasi Finansial Tidak Langsung

X3 = Kompensasi Non-Finansial

**e. Uji Hipotesis**

**a) Uji Simultan (Uji-F)**

Uji simultan atau Uji-F yaitu pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan (bersama-sama)

terhadap variabel terikat dengan syarat : jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel

**b) Uji Parsial (Uji-t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial atau masing-masing terhadap variabel terikatnya dengan syarat : Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikatnya. dan jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikatnya.

**f. Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )**

Menurut Ghazali (2005:83), Koefisien determinasi adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh dari kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Berikut ini adalah kriteria untuk analisis koefisien determinasi :

- a) jika  $R^2$  mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah
- b) jika  $R^2$  mendekati satu

(1), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat. Dari analisis data atau uji statistik ini dapat diketahui beberapa hasil diantaranya, dari analisis statistik ini dapat diketahui berapa besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial ataupun simultan.

**g. Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )**

Digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam menentukan variabel dominan yaitu dengan cara membandingkan nilai uji t dari variabel bebas yaitu kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ), kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ), dan kompensasi non finansial ( $X_3$ ) yang dimana nilai uji t paling besar menunjukkan variabel bebas yang dominan.

**D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

**1) Hasil Penelitian dan Analisis**

**1. Uji Analisis**

**a) Uji Validitas**

**Tabel 3. Uji Validitas**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
X1.1	0,781	0,2787	Valid
X1.2	0,698	0,2787	Valid
X1.3	0,820	0,2787	Valid
X1.4	0,678	0,2787	Valid
X2.1	0,674	0,2787	Valid
X2.2	0,424	0,2787	Valid
X2.3	0,637	0,2787	Valid
X2.4	0,638	0,2787	Valid
X2.5	0,633	0,2787	Valid
X2.6	0,590	0,2787	Valid
X3.1	0,629	0,2787	Valid
X3.2	0,505	0,2787	Valid
X3.3	0,673	0,2787	Valid
X3.4	0,587	0,2787	Valid
X3.5	0,623	0,2787	Valid
X3.6	0,673	0,2787	Valid
Y.1	0,776	0,2787	Valid
Y.2	0,740	0,2787	Valid
Y.3	0,815	0,2787	Valid
Y.4	0,700	0,2787	Valid
Y.5	0,633	0,2787	Valid

Sumber: diolah peneliti

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid karena semua item pernyataan memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel.

**b) Uji Reliabilitas**

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,719	Reliabel
X2	0,622	Reliabel
X3	0,659	Reliabel
Y	0,781	Reliabel

Sumber: diolah peneliti

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh

butir pernyataan kuesioner dalam penelitian ini yaitu reliabel karena alfa cronbach > dari 0,60.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a) Uji Normalitas**

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32439774
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.083
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Diolah peneliti

Dari hasil pengujian di atas, bisa dilihat hasil yang menunjukkan bahwa besaran dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini memiliki data yang berdistribusi normal.

**b) Uji Multikolinieritas**

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.564	1.733		2.057	.045		
	KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG	.716	.107	.674	6.664	.000	.421	2.374
	KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG	.257	.091	.273	2.820	.007	.459	2.177
	KOMPENSASI NON FINANSIAL	.004	.082	.004	.049	.961	.696	1.437

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai VIF Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ )  $2,37 < 10,00$ , nilai VIF Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ) adalah  $2,17 < 10,00$ , nilai VIF Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ )  $1,43 < 10,00$ . Dan nilai Tolerance Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ )  $0,42 > 0,1$ , nilai tolerance Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ )  $0,45 > 0,1$ , dan nilai tolerance Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ )  $0,69 > 0,1$ , artinya dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas.

**c) Uji Heteroskedastisitas**

Tabel 7. Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.019	.919		.021	.983
	KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG	-.014	.057	-.055	-.250	.804
	KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG	-.023	.048	-.099	-.472	.639
	KOMPENSASI NON FINANSIAL	.076	.044	.298	1.745	.088

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data primer diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig. Kompensasi Finansial Langsung  $0,804 > 0,05$ . Nilai sig. Kompensasi Finansial Tidak Langsung  $0,639 > 0,05$  dan nilai Sig. Kompensasi Non Finansial  $0,088 > 0,05$ . Dilihat dari nilai tabel diatas dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**3. Uji Regresi Berganda**

Tabel 8. Uji Regresi Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.564	1.733		2.057	.045
	KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG	.716	.107	.674	6.664	.000
	KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG	.257	.091	.273	2.820	.007
	KOMPENSASI NON FINANSIAL	.004	.082	.004	.049	.961

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah SPSS

Berdasarkan persamaan regresi diatas dijelaskan bahwa :

1. Nilai koefisien regresi  $a$  (constant) = 0 menunjukkan jika constant ini tidak terjadi kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) tidak akan terjadi peningkatan sebesar 3,564.
2. Nilai regresi Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ) = 0,716 menunjukkan jika Kompensasi Finansial Langsung ini mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,716.
3. Nilai regresi Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ) = 0,257 menunjukkan jika Kompensasi Finansial Langsung ini mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,257
4. Nilai regresi Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ ) = 0,004 menunjukkan jika Kompensasi Non Finansial ini mengalami kenaikan sebesar satu satuan,



maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,004.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a) Uji simultan (Uji-f)

Tabel 9. Uji Simultan

Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347.273	3	115.758	61.955	.000 <sup>b</sup>
	Residual	85.947	46	1.868		
	Total	433.220	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NON FINANSIAL, KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG, KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG

Sumber: Data primer diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 61,955 dan untuk F tabel yaitu 2,802, yang artinya F hitung lebih besar dari F tabel. Dan diketahui bahwa nilai signifikansi pada tabel 4.11 sebesar 0,000, yang mana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya Kompensasi Finansial Langsung (X1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2), dan Kompensasi Non Finansial (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). maka dapat dikatakan hipotesis diterima.

##### b) Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 10. Uji Parsial

Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.564	1.733		2.057	.045
	KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG	.716	.107	.674	6.664	.000
	KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG	.257	.091	.273	2.820	.007
	KOMPENSASI NON FINANSIAL	.004	.082	.004	.049	.961

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah SPSS

#### 1. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Diketahui pada tabel diatas bahwa nilai signifikansi  $X_1$  senilai 0,000 (kurang dari 0,05), sedangkan hasil t hitung senilai 6,664 lebih besar dari t tabel yaitu 2,013. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya variabel kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 2. Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Diketahui pada tabel diatas bahwa nilai signifikansi  $X_2$  senilai 0,007 (kurang dari 0,05), sedangkan t hitung senilai 2,820 lebih besar dari t tabel yaitu 2,013. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya variabel kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 3. Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Diketahui pada tabel diatas bahwa nilai signifikansi  $X_3$  senilai 0,961 (lebih besar dari 0,05) dan nilai t hitung

0,049 lebih kecil dari  $t$  tabel yaitu 2,013. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, yang artinya variabel kompensasi non finansial ( $X_3$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 5. Koefisien Determinan

### a) Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Standarized Coeficient (Beta)	Koefisien Korelasi	R square (%)
KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG ( $X_1$ )	0,674	0,875	80,2%
KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG ( $X_2$ )	0,273	0,766	
KOMPENSASI NON FINANSIAL ( $X_3$ )	0,004	0,496	

Sumber: Data diolah penulis

Dapat dilihat nilai *Standarized Coeficient beta* Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ) sebesar 0,674, Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ) sebesar 0,273, dan Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ ) sebesar 0,004. Diketahui dari nilai variabel tersebut maka Kompensasi Finansial Langsung ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) karena memiliki nilai *Standarized Coeficient beta* yang lebih besar yaitu 0,674 atau sebesar 58,98%.

### b) Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 <sup>a</sup>	.802	.789	1.36690

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NON FINANSIAL, KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG, KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG

Sumber: Data primer diolah SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui  $R^2$  yang diperoleh adalah sebesar 0,802 atau 80,2%. Dari angka tersebut dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi Kompensasi Finansial langsung ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ), Kompensasi Non Finansial ( $X_3$ ) sebesar 80,2%, dan sisanya 19,8 % di pengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisa data pada penelitian ini tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinera Karyawan Sales Pada PT. First Media Surabaya, maka diketahui hasil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji dari simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama

terhadap kinerja karyawan, dengan melihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $61,955 > 2,802$ . Dan diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 yang mana diketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis diterima.

2. Berdasarkan hasil dari uji parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung dan variabel kompensasi finansial tidak langsung yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan melihat hasil t hitung dari kompensasi finansial langsung sebesar 6,664 lebih besar dari t tabel yaitu 2,013, dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil t hitung kompensasi finansial tidak langsung sebesar 2,820 lebih besar dari t tabel yaitu 2,013, dan nilai signifikan sebesar  $0,007 < 0,05$ . Untuk variabel kompensasi non finansial dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan secara parsial karena hasil dari t hitung sebesar 0,049 lebih kecil dari t tabel yaitu 2,013, dan nilai signifikan sebesar  $0,961 > 0,05$ .
3. Berdasarkan hasil dari uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial langsung merupakan variabel independen yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan karena memiliki nilai *Standardized Coeficient Beta* yang lebih besar dari variabel lain, yaitu 0,674.

## 2) Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilaksanakan dapat disampaikan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat untuk kepentingan perusahaan maupun untuk penelitian selanjutnya.

1. Untuk perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan, seperti uang transportasi dan biaya kouta internet untuk memfollow up calon konsumen, namun terkadang yang dibutuhkan karyawan tidak hanya dalam berupa materi saja, namun tidak bisa di pungkiri seorang karyawan juga membutuhkan kompensasi diluar uang, seperti hari libur, selain dapat digunakan untuk berkumpul dengan keluarga, waktu tersebut dapat digunakan untuk healing mental, karena kita tau seorang sales selalu bekerja dibawah tekanan dan selalu dituntut untuk memenuhi target
2. Bagi penulis selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lebih dalam dan detail indikator – indikator di masing-masing variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi tidak langsung maupun kompensasi non finansial. dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian ini jika mungkin masih terdapat ada ketidaksempurnaan didalamnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta
- Ansory, Fajar. Meithia Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gujarati, D. (2003). *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Prasada. Jakarta
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. BPEF. Yogyakarta
- Mathis Robert L dan Jackson Jhon H. (2006). *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit: Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gadjah Mada Univercity Press. Yogyakarta
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Sendow. (2007). *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Gunung Agung. Jakarta
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet. Bandung
- Veithzal, Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Murai Kencana. Jakarta
- Yani, H.M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Mitra Wacana Media. Jakarta