

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO)  
MAKASSAR CABANG REGIONAL X**

**Ashabul Mahdi<sup>1</sup>**

**<sup>1)</sup> Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi UNM**

**ABSTRACT**

**ASHABUL MAHDI**, 2019 The Effect of Providing Financial and Non-Financial Compensation on Employee Performance of PT.Pos Indonesia (Persero) Makassar Regional Branch X. Thesis Faculty of Economics, Makassar State University. Supervised by Mr. Chalid Imran Musa and Mr. Muhammad Djufri.

This study aims to determine the magnitude of the Influence of Financial Compensation and Non-Financial Compensation for the Performance of Employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar Regional Branch X. The population in this study are all employees in the environment of PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar Regional Branch X as many 82 people. Data collection is done by using interviews, questionnaires and observations. Data analysis techniques used are multiple regression analysis and Correlation Coefficient Analysis and Determination Coefficient Analysis using the IBMS statistical program for Product and Service Solutin (SPSS) Version 21.

The results of this study indicate that the two independent variables namely Financial Compensation (X1) and Non-Financial Compensation (X2) have their own or partial relationship and the relationship together or simultaneously with the dependent variable, namely Employee Performance. Determination coefficient of 0.710 shows the independent variable to predict the dependent variable by 71% the remaining 29% is influenced by other factors.

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

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Dalam konteks dunia pekerjaan ilmu manajemen memberikan pengaruh dan perhatian terhadap sumber daya manusia, oleh karena sifatnya yang mutlak dalam suatu proses produksi. Manajer-manajer perusahaan mengharapkan adanya suatu kondisi yang didalamnya terdapat target-target perusahaan yang dapat tercapai dengan maksimal. Oleh sebab itu mereka banyak membicarakan persoalan ini dalam berbagai pertemuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi sumber daya ini dalam pencapaian tujuan organisasi atau tujuan perusahaan. Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan perusahaan. Sumber daya manusia yang merupakan harta terpenting yang harus dimiliki perusahaan adalah karyawan. Tanpa adanya para karyawan dalam perusahaan tersebut, maka

perusahaan tidak akan bisa berkembang. Antara perusahaan dengan karyawan pun sebenarnya ada hubungan erat dimana perusahaan dan karyawan tersebut ialah saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan para karyawan untuk mencapai tujuan utamanya. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk membantu memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan dan sebagainya. Untuk itu, sudah sewajarnya bila suatu perusahaan member balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya, dan karyawan pun sudah seharusnya memberikan kemampuan kinerja terbaik terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Kompensasi yang perusahaan berikan haruslah sebanding dengan apa yang diberikan karyawan tersebut karena perusahaan harus bisa bersikap adil kepada semua karyawannya. Sehingga para karyawan dapat memberikan prestasi terbaiknya untuk meningkatkan perusahaan tersebut.

Dalam era globalisasi sekarang ini perkembangan dalam dunia bisnis semakin pesat, setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing. Perusahaan harus mampu merespon semua perubahan yang terjadi dan menciptakan daya saing yang optimal agar dapat bertahan dalam kondisi persaingan yang semakin ketat. Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, dengan harapan tercapai tujuan perusahaan. Salah satu diantaranya adalah melalui program kompensasi. Kompensasi diadakan agar karyawan dapat memenuhi seluruh atau sebagian kebutuhan dan keinginan karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi sebagai salah satu bentuk penghargaan atau balas jasa atas apa yang

telah diberikan karyawan pada perusahaan. Seiring dengan perkembangan zaman yang disertai kemajuan teknologi saat ini mengakibatkan kebutuhan hidup masyarakat, baik perorangan maupun perusahaan semakin meningkat. Dengan semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat mengakibatkan adanya perpindahan barang diberbagai tempat. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan geografis antara satu wilayah dengan wilayah lainnya. Meningkatnya tingkat perpindahan atau pengiriman barang dari satu wilayah ke wilayah yang lainnya ini memberikan kesempatan untuk berkembangnya perusahaan jasa yang bergerak dibidang pengiriman barang maupun dokumen di Indonesia seperti Tiki, Jne, dan POS. PT.Pos Indonesia adalah salah satu perusahaan milik negara atau salah satu BUMN milik pemerintah Indonesia yang bergerak dibidang pelayanan atau pengiriman pos. Kecepatan PT Pos Indonesia selalu menjadi pilihan masyarakat, namun sejak terbukanya gerbang globalisasi dengan kemudahan akses mengirim pesan atau kabar melalui jaringan telepon dan internet, surat menyurat yang dikirim menggunakan jasa PT Pos Indonesia mulai ditinggalkan. Tapi, terlalu cepat jika menyebutkan PT Pos Indonesia memasuki dunia senja

Dari berbagai tantangan-tantangan yang dihadapi oleh PT Pos Indonesia (persero) tersebut, PT Pos Indonesia memiliki sisi lain yang dapat menjadi sebuah keunggulan dari PT Pos Indonesia jika dibandingkan dengan pesaingnya seperti TIKI, JNE Express dan lainnya adalah dari segi wilayah jangkauan layanannya, segi keberadaan lokasinya, dan keterjangkauan harga pengirimnya. Dilihat dari segi wilayah jangkauan layanannya, maka wilayah jangkauan layanan

PT. Pos Indonesia yang sangat luas bahkan sampai ke daerah-daerah yang terpencil. Hal inilah yang membedakan antara PT Pos Indonesia dengan jasa pengiriman lainnya. PT Pos Indonesia telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan insfratruktur jejaring yang dimilikinya yang saat ini mencapai sekitar 24.000 titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia, seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 kantor Pos online, serta dilengkapi elektronik mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid dan terintegrasi. Sistem kode pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat. Selain itu dilihat dari keterjangkauan harganya, PT Pos Indonesia memiliki keunggulan yang relatif lebih murah dibandingkan dengan jasa pengiriman yang lain.

Semangat sinergi BUMN menyatukan PT Pos Indonesia dan PT Pertamina melalui ketersediaan layanan pos di Bright SPBU Pertamina, Layanan Pos akan tersedia 24 jam di ribuan gerai Bright SPBU yang umumnya buka 24 jam, semakin mendekatkan Pos dengan masyarakat. Melalui kantor pos yang ada di SPBU ini, masyarakat bisa mengirim dokumen dan paket, melakukan transaksi jasa keuangan seperti pembayaran listrik, air, cicilan motor, kartu kredit, dsb. Saat ini dioperasikan 3 kantor pos di SPBU yaitu SPBU Lenteng Agung, Cikini dan Kuningan, menyusul lokasi-lokasi lainnya di seluruh Indonesia.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawan berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Hal ini juga akan berlaku sebaliknya, apabila para kerawannya merupakan para karyawan yang rajin dan senang berinovasi maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya.

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang meningkatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun.

Jadi pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk

meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat karyawan tersebut pasti akan memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain serta dengan seiring meningkatnya pemberian kompensasi maka karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Fenomena yang ada pada kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar Cabang Regional X, ialah kinerja karyawan yang mengalami pasang surut, seiring dengan pemberian kompensasi yang berfluktuasi dan pemberian kompensasi yang tidak tepat waktu pada kantor secara umumnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul sebagai berikut: **“Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Makassar Cabang Regional X”**.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **a) Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Bagi organisasi / perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Hasibuan (2008 : 118) mengemukakan bahwa :“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang

diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Umar (2007:16) : Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan”.

### **b. Fungsi Pemberian Kompensasi**

Pemberian kompensasi mempunyai fungsi dan tujuan. Menurut pendapat Arep dan Tanjung (2003), mengemukakan bahwa tujuan membuat manajemen balas jasa (kompensasi) dalam jangka panjang terdiri atas 3 bagian yaitu :

1. Ini sangat erat kaitannya dengan komitmen kerja yang biasa disebut perjanjian kerja antara manajemen dengan karyawan :  
Memperoleh karyawan yang berkualitas dengan cara menarik karyawan yang handal ke dalam organisasi. Jika kompensasi yang diberikan tinggi, maka banyak orang yang berminat bekerja di tempat tersebut, sehingga seleksi dapat dilakukan dengan cara yang sangat ketat
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja melalui memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi unggul. Ini akan berhasil jika bonus yang diterapkan sangat menggiurkan bagi para pegawai  
Pengertian dan Tujuan Kompensasi Menurut Para Ahli  
Semangat Kerja Karyawan
3. Timbulnya long life employment (bekerja seumur hidup atau timbul loyalitas dalam bekerja di tempat tersebut).

Menurut pendapat Hasibuan (2008: 121-122), tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

#### **1. Ikatan Kerja Sama**

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

#### **2. Kepuasan Kerja**

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.



### **3. Pengadaan Efektif**

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

### **4. Motivasi**

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

### **5. Stabilitas Karyawan**

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

### **6. Disiplin**

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

### **7. Pengaruh Serikat Buruh**

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan

### **8. Pengaruh Pemerintah**

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

## **c. Sifat Kompensasi**

Menurut Mathis dan Jackson (2006:p.419) imbalan jasa yang bersifat tetap baik berupa materi maupun non materi yang merupakan imbalan diluar gaji pokok Berdasarkan mekanisme penerimanya kompensasi dapat dibedakan dalam dua macam yaitu :

- a. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimanya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja, yaitu upah dan gaji.
- b. Kompensasi perlengkapan atau kompensasi tidak langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.  
Yang termasuk dalam kompensasi tidak langsung yaitu :
  1. Perlindungan umum, seperti jaminan social, pengangguran, dan cacat
  2. Perlindungan pribadi, seperti pension, tabungan, pesangon tambahan, dan asuransi.
  3. Pembayaran saat tidak bekerja, seperti pada waktu mengikuti pelatihan, cuti kerja, sakit, saat liburan, dan acara pribadi
  4. Tunjangan siklus hidup dalam bentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, dan konseling

**Tabel. 2 Sifat Kompensasi**

<b>Kompensasi</b>	
<b>Langsung</b> <b>Gaji Pokok</b> -Upah -Gaji	<b>Tidak Langsung</b> <b>Tunjangan</b> -Asuransi kesehatan/jiwa -Cuti berbayar -Dana pensiun -Kompensasi kerja -lain-laim
<b>Penghasilan Tidak Tetap</b> -Bonus	

*Sumber : Mathis & jackson*

#### **d. Jenis-jenis kompensasi**

Dalam menentukan jenis-jenis kompensasi dalam menentukan jenis-jenis kompensasi banyak perbedaan dan persamaan pendapat para ahli, namun tujuannya hampir sama yaitu untuk memberikan kompensasi yang layak pada karyawan perusahaan/organisasi.

Hadari Nawawi (2005:316-317) mengemukakan kompensasi dibedakan menjadi dua kategori, yaitu :

- a. Kompensasi total, yaitu keseluruhan penghargaan/ganjaran yang diterima oleh seorang pekerja untuk seluruh pekerjaan yang dilakukannya sebagai kontribusinya pada pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.
- b. Kompensasi khusus atau kompensasi tambahan, yaitu penghargaan/ganjaran yang diberikan kepada para pekerja dengan status tertentu dalam perusahaan/organisasi

Menurut Rivai (2004 : 358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial,

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok ( gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

## 2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

### **e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dikemukakan oleh Yani (2012:143-144):

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja  
Meskipun hukum ekonomi tidak bisa digunakan mutlak dalam tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan membutuhkan keterampilan tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka.
- b. Organisasi Buruh  
Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidaknya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat berarti posisi karyawan juga kuat sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.
- c. Kemampuan untuk Membayar  
Meskipun karyawan dalam hal ini serikat buruh menuntut tingkat kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan bayar dari perusahaan. Tingginya tingkat kompensasi akan menaikkan tingkat biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian dari perusahaan akan tidak mamapu memenuhi fasilitas karyawan
- d. produktivitas  
kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggia prestasi karyawan seharusnya semakin besar juga kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah belum adanya kesepakatan dalam menghitung tingkat

produktivitas.

e. Biaya Hidup

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah biaya hidup. Di kota – kota besar dimana biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi. Bagaimanapun biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

f. Pemerintah

Pemerintah dengan aturan – aturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

## **b) Kompensasi Finansial**

Mondy (2003:p.442), mengemukakan bahwa :“Kompensasi Finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan”.

Kompensasi finansial dibedakan menjadi dua, yaitu :

a. Kompensasi Finansial langsung

Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi.

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

b. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tidak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan social, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

Pendapat lain dikemukakan oleh Rivai (2004:358) yaitu :“Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan)”

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri dari atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif
- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pension. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

Berdasarkan pernyataan para ahli tersebut diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kompensasi finansial terdiri atas :

1. Kompensasi finansial langsung, yaitu :

a. Upah. Gaji, Bonus, Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tetap. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

2. Kompensasi Finansial tidak langsung/tunjangan, terdiri atas :

- a. Program Asuransi, Program pensiun, bayaran saat tidak masuk kerja

**c) Kompensasi Non Finansial**

Mondy (2003:p.442) mengemukakan bahwa :“Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas”.

Kompensasi Nonfinansial dibedakan menjadi dua, yaitu :

a. Non financial the job (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (esteem) dan aktualisasi (self actualization).

b. Non financial job environment (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan).

Kompensasi nonfinansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervise kompetensi (competent supervision), kondisi kerja yang mendukung (comfortable working conditions), pembagian kerja (job sharing).

Pendapat lain dikemukakan oleh Rivai (2004:358) yaitu :

“Kompensasi nonfinansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif”.

#### **d) Kinerja Karyawan**

##### **a. Definisi Kinerja**

Usman (2009:489), “penilaian kinerja merupakan alat yang berfaeda tidak hanya untuk mengevaluasi kerja para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan pegawai”.

Menurut Mangkunegara (2002 : 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

##### **b. Indikator Kinerja**

Menurt Usman (2009:489), ada lima faktor dalam penilaian kinerja,yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran,
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi,
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan,
- d. Kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu,

- e. Konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### **c. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2002:68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan mengambil resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuhang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (Feed back) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### **d. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson (2001:82), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- Kemampuan
- Motivasi
- Dukungan yang diterima
- Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- Hubungan dengan organisasi

## **Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian Ekshu Hamdan dan Roy Setiawan (2014) Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Buana Persada, dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi berganda juga telah menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pratiwi ( 2013 ) melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia ( Persero ) Kantor Cabang Bangkalan. Populasi dan sampel adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia ( Persero ) Kantor Cabang Bangkalan sejumlah 50 orang. Teknik analisis data dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia ( Persero ) Kantor Cabang Bangkalan

### **1. Kerangka Pikir**

Kerangka proses berpikir bertujuan sebagai landasan proses berpikir deduktif melalui tinjauan teoritik yaitu berdasarkan teori maupun konsep-konsep yang telah ada karena bersifat universal berlaku umum di mana saja, namun dapat diterapkan untuk kasus-kasus spesifik.

#### **a. Hubungan antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan**

Adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Salah satu adanya kompensasi finansial



yang merupakan imbalan atau balas jasa yang berupa uang seperti gaji, bonus dan insentif. Apa bila karyawan mendapatkan kompensasi finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan, namun apa bila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan apa yang dikerjakan maka kinerja karyawan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugasnya

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kompensasi finansial dan faktor kinerja karyawan. Jadi hubungan antara variabel kompensasi finansial dengan kinerja adalah :

H1 : Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Hubungan antara Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan**

Perusahaan dalam pemberian kompensasi tidak hanya berupa kompensasi finansial saja atau kompensasi berupa uang, namun pemberian kompensasi juga dilakukan dalam bentuk nonfinansial yang merupakan imbalan atau balas jasa yang tidak berupa uang, seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, dana pensiun serta tunjangan tunjangan lainnya.

Apa bila karyawan mendapatkan kompensasi non finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, nyaman dan tidak terlalu khawatir terhadap kondisinya. Hal tersebut akan membuat karyawan cenderung melakukan yang terbaik

untuk perusahaan, namun apa bila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan apa yang dikerjakan maka kinerja karyawan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugasnya.

Jadi hubungan antara variabel kompensasi non finansial dengan kinerja adalah :

H2: Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **c. Hubungan antara Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja**

Adanya kompensasi finansial maupun non finansial yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Jadi hubungan antara variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja adalah :

H3: Kompensasi Finansial dan Non Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Teknik Pengujian Instrumen**

#### **a. Uji Validitas.**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator

tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak (Ghozali, 2005:56).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali2005:59). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0.60 (Ghozali, 2005:60).

#### **c. Uji Asumsi Klasik**

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

#### **d. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis Regresi Linear Berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2,$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam metode analisis ini biasanya dihitung dengan menggunakan perangkat lunak (*Soft Ware*) program komputer *SPSS*

Adapun prosedur analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji statistik baik uji F maupun uji T dengan formula sebagai berikut :

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Dimana

$\hat{Y}$  = kinerja karyawan

$X_1$  = Kompensasi Finansial

$X_2$  = Kompensasi Non Finansial

$b_0$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$e_i$  = Faktor kesalahan

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

$b_1, b_2,$  = Koefisien garis regresi

$X_1, X_2,$  = Variabel independen (kompensasi finansial dan nonfinansial)

e = *error* / variabel pengganggu

#### e. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji Signifikansi Simultan ( Uji Statistik F )

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005;84). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan non finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

b. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005; 94). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kompensasi finansial dan non finansial) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted*  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen ditambahkan kedalam model.

c. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Apakah variabel X1, X2, (kompensasi finansial dan nonfinansial) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005 :84). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel bebas (kompensasi finansial ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (kompensasi non finansial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

#### Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Pos Indonesia Makassar

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Pria	58	70,73%
2.	Wanita	24	29,26%
	Jumlah	82	100%

Sumber : Diolah dari data kuesioner , 2019

### Identitas Responden Berdasarkan Umur Pada PT. Pos Indonesia Makassar

No	Umur (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	20-30	19	23,17%
2.	31-40	32	39,02%
3.	41-50	19	23,17%
4.	>50	12	14,63%
Jumlah		82	100%

Sumber : Diolah dari data kuesioner , 2019

### Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada PT. Pos Indonesia Makassar

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	SD	0	0
2.	SLTP/SMP	0	0
3.	SLTA/SMA	12	14,63%
4.	Diploma 3	32	39,02%
5.	S1	38	46,34%
Jumlah		82	100%

Sumber: Diolah dari data kuesioner, 2019

## ANALISIS DATA

### 1. Uji Validitas

**Tabel 10. Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X1)**

No.	Koefisien Korelasi	Angka Kritis	Keterangan
Pernyataan	Nilai r hitung	r Tabel	
1.	0,676	0,220	Valid
2.	0,653	0,220	Valid
3.	0,707	0,220	Valid
4.	0,591	0,220	Valid
5.	0,446	0,220	Valid
6.	0,227	0,220	Valid

Sumber: Diolah dari data kuesioner, 2019

### Hasil Uji Validitas Kompensasi Non Finansial (X2)

No.	Koefesien Korelasi	Angka Kritis	Keterangan
Pernyataan	nilai r hitung	r Tabel	
1.	0,617	0,220	Valid
2.	0,742	0,220	Valid
3.	0,682	0,220	Valid
4.	0,585	0,220	Valid
5.	0,296	0,220	Valid
6.	0,299	0,220	Valid

Sumber: Diolah dari data kuesioner, 2019

### Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No.	Koefesien Korelasi	Angka Kritis	Keterangan
Pernyataan	nilai r hitung	r Tabel	
1.	0,727	0,220	Valid
2.	0,827	0,220	Valid
3.	0,777	0,220	Valid
4.	0,462	0,220	Valid
5.	0,336	0,220	Valid
6.	0,972	0,220	Valid

Sumber: Diolah dari data kuesioner, 2019

### 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,539	Reliabel
Kompensasi Non Finansial	0,489	Reliabel
Kinerja	0,456	Reliabel

Sumber: Diolah dari data kuesioner, 2019



### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.09046876
	Absolute	.131
Most Extreme Differences	Positive	.096
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		1.183
Asymp. Sig. (2-tailed)		.122

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### b. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.848	1.717		.494	.623		
	FINANSIAL	.374	.165	.338	2.268	.026	.165	6.048
	NONFINANSIAL	.558	.159	.522	3.506	.001	.165	6.048

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah, 2019

#### c. Uji Hetero Kedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				Beta
1	(Constant)	.029	.951		.030	.976
	FINANSIAL	-.068	.091	-.203	-.744	.459
	NONFINANSIAL	.103	.088	.318	1.165	.247

a. Dependent Variable: ABS\_RES

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.848	1.717		.494	.623
FINANSIAL	.374	.165	.338	2.268	.026
NONFINANSIAL	.558	.159	.522	3.506	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah, 2019

#### 5. Uji Parsial, Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

##### a. Uji Parsial ( Uji t )

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.848	1.717		.494	.623		
FINANSIAL	.374	.165	.338	<u>2.268</u>	.026	.165	6.048
NONFINANSIAL	.558	.159	.522	<u>3.506</u>	.001	.165	6.048

a. Dependent Variable: KINERJA

##### b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	235.742	2	117.871	96.677	.000 <sup>b</sup>
Residual	96.319	79	1.219		
Total	332.061	81			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), NONFINANSIAL, FINANSIAL

#### 6. Koefisien Korelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 <sup>a</sup>	.710	.703	1.10419

a. Predictors: (Constant), NONFINANSIAL, FINANSIAL

b. Dependent Variable: KINERJA

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh suatu variabel bebas dengan taraf signifikansi nilai profitabilitas 0,05 atau 5%. Berdasarkan tabel coefficients diperoleh hasil bahwa besarnya pengaruh variabel bebas X1 dan X2 dengan nilai masing masing  $X1 = 0,374$  dengan nilai signifikansi 0,026 dan  $X2 = 0,558$  dengan nilai signifikansi 0,001, memiliki pengaruh secara nyata atau signifikansi. Maka perbandingan yang kita bisa simpulkan bahwa variabel kompensasi non finansial (X2) memiliki pengaruh yang lebih besar ketimbang variable Kompensasi finansial (X1) terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan penilaian kompensasi finansial dan non finansial menyebabkan peningkatan nilai kinerja karyawan.

### **2. Analisis Korelasi (R)**

Hasil analisis hubungan pada tabel analisis korelasi determinasi, diketahui bahwa hubungan antara variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,843. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi (r), dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi (X1) dan kompensasi non finansial (X2) dengan kinerja karyawan (Y) berada pada kategori sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi 0,710 artinya variabel kinerja karyawan variabilitas sebesar 71% dari variabel X1 dan X2 sedangkan sisanya 29% adalah akibat faktor lain yang tidak diteliti ataupun tidak terdapat dalam model regresi yang diamati

### **3. Uji F**

Berdasarkan tabel pengujian penghitungan uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial memiliki hubungan linear maupun pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Penetapan pemberian kompensasi secara finansial yang tepat, kebijakan pemberian gaji yang sesuai, serta tunjangan dan insentif yang baik oleh pimpinan perusahaan serta pemberian kompensasi secara nonfinansial baik itu berupa penghargaan, promosi jabatan dan penyediaan prasarana yang baik membuat karyawan merasa bersemangat dan meningkatkan kinerjanya demi perusahaan. Jika semua berjalan baik sesuai porsinya maka timbullah kinerja karyawan yang meningkat dan baik pada PT.POS INDONESIA (Persero) Makassar Cabang Regional X.

#### . 4. UJI T

Secara parsial dapat dijelaskan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas masing masing variabel berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Pemberian kompensasi finansial yang sesuai dan diharapkan karyawan seperti pada penilain kuesioner yang dibagikan bahwa karyawan sangat setuju dengan kompensasi finansial dengan indikator gaji yang telah ditetapkan perusahaan sudah memadai kebutuhan hidup serta pemberian insentif yang diberikan pihak perusahaan, dengan pemberian dan penetapan kompensasi yang baik bagi karyawan guna mampu meningkatkan kinerjanya. Sama halnya dengan kompensasi non finansial, Kompensasi non finansial dalam penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, pujian, lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan peluang untuk dipromosikan bisa meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Makassar.

5. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat ahli Haris,2011 kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan dan sudah sesuai dengan penelitian sebelumnya Ekshu Hamdan dan Roy Setiawan (2014) dengan judul Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Buana Persada, dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1. Kesimpulan**

Pemberian kompensasi baik finansial dan non finansial kepada semua karyawan PT. Pos Indonesia Makassar sangat penting agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada karyawan PT. Pos Indonesia Makassar. Hal ini dapat dilihat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.268 > 1,663$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,026 < 0,05$ ), maka secara parsial variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) atau mempunyai pengaruh yang kuat dan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Makassar.

2. Kompensasi non finansial ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.506 > 1,663$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), maka secara parsial variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) atau mempunyai pengaruh yang kuat dan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Makassar.
3. Secara simultan variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan non finansial ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia Makassar, dimana nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar ( $96,677 > F_{tabel}$  ( $3,11$ ) dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,005$ ), maka secara bersama-sama (simultan) variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Saran

1. PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar Cabang Regional X, sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial dan non finansial dan sangat diharapkan agar terjadinya peningkatan pada masa yang akan datang agar kinerja karyawan semakin meningkat dan termotivas dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai karyawan
2. PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar Cabang Regional X, sangat diharapkan untuk lebih mementingkan kepuasan pelanggan salah satunya yaitu dalam hal pengiriman barang sampai dengan cepat dan aman serta lebih memperhatikan keluhan konsumen untuk kesuksesan kedepannya
3. PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar Cabang Regional X

Selaku stakeholder/pimpinan perusahaan agar memperhatikan karyawannya baik itu secara kinerja maupun pemberian kompensasi agar karyawan makin aktif, merasanyaman dalam bekerja serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya demi eksistensi PT. Pos Indonesia dalam bidang pengiriman barang dan pelayanan di eraglobalisasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Edisi ke-3*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.

- Handoko , T. Hani 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Melayu,SP. 2004. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.n Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husaeni,Usman.2009. *Manajemen teori, praktik dan riset pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Mondy, Jery M. (2003). *Compensation* (First Edition), New Jersey: Prentice Hall Inc., Englewood
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada Yniversity Press
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Rivai,Veitzhal.2004, *Manajemen sumber Daya Manusia untuk perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins,p Stephen.2006. *Perilaku organisasi. Edisi bahasa Indonesia*. Jakarta. PT.Indeks kelompok Gramedia
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D..* Penerbit ALFA BETA.
- Sumarni, Murti dan Salamah Wahyuni.2006. *Metedologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : CV. Andi offset
- <https://media.neliti.com/media/publications/35996-ID-pengaruh-kompensasi-finansial-dan-non-finansial-terhadap-kinerja-karyawan-pt-sam.pdf>
- <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/41879/Reference.pdf?sequence=2>
- <http://www.posindonesia.co.id/index.php/sejarah-pos/>



