
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA
PT SUMBER FAJAR INTI ABADI DI PONTIANAK**

Gripen Wira Cakra

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner dan dokumenter. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan *marketing* PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak yang berjumlah 55 orang pada tahun 2016. Sampel yang diambil berjumlah 50 orang karyawan bagian *marketing* yang sudah berkerja lebih 1 tahun Analisis data yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif. Hasil penelitian bahwa kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak. Sedangkan berdasarkan uji F diketahui probabilitasnya yakni $0,000 < 0,05$, berarti kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2), secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk mendapatkan upah yang layak.

Kinerja atau prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan, namun terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya pemberian kompensasi. Kompensasi karyawan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan pilihan mereka untuk tetap bersama dalam organisasi tersebut atau mencari pekerjaan lainnya, akan tetapi kompensasi juga menuntut keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha

dengan harapan dari karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kesejahteraan karyawan maupun keluarga akan meningkat.

PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang distributor. Mendistributorkan barang makanan dan minuman ke grosir, mini market, supermarket, dan pedagang kaki lima di jalanan ataupun kios -kios. Untuk menciptakan peningkatan produktifitas dan kinerja perusahaan, maka karyawan bagian marketinglah yang harus bertanggungjawab akan hal ini. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berusaha untuk mendayagunakan manusia sebagai tenaga secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi Manajemen sumber daya manusia menjadi hal penting dalam organisasi. Menurut Handoko (2008: 4) menyatakan: "Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi". Praktik sumber daya manusia yang baik akan membuahkan peningkatan kemampuan sebuah organisasi untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya guna mewujudkan visi dan misinya sangat ditentukan oleh kualitas dari kinerja sumber daya manusia.

Menurut Handoko (2008: 155): "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka". Sedangkan menurut Umar (2005: 16): "Kompensasi adalah sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan".

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumber daya serta kompetensi yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

Menurut Hasibuan (2011: 126): “Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung (gaji/upah/insentif) dan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan karyawan), jika perbandingan kedua kompensasi ini ditetapkan sedemikian rupa maka kehadiran karyawan akan lebih baik”.

Menurut Hasibuan (2011: 126): “Susunan kompensasi hendaknya disusun dengan unsur-unsur yang terdiri dari kompensasi langsung (gaji, upah dan upah insentif). Kompensasi tidak langsung (kesejahteraan) berbentuk uang dan barang (natura) supaya dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan serta mendorong terwujudnya sasaran perusahaan”.

Menurut Simamora dalam Bintoro, Utami dan Hakam (2013: 2-3) kompensasi ada dua macam, yaitu:

1. Kompensasi Finansial yang berupa pengeluaran moneter seperti :
 - a. Gaji atau Upah
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
 - b. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya.
 - c. Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan.
 - d. Fasilitas
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan *club*, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2. Kompensasi Non Finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial.

Menurut Hasibuan (2011: 87):

“Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan”.

Sedangkan menurut Cherington dalam Umam (2010: 188):

“Kinerja menunjang pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan waktu. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar bekerja secara maksimal”.

Menurut Umar (1998) dalam Makmur (2008: 199): “Variabel kinerja terdiri dari beberapa unsur, yaitu:

1. Mutu pekerjaan
2. Kejujuran karyawan
3. Inisiatif
4. Kehadiran
5. Sikap
6. Kerjasama
7. Kehandalan
8. Pengetahuan tentang kerja
9. Tanggung jawab
10. Pemanfaatan waktu

Mutu pekerjaan merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Kejujuran karyawan merupakan ketulusan hati seseorang dalam melaksanakan tugas dan

kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan. Inisiatif merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan, menciptakan peluang baru atau untuk menghindari timbulnya masalah. Kehadiran merupakan, keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan. Sikap merupakan tindakan karyawan dalam segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan hubungan terhadap orang lain. Kerjasama merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Keandalan merupakan kemampuan seseorang yang digunakan dan dapat dipercaya orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan. Pengetahuan tentang pekerjaan merupakan luasnya pengetahuan seseorang mengenai pekerjaan yang dilakukan dan keterampilan yang dimiliki orang tersebut dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan. Pemanfaatan waktu yaitu memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin agar sesuai dengan waktu yang telah direncanakan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari uraian di atas dampak kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi/ meningkatkan prestasi organisasi tempat karyawan yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Jadi pemberian kompensasi merupakan kewajiban suatu perusahaan, karena pemberian kompensasi menentukan kinerja seseorang yang dapat menimbulkan suatu prestasi yang merupakan tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi harus jelas dan adil sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Pemberian kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan

pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penulisan adalah menggunakan metode deskriptif. Metode pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, kuesioner, dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *marketing* PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak yang berjumlah 55 orang pada tahun 2016. Sampel yang diambil adalah sebanyak 50 orang responden yaitu karyawan *marketing* yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak. Teknik pengumpulan sampel adalah Teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan skala likert dianalisis menggunakan regresi berganda untuk uji t dan uji F..

PEMBAHASAN

Karakteristik umur dalam penelitian ini adalah sebagian besar responden yakni sebanyak 39 orang responden atau 78,00 persen adalah perempuan, sebanyak 22 orang responden atau 44,00 persen berada pada kelompok umur antara 20-25 tahun, sebagian besar responden yakni sebanyak 46 orang responden atau 92,00 persen tamatan tingkat pendidikan SLTA, sebanyak 34 orang responden atau 68,00 persen masa kerjanya tiga sampai dengan empat tahun dan sebagian besar responden 30 orang responden atau 60,00 persen menyatakan tidak mempunyai tanggungan karena responden belum berumah tangga dan tidak mempunyai tanggungan dari keluarganya..

Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X)	KF1	0,674	0,30	Valid
	KF2	0,859	0,30	Valid
	KF3	0,890	0,30	Valid
	KF4	0,853	0,30	Valid
	KF5	0,901	0,30	Valid
	KNF1	0,524	0,30	Valid
	KNF2	0,599	0,30	Valid
	KNF3	0,487	0,30	Valid
	KNF4	0,622	0,30	Valid
	KNF5	0,590	0,30	Valid

Variabel	No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kinerja kerja karyawan (Y)	KK1	0,740	0,30	Valid
	KK2	0,535	0,30	Valid
	KK3	0,692	0,30	Valid
	KK4	0,719	0,30	Valid
	KK5	0,674	0,30	Valid
	KK6	0,573	0,30	Valid
	KK7	0,637	0,30	Valid
	KK8	0,603	0,30	Valid
	KK9	0,724	0,30	Valid
	KK10	0,646	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan, 2016

Tabel uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap item variabel kompensasi dan kinerja kerja karyawan dinyatakan valid karena lebih besar dari r tabel yakni sebesar 0,30.

Untuk menguji reliabilitas pada pertanyaan dalam variabel kompensasi dan kinerja kerja karyawan *marketing* dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,920	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja kerja karyawan	0,901	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Olahan, 2016

Tabel 2 di atas menjelaskan bahwa nilai *Cronbach Alpha* (α) semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa atau kuisisioner yang digunakan variabel kompensasi dan kinerja kerja karyawan semuanya dinyatakan dapat handal atau dipercaya sebagai alat ukur variabel.

a. Hasil olah Regresi, Persamaannya regresi dan penjelasannya

1) Persamaannya regresi dan penjelasannya

Persamaan regresi adalah suatu formula matematis yang menunjukkan hubungan keterkaitan antara satu atau beberapa variabel yang nilainya sudah diketahui dengan variabel yang nilainya belum diketahui. Untuk persamaan regresi variabel kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Sumber

Fajar Inti Abadi di Pontianak, yang diambil dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Estimasi Regresi Linier

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	1.001	.399			2.508	.016
Kompensasi Finansial	.400	.084	.539		4.784	.000
Kompensasi Non Finansial	.346	.118	.331		2.934	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber : Data Olahan , 2016 (lampiran)

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1,001 + 0,400X_1 + 0,346X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan hubungannya sebagai berikut:

- 1) Konstanta regresi (a) = 1,001, artinya jika variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (X_2) sama dengan 0 maka kinerja kerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak akan sebesar 1,001.
- 2) Koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X_1) = 0,400, artinya jika nilai kejelasan (X_1) meningkat satu satuan sementara nilai-nilai yang lain tetap maka kinerja kerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak akan meningkat sebesar 0,400 satuan.
- 3) Koefisien regresi variabel kompensasi non finansial (X_2) = 0,346, artinya jika nilai ketepatan (X_2) meningkat satu satuan sementara nilai-nilai yang lain tetap maka kinerja kerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak akan meningkat sebesar 0,346 satuan.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel *independent* secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel *dependent*.

Dalam uji t, nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t yang diperoleh dari tabel distribusi *Student t* dengan $\alpha = 0,05$ dengan $dk = n - 2$. Adapun kriteria sebagai berikut: Jika $t_{hitung} \geq$ dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan apabila $t_{hitung} <$ dari t tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Nilai t hitung dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4:

Tabel 4
Nilai t Hitung Hasil Estimasi Regresi

Variabel	t	t tabel	Sig.	Keputusan
kompensasi finansial (X_1) → Kinerja (Y)	4,784	2,010	0,000	Signifikan
kompensasi non finansial (X_2) → Kinerja (Y)	2,934	2,010	0,005	Signifikan

Sumber : Data Olahan , 2016 (lampiran)

Hasil dari pengujian regresi menunjukkan kompensasi finansial (X_1) secara parsial (individu) mempengaruhi kinerja kerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak dapat dilihat pada nilai t hitung = 4,784 dan nilai t tabel dengan derajat kebebasan (dk) = $n-2=50-2 = 48$ dan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar $\pm 2,01063$ dibulatkan 2,010 (pada tabel distribusit t). Kesimpulannya: t hitung > tabel (4,784 > 2,010), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, kompensasi finansial (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak. Hal ini juga terlihat dari tingkat signifikansi variabel kompensasi finansial (X_1) sebesar 0,00 yang lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Hasil dari pengujian regresi menunjukkan kompensasi non finansial (X_2) secara parsial (individu) mempengaruhi kinerja kerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak dapat dilihat pada nilai t hitung = 2,934 dan nilai t tabel dengan derajat kebebasan (dk) = $n-2=50-2 = 48$ dan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar $\pm 2,01063$ dibulatkan 2,010 (pada tabel distribusit t). Kesimpulannya: t hitung > tabel (2,934 > 2,010), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, kompensasi non finansial (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak. Hal ini juga terlihat dari tingkat signifikansi variabel kompensasi non finansial (X_2) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari pada 0,05 ($0,005 < 0,05$).

Uji F untuk melihat pengaruh variabel X terhadap variabel terikatnya/*dependent*. Bisa juga dikatakan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Sedangkan untuk mencari nilai F tabel dapat dicari dengan menggunakan tingkat

signifikansi (α) = 0,05; derajat kebebasan (dk) pembilang = m; dan derajat kebebasan (dk) penyebut = n-k-1

Kriteria penerimaan atau penolakan H_0 pada tingkat kepercayaan 95% (tingkat kesalahan 5%), yaitu sebagai berikut : H_0 ditolak dan H_a diterima bila, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: Ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y sedangkan H_0 diterima dan H_a ditolak bila, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$: Tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Nilai F hitung hasil estimasi regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Nilai F Hitung Hasil Estimasi

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.683	2	3.842	37.028	.000 ^a
Residual	4.876	47	.104		
Total	12.559	49			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber : Data Olahan , 2016 (lampiran)

Diketahui F tabel dengan dk pembilang = m = 5; dk penyebut = n-m-1 = 50-2-1= 47 dan $\alpha = 0,05$ dan nilai yang diperoleh dari tabel F ini sebesar 3,20.

Kesimpulan: $F_{hitung} > F_{tabel}$ (37,028 > 3,20), sehingga H_0 ditolak dan H_a di terima dan probabilitasnya yakni $0,000 < 0,05$, berarti kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2), secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak.

PENUTUP

Dari hasil penelitian yang telah diperoleh, penulis menarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut: Kompensasi finansial (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak. Hal ini juga terlihat dari tingkat signifikansi variabel kompensasi finansial (X_1) sebesar 0,00 yang lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$). Kompensasi non finansial (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Sumber Fajar

Inti Abadi di Pontianak. Hal ini juga terlihat dari tingkat signifikansi variabel ketepatan (X_2) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari pada 0,05 ($0,005 < 0,05$). Berdasarkan uji F diketahui bahwa F hitung $>$ F tabel ($37,028 > 3,20$), sehingga H_0 ditolak dan H_a di terima dan probabilitasnya yakni $0,000 < 0,05$, berarti kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2), secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak.

Dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan agar lebih baik lagi maka perlunya PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak lebih meningkatkan lagi kebijakan kompensasi finansial seperti pemberian gaji, insentif dan THR yang diterima karena masih ada sebagian responden merasa kebijakan kompensasi finansial ini masih belum memadai dan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan agar lebih baik lagi maka perlunya pihak PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak lebih meningkatkan lagi kebijakan kompensasi non finansial seperti lebih sering memberikan pujian kepada karyawan yang dianggap berkinerja baik, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi, terus berupaya meningkatkan suasana kerja yang lebih baik dan harmonis serta kebijakan cuti hamil sesuai dengan peraturan pemerintah karena masih ada sebagian responden merasa kebijakan belum maksimal dan menyeluruh dalam memberikan peluang tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, Utami dan Hakam, 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Terhadap Karyawan PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 1, hal 2-3.
- Handoko, Hani, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Alex Agung.
- Makmur, Syarif, 2008. *Pemberdayaan Sumber daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Umam, Khaerul, 2005. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Umar, Husein, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.