

PENGARUH KOMPENSASI (FINANSIAL DAN NON FINANSIAL) TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DJKN SULLUTENGGOMALUT**EFFECT (COMPENSATION FINANCIAL AND NON-FINANCIAL) FOR PERFORMANCE OF WORK DJKN SULLUTENGGOMALUT**

Oleh:

¹Muhammad Reza Sadjab²Agus Supandi³Jacky S.B Sumarauw^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manadoemail: ¹Muhammadreza_sadjab@yahoo.com²supandi_smrt@yahoo.co.id³jq_sbs@yahoo.com

Abstrak: Dalam era globalisasi saat ini ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk mengadakan penyesuaian dalam semua segi. Setiap organisasi mempunyai berbagai tujuan yang berbeda dan dalam pelaksanaannya dilakukan oleh karyawan. Oleh sebab itu Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Kompensasi finansial dan non finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada DJKN Sullutenggomalut. Metode analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada DJKN Sullutenggomalut. Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja, sedangkan Kompensasi non finansial karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kompensasi financial, Kompensasi non financial, Prestasi kerja

Abstract: In the current era of globalization is characterized by rapid change, an organization or company is required to make adjustments in all aspects. Each organization has different purposes and in the implementation is done by the employees. Therefore, the Human Resources (HR) is an important asset to the success of an organization. The purpose of this study is to determine the financial and non-financial compensation jointly affect the work performance of employees at DJKN Sullutenggomalut. The analytical method used is multiple linear regression. These results indicate the compensation of financial and non-financial simultaneously positive and significant impact on the achievement of Employees in DJKN Sullutenggomalut. Financial compensation partially positive and significant impact on job performance, while non-financial compensation of employees is not significant positive effect on job satisfaction.

Keywords: Compensation of financial, non-financial compensation, job performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia selalu berperan penting dan aktif dalam setiap suatu kegiatan yang di jalani dalam suatu perusahaan manusialah yang menjadi otak dalam merencanakan tujuan perusahaan, tujuan perusahaan tidak akan mungkin tercapai tanpa adanya campur tangan dan keterlibatan karyawan, walau bagaimanapun canggihnya alat yang di miliki perusahaan tersebut.

DJKN Sebagai Salah satu contoh dalam pengelolaan kekayaan negara, dilanjutkan dengan koreksi nilai neraca pada Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP) dan Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga (LKKL). Dari kegiatan ini, LKPP yang sebelumnya mendapat opini disclaimer dari BPK RI, telah meraih opini wajar dengan pengecualian. Pada periode pelaporan 2012, sebanyak 50 dari 93 kementerian/lembaga meraih opini wajar tanpa pengecualian.

Mengingat fungsi pengelolaan aset negara yang merupakan pos terbesar neraca pada LKPP, dan sebagai kontributor perkembangan perekonomian nasional, saat ini DJKN tengah melaksanakan transformasi kelembagaan sebagai bagian dari Transformasi Kelembagaan Kementerian Keuangan. Transformasi kelembagaan di DJKN ini dimaksudkan untuk meningkatkan dan mempertajam fungsi DJKN yang terkait dengan manajemen aset dan special mission pengelolaan kekayaan negara.

Peneliti mengambil objek penelitian di DJKN Sullutenggomalut Kanwil DJKN Suluttenggomalut selalu berupaya memberikan pelayanan yang maksimal kepada para pemangku kepentingan (*stakeholders*). Pelayanan di bidang Pengelolaan Kekayaan Negara, Piutang Negara, dan Lelang, serta layanan pendukung lainnya diberikan berdasarkan *Standard Operating Procedures* (SOP) yang telah ditetapkan dan selalu diselesaikan lebih cepat daripada waktu SOP. Kinerja Organisasi Kanwil DJKN Suluttenggomalut dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan. Pada tahun 2012 Nilai Kinerja Organisasi (NKO) sebesar 112, 31, dan pada tahun 2013 sebesar 113,20. Melihat tren kenaikan NKO, Kanwil DJKN Suluttenggomalut optimis memperoleh NKO tahun 2014 lebih baik dari tahun sebelumnya.

Semua perusahaan menginginkan prestasi karyawan supaya apa yang menjadi harapan perusahaan yaitu untuk mendapat profit/laba dapat dicapai. Demikian juga DJKN sullutenggomalut mengupayakan prestasi kerja karyawannya, karena peran serta karyawan yang merupakan asset utama perusahaan menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan disadari sangat menentukan produksi dan tentu berpengaruh terhadap laba yang akan di dapat perusahaan tersebut. Siagian (2005:224) menyatakan bahwa Prestasi kerja adalah suatu pencapaian hasil kerja atau kesuksesan yang dilakukan dengan melihat akan tanggung jawab dan sikap yang di tunjukan dalam melakukan tugas-tugasnya. Sebagai seorang karyawan yang menjadi penentu kemajuan perusahaan di tuntutan memilik pengetahuan, kemampuan untuk bekerja, keterampilan, kreatif, berkualitas, serta memiliki motivasi kerja dan etos kerja, yang akan menjadi panutan bagi karyawan lain dalam perusahaan tempat dimana karyawan tersebut bekerja. Karyawan merupakan pemikir, perencana, pengendali, dan pelaksana kegiatan dalam perusahaan guna kemajuan perusahaan itu sendiri perusahaan menjadi wadah yang memungkinkan para karyawan untuk berinteraksi dan berkarya melalui aktifitas pekerjaan yang di lakukanya

Kompensasi finansial dan non finansial adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan. Nawawi (2005:316). Handoko (2005:183) menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non finansial adalah yaitu balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan perusahaan pada kasryawan bedasarkan kemampuan perusahaan. Dengan demikian kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan karena diperlukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan begitu juga dengan DJKN Sullutenggomalut memberikan balas jasa dengan apa yang di kerjakan karyawannya ketika pekerjaan karyawan memberikan keuntungan yang baik bagi perusahaan maka perusahaan akan memberikan kompensasi dengan apa yang dia kerjakan dan berikan bagi perusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi (finansial dan non finansial) terhadap prestasi kerja karyawan pada DJKN sullutenggomalut.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada DJKN sullutenggomalut.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada DJKN sullutenggomalut.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2008:148). Hasibuan (2009:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak akan bisa memenuhi visi dan misi perusahaan.

Prestasi Kerja

Dale. S. Beach yang dikutip oleh Achmad Ruky (2004:12) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaan dan potensinya untuk pengembangan. Hasibuan (2005:105) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah keinginan dan kesungguhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Siagian (2005:224) menyatakan bahwa adalah suatu pencapaian hasil kerja atau kesuksesan yang dilakukan dengan melihat akan tanggung jawab dan sikap yang di tunjukan dalam melakukan tugas-tugasnya .

Kompensasi Finansial

1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencaapai tujuan perusahaan.
2. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya atau pelayanan yang diberikan.
3. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuka lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap.

Kompensasi Non finansial

1. Karena karir (aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan hasil kerja), temuan baru, prestasi istimewa
2. Karena lingkungan kerja (dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, kondusif).

Penelitian Terdahulu

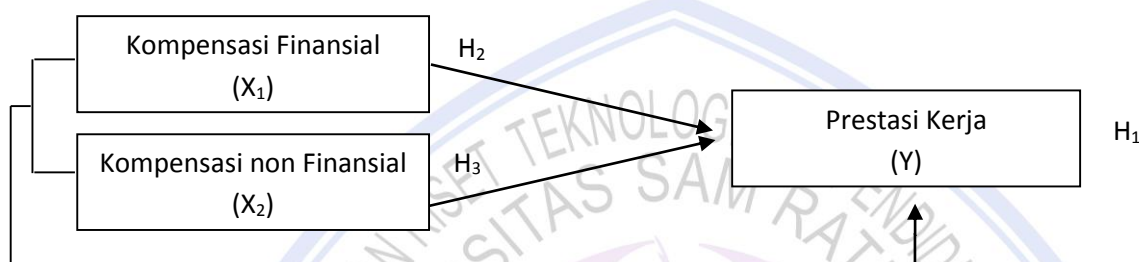
Eta Setiawan Suseno (2014) dalam penelitian dengan judul : pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada BRI Cabang Jember. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang karyawan tetap BRI Cabang Jember. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel populasi/sampel jenuh. Metode pengumpulan

data dengan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

Patric Naray (2013) dalam penelitian dengan judul: Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, kompensasi finansial non finansial dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa semua variabel independen (kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan komitmen organisasi) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende Cabang Sulut.

Kerangka Berpikir

Kerangka pikir dalam penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan DJKN sullutenggomalut.
- H2 : Diduga kompensasi finansial berpengaruh terhadap prestasi karyawan DJKN sullutenggomalut.
- H3 : Diduga kompensasi non finansial berpengaruh terhadap prestasi karyawan DJKN sullutenggomalut

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:22).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di DJKN Sullutenggomalut. Lama waktu penelitian ini yaitu 2 bulan dari Agustus 2016 – September 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/ subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi secara universal didefenisikan sebagai keseluruhan objek yang akan diteliti (Boedjoewono, 2007 :56). Pengambilan sampel di lakukan secara seluruh karakteristik yang berhubungan dengan penelitian, yaitu adalah karyawan DJKN Sullutenggomalut sebanyak 51 orang karyawan. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh dimana sample yang digunakan adalah keseluruhan populasi, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data penelitian ini adalah:

1. Survey
2. Observasi
3. Wawancara
4. Kusioner

Metode Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian, uji asumsi klasik, dan terakhir analisis regresi linear berganda.

Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Yamin & Kurniawan, 2009:22). Indikator yang valid adalah indikator sah berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, atau mampu mengukur apa yang ingin dicari secara tepat (Sugiyono, 2013:23). Sah tidaknya suatu instrument dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi antara skor item dengan skor totalnya pada taraf signifikan 5 %. Probabilitas hasil korelasi jika lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dikatakan sah dan sebaliknya tidak sah/valid (Arikunto, 2010:1).

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi/keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya realibilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (Ghozali, 2009:60). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009:60).

Uji Heteroskedastitas

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009:62).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:63). Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal. Dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2009:63).

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variable terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variable bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variable terikat terhadap beberapa variable bebas (Hair et al, 1995, dalam Yamin dan Kurniawan, 2009:1). Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 20.

Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Uji F atau uji secara simltan bertujuan untuk melihat apakah variabel Kompensasi finansial dan Non finansial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Uji t atau uji secara parsial untuk melihat apakah variabel Kompensasi finansial dan Non finansial berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan.

Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. (Djarwanto & Subagyo, 2010:37).

Koefisien Determinasi Berganda

Koefiseien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variable bebas terhadap variable tidak bebas (Supranto, 2010:37)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status
Kompensasi Finansial (X ₁)	X _{1.1}	0,000	valid
	X _{1.2}	0,000	valid
	X _{1.3}	0,000	valid
	X _{1.4}	0,000	Valid
Kompensasi Non finansial (X ₂)	X _{2.1}	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,000	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid
	Y _{1.2}	0,000	Valid
	Y _{1.3}	0,000	Valid
	Y _{1.4}	0,000	Valid

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Tabel1. Berdasarkan hasil uji *Pearson Correlation*, semua pernyataan pada variable Kompensasi finansial dan Non finansial terhadap Prestasi Kerja dinyatakan Valid karena nilai sig < alpha yaitu 0,05..

Uji Reabilitas**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach
Kompensasi Finansial (X_1)	0,812
Kompensasi Non Finansial (X_2)	0,829
Prestasi Kerja (Y)	0,817

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

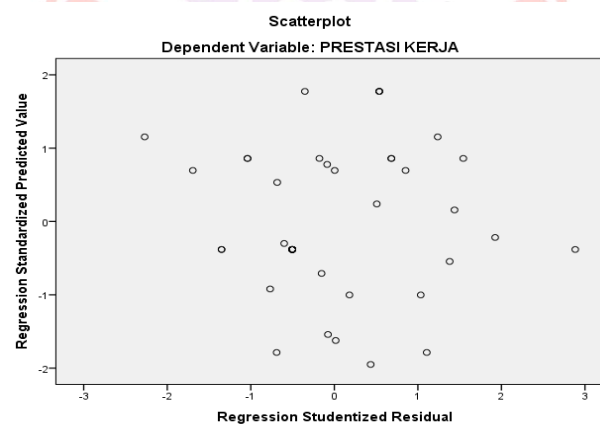
Tabel 2, Untuk variabel kompensasi finansial (X_1) nilai *alpha cronbach* sebesar 0,812 untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) sebesar 0,829, dan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,817. karena nilai dari Setiap pernyataan pada *variable* Kompensasi finansial dan Non Finansial dan Prestasi Kerja nilai *Alpha Cronbach* > 0,6 sehingga dinyatakan Reliabel.

Uji Multikolinearitas**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial	0.750	1.333
Kompensasi Non Finansial	0,750	1.333

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Hasil pada table 3 diatas dapat dilihat pada output *collinearity statistics*, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

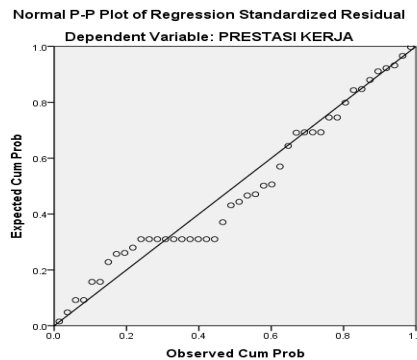
Uji Heterokedastisitas.**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Gambar 2. Menggunakan grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut

mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Prestasi kerja(Y).

Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	5.389	2.072
Kompensasi Finansial (X ₁)	.807	.123
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	.106	.121

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Hasil pengujian Tabel 4. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *unstandardized Coefficients* maka didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 5,389 + 0,807 X_1 + 0,106 X_2$. Model regresi menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Kompensasi Finansial (X₁) Kompensasi Non Finansial(X₂), dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Prestasi Kerja(Y) adalah sebesar nilai koefisien (β) dari nilai variabel independen tersebut.

Hasil tersebut mengandung arti:

1. Konstanta (β) sebesar 5,389 memberikan pengertian bahwa jika kompensasi finansial (X₁), kompensasi non finansial(X₂) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol(0) maka besarnya kepuasan kerja(Y) sebesar 5,389 satuan.
2. Jika nilai β₁ yang merupakan koefisien korelasi dari kompensasi finansial (X₁) sebesar 0,807 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen(Y) mempunyai arti bahwa jika variabel kompensasi finansial (X₁) bertambah 1 satuan, maka prestasi kerja(Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,807 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Jika nilai β₂ yang merupakan koefisien korelasi dari kompensasi non Financial (X₂) sebesar 0,106 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen(Y) mempunyai arti bahwa jika variabel kompensasi

non finansial(X_2) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan kerja(Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,106 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

F	Sig.
25.205	.000 ^b

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Hasil analisis regresi pada table 5. menggunakan SPSS 20 didapatkan $F_{hitung} = 25,205 > F_{table} 3,21$ dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial(X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian kompensasi Financial dan kompensasi non Financial berpengaruh secara signifikan pada karyawan Keuangan DKJN Sullutenggomalut.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
(Constant)	2.602	.013
Kompensasi Finansial	6.541	.000
Kompensasi Non Finansial	.877	.385

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Hasil uji t pada Tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa kompensasi finansial (X_1) $t_{hitung} = 6,541 > 1,99346$ dan signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau kompensasi finansial(X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja(Y). Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa kompensasi non finansial (X_2) $t_{hitung} = 0,877 < 1,99346$ dan signifikansi $p\text{-value} = 0,385 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan menerima H_0 atau kompensasi non finansial(X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja(Y).

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Koefisien Korelasi (R)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,743 ^a	,551	,530	1.20003

Sumber: Olahan Data SPSS 20, 2016

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 seperti yang ada pada Tabel 7. di atas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,743 artinya hubungan antara Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Prestasi Kerja mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R square adalah 0,551 atau 51 % Artinya pengaruh semua variable bebas Kompensasi Finansial (X_1), Non Finansial(X_2) terhadap variabel independent Prestasi kerja adalah sebesar 51 % dan sisanya sebesar 49 % di pengaruhi variabel lain. Dengan demikian variabel independen meliputi Kompensasi Finansial (X_1), Non Finansial (X_2), memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap Prestasi kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil Uji Statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Pengaruh Model penelitian dari variabel Kompensasi finansial dan non

finansial terhadap prestasi kerja karyawan berdasarkan uji korelasi adalah sebesar 74,3%. Sedangkan berdasarkan uji determinasi adalah sebesar 51%, dan 49% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan uji F bahwa variabel kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja.

Dari uji t yang di dapatkan dalam penelitian ini dimana nilai t signifikan maka dapat di katakan Kompensasi Finansial (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan dari uji t Dapat di artikan bahwa Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja. Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa karyawan pada DJKN Sullutenggomalut memiliki Kompensasi Finansial yang baik dan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan namun harus di tingkatkan lagi sehingga karyawan lebih meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan guna mencapai tujuan yang di inginkan lebih baik lagi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Patrick naray (2013), yang menemukan bahwa Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka didapatkan Kompensasi nonfinansial (X_2) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) karena tingkat signifikansi lebih dari 0,05 yaitu 0,038. Pemberian kompensasi non finansial merupakan penambahan tunjangan untuk kesejahteraan karyawan dengan kesejahteraan karyawan bisa lebih bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaan yang di kerjakan atau yang diberikan. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian dari irawati 2014, yang mengemukakan bahwa kompensasi non finansial signifikan terhadap Prestasi karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi (finansial dan non finansial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada DJKN Sullutenggomalut.
2. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada DJKN Sullutenggomalut.
3. Kompensasi non finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan pada DJKN Sullutenggomalut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada DJKN Sullutenggomalut, bukan berhenti disini saja, melainkan perusahaan lebih meningkatkan kemampuan karyawan memperhatikan apa yang dialami oleh karyawan, memotivasi mereka sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik dan bisa tersebut, karena kunci kesuksesan Perusahaan terdapat pada karyawan yang berprestasi dan berkualitas.
2. Mengingat Kompensasi non finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja, ini berarti DJKN Sullutenggomalut harus lebih memperhatikan Prestasi kerja yang dialami oleh karyawan, agar berdampak baik juga bagi perusahaan.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya khususnya dibidang Kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Ruky (2004). *System Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga, PT Ghalia Indonesia Jakarta.
- Arikunto, S.2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Boedijoewono, Noegroho.2007. *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis, Edisi Kelima*.UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Djarwanto & P, Subagyo.2010. *Statistika Induktif Edisi Lima*. Buku Beta, Yogyakarta.
- Eta SetiawanSuseno (2014) *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember Jurnal Administrasi Bisnis)*
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id> Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang Vol 8.NO 2.Tanggal Akses: semptember 2014.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko (2005) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, malayu S.P.(2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Hasibuan (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Putu Irawati, I Wayan Sumendra, Ni Nyoman Yulianti (2014) *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*,<http://ejournal.udiksha.ac.id/index.php/JJM/article/view/4312> Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Indonesia. Vol 2, No1 2014.
- Mustafa, Z.,E,. (2009). *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nawawi (2005) *manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjahmada University Press, Yogyakarta.
- Patric Naray (2013) *Pengaruh kompensasi finansial, Kompensasi non Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi kerja karyawan, Jurnal Riset bisnis dan Manajemen*, Vol 1 No 3.
- Putu Irawati, I Wayan Sumendra, Ni Nyoman Yulianti (2014) *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*,<http://ejournal.udiksha.ac.id/index.php/JJM/article/view/4312> Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Indonesia. Vol 2, No1 2014.
- Sofyandi (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siagian, (2005), *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Jakarta, Penertbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kulitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. (2010). *Statistika*. Jakarta: Erlangga.
- Yamin, S., dan Kurniawan, H. 2009. *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap Dengan Software SPSS*. Jakarta: Penerbit Salemba Infotek.