**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN**

**KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada Perusahaan Jasa Konsultan Teknik PT. Arcende)**

**Oleh :**

**Patrix F. Naray**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Program Pasca Sarjana Magister Manajemen**

**Universitas Sam Ratulangi Manado**

**email :** **narray\_patrix@yahoo.co.id**

**ABSTRAK**

Karyawan perusahaan dituntut profesional dalam seluruh tugas pekerjaan agar seluruh pekerjaan selesai sesuai dengan standard yang telah ditentukan. Untuk itu, kebijakan kompensasi diharapkan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.. Tujuan penelitian ini adalah untukmengetahui pengaruh kompensasi finansial, kompensasi finansial non finansial dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan PT. Arcende. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling sensus, yaitu seluruh populasi diikutkan sebagai sampel atau responden. Pada penelitian ini populasi yang dimaksud adalah populasi target sebanyak 47 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 47 responden Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis *regresi berganda menunjukan bahwa* secara parsial dan simultan ternyata hasil penelitian membuktika bahwa kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende. 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. Pemberian kompensasi bagi karyawan harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta selalu memperhatikan standard dan biaya hidup minimal. Tanpa mengesampingkan asas adil layak dan wajar, agar kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan prestai kerjanya.

Kata Kunci : kompensasi, finansial, komitmen organisasi dan prestasi kerja

**ABSTRACT**

Employees of the companies being sued are professionals in all job duties that all work is completed in accordance with the standard specified. To that end, the compensation policy are expected to affect employees ' work performance. The purpose of this research is untukmengetahui the influence of financial compensation, financial and non financial compensation organizational commitment to employee achievements of PT. Arcende. The population in this study are all employees in the company of PT. Arcende. The sampling technique used was the Census sampling technique, i.e. the entire population being included as sample or respondents. In this study population the target population is referred to as many as 47 people. The number of samples in this research as much as 47 respondents used analysis method is a method of multiple regression analysis.

Research results by using multiple regression analysis showed that partially and simultaneous turns out membuktika research results that financial compensation, compensation of non-financial, and organizational commitment affect the accomplishment of work of employees of PT. Arcende. Multiple regression testing results showed that all the variables are independent (financial compensation, non financial compensation and organizational commitment) positive effect on employee accomplishments PT. Arcende. The granting of compensation for employees must comply with the regulations in force, as well as standard and always pay attention to the minimum cost of living. Without prejudice to the principle of fair and reasonable, so that the compensation provided to each employee according to the prestai it works.

Keywords: financial, compensation, organizational commitment and job performance

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia. Manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi lebih dianggap sebagai aset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dan untuk mencapai tujuannya tentu suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaanya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Penerapan sumber daya manusia yang tepat dalam perusahaan akan menghasilkan peningkatan kemampuan sebuah perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan orang-orang terbaik pada bidangnya. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat juga dapat memotivasi setiap individu agar melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna.

Menyadari pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus pada karyawannya. Manusia sebagai tenaga kerja yang merupakan faktor utama yang menentukan jalannya operasional organisasi dan tidak lepas dari efektif tidaknya keberadaan manusia itu sendiri sebagai tenaga yang berkualitas. Maka perusahaan perlu memahami dan mengetahui kebutuhan karyawannya, karena kebutuhan hidup karyawan merupakan salah satu alasan yang menyebabkan mengapa ia bekerja, diantaranya untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, umtuk memperoleh pengakuan, sebagai simbol prestise di masyarakat, dan lain sebagainya. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka mereka akan mendapat kepuasan, kepuasan ini yang menyebabkan adanya prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Pada dasarnya kebutuhan dibedakan menjadi dua yakni kebutuhan finansial dan kebutuhan non finansial. Untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan itulah maka manusia mau bekerja. Oleh karena itu diperlukan Kompensasi sebagai daya rangsang untuk karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh. Hal ini juga merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan penting untuk diperhatikan agar karyawan dapat berprestasi di lingkungan kerjanya. Kompensasi secara sengaja diberikan kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat.

Mangkunegara (2001:67) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya..Dengan demikian apabila pihak manajemen betul-betul memahami pentingnya pemberian insentif kepada karyawan maka dapat tercipta hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dengan pihak manjemen perusahaan. Dalam hal ini karyawan dapat bekerja dengan baik, tenang, dan sungguh-sungguh dan selanjutnya dapat diharapkan dapat mencapai prestasi kerja dimana dengan adanya prestasi kerja karyawan maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pada penelitian ini akan menerapkan daftar penilaian prestasi kerja yang telah dikembangkan oleh Simamora (2000) berdasarkan penilaian skala grafis. Penilaian kinerja memiliki dua tujuan penting yaitu tujuan pokok sebagai informasi yang akurat dan sahih tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi, dan tujuan khusus sebagai evaluasi, dan pengembangan organisasi.

Kenyataan pada PT. Arcende prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang telah di tentukan dan seberapa baik pekerjaan itu dapat diselesaiakan. Pekerja juga dituntut profesional dalam seluruh tugas pekerjaan agar seluruh pekerjaan selesai sesuai dengan standard yang telah ditentukan. Untuk mendukung hal-hal diatas, maka kebijakan kompensasi diharapkan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu PT. Arcende selama ini sudah menerapkan kebijakan kompensasi bagi seluruh karyawan dengan tujuan untuk mendorong atau memotivasi produktivitas kerja karyawan agar para karyawan dapat mempertahankan prestasi kerja mereka.

Pemberian kompensasi finanasil kepada karyawan pada PT. Arcende antara lain Gaji yaitu balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, upah lembur merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan berdasarkan perjanjian yang disepakati perusahaan dan asuransi yang merupakan balas jasa berupa kepastian masa depan baik kesehatan maupun keselamatan kerja. Sedangkan pemberian kompensasi non finansialpada PT. Arcende antara lain berupa promosi atau perpindahan Karyawan ke jenjang yang lebih tinggi berdasarkan prestasi kerjanya, dan lingkungan psikologis yang mendukung atau rekan kerja yang menyenangkan

Karena itu pula ruang lingkup penelitian ini akan mengukur prestasi kerja karyawan PT. Arcende. Penelitian ini juga akan menguji pengaruh kompensasi baik finansial maupun kompensasi non finansial dan komitmen organisasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Rumusan masalah, yaitu :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende?
4. Apakah kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende?

Tujuan Penelitian, yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial, kompensasi finansial non finansial dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende.

Manfaat Penelitian, yaitu :

1. Penelitian ini bermanfaat bagi penulis sebagai sarana pembelajaran dalam mempraktekan ilmu pengetahian khususnya pada bidang Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia.
2. Penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia, khususnya kajian mengenai kompensasi, komitmen organisasi dan prestasi kerja.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi atau masukan kepada pimpinan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sebagai dasar kebijakan organisasi dalam menerapkan sistem kompensasi dan komitmen organisasi pada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, serta sebagai dasar pertimbangan dalam mengatasi masalah yang sedang dihadapi organisasi.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Hasil Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian Mustofa (2007) mengenai “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan Keramik Soekardi Malang”. Tujuan penelitian ini yaitu pertama, untuk mengetahui pemberian kompensasi karyawan bagian produksi pada Perusahaan Keramik Soekardi Malang dilihat dari kompensasi finansial dan non finansial. Kedua, untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Keramik Soekardi Malang dan ketiga untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Keramik Soekardi Malang.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rentang skala dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata rentang skala dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi finansial dan non finansial masuk dalam kategori memuaskan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang meliputi kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Keramik Sukardi Malang. Beberapa saran yang dapat diajukan kepada perusahaan yaitu diharapkan pihak perusahaan untuk tetap mempertahankan atas kebijakan pemberian kompensasi finansial yang telah ditetapkan selama ini. Langkah nyata yang dapat dilakukan yaitu dengan tetap menjaga ketepatan waktu dalam pembayaran gaji dan dalam pemberian tunjangan, bonus dan asuransi diharapkan disesuaikan dengan kondisi dan keberadaan karyawan di perusahaan. Diharapkan perusahaan juga memperhatikan mengenai kondisi hubungan kerja baik antar karyawan maupun karyawan dengan pihak manajemen perusahaan, dengan harapan dapat menjaga keharmonisan hubungan kerja yang terdapat di perusahaan. Pada sisi yang lain diharapkan perusahaan dalam memberikan tugas diharapkan sesuai dengan kemampuan para karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga mereka lebih termotivasi dalam bekerja di perusahaan.

Dalam penelitian Wahyuni (2011) mengenai “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kab. Tulungagung)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja secara bersama-sama dan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap prestasi kerja baik secara bersama- sama. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan sejauh mana data yang berupa kuesoner, wawancara dan dokumentasi. Data yang dianalisis dalam penelitian ini dari jawaban responden melalui penyebaran kuesner. Penelitian ini berlangsung di PDAM Kabupaten Tulungagung dengan mengambil populasi karyawan PDAM tersebut. Hal ini didasarkan pada posisi mereka yang berinteraksi langsung dengan para karyawan lainnya yang dapat mengetahui kepuasan dan prestasi kerja mereka masing- masing. Besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 47 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompensasi ekstrinsik dan kompensasi instrinsik terhadap prestasi kerja karyawan adalah cukup kuat. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan dengan cara memperhatikan kompensasi ekstrinsik dan kompensasi instrinsik

**Landasan Teori**

**Kompensasi**

Kompensasi pada dasarnya merupakan salah satu tujuan utama seseorang melakukan pekerjaan, dengan kompensasi yang diterima, pekerja berkeinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup minimalnya mencukupi kebutuhan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal. Menurut Sofyandi (2008 : 159), kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

Mondy (2008:442) membedakan kompensasi menjadi tiga bagian yaitu: kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya kesehatan, cuti,dll. Sedangkan kompensasi non finansial *(nonfinancial compensation)* terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, dan *sharing* pekerjaan. Dengan demikian kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan­-imbalan moneter *(ekstrinsik)* saja, akan tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, maupun kesempatan promosi. Michael dan Harold (1993 : 443) membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas.

Bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik *(phisical reinforcer),* misalnya fasilitas parkir, telepon dan maiig kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan. Sedangkan kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan alas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan satuan kerja. Kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa "kekuasaan" yang dimiliki seorang Pegawai untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab *(otonomi),* partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training pengembangan kepribadian. Ketiga bentuk kompensasi tersebut akan dapat memotivasi pegawai baik dalam pengawasan, prestasi kerja maupun komitmen terhadap satuan kerja. Dalam pemberian kompensasi tersebut, tingkat atau besamya kompensasi harus benar-benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan menentukan gaya hidup, harga diri, dan nilai satuan kerja.

**Sistem Kompensasi**

Hasibuan (2008 : 55) menyatakan bahwa sistem kompensasi yang sering diterapkan sebagai berikut.

1. Sistem waktu

Dalam sistem ini ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Sistem waktu dapat dengan mudah diterapkan pada karyawan tetap atau karyawan harian.

1. Sistem hasil *(output)*

Dalam sistem hasil atau output ini, kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter dan kilogram. Sistem ini hanya cocok untuk karyawan di bagian produksi barang.

1. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

**Komitmen Organisasi**

Berdasarkan Robert dan John (2001: 98) komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus pada kontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan tersebut untuk tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan keluar masuk tenaga kerja. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar. Mudjarad Kuncoro (2003:27) berpendapat bahwa, komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai :

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.
2. Kemauan untuk melakukan usaha yang lebih besar untuk kepentingan organisasi.
3. Keyakinan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan

organisasi.

 Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan pada organisasinya dan proses yang berlanjut dengan nama anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap keberhasilan organisasi. Komitmen organisasi dapat didefinisikan di dasarkan tiga dasar keterikatan :

* 1. *Compliance*, yaitu menunjukkan keterikatan instrumental individu pada organisasi karena adanya penghargaan tertentu.
	2. *Identification*, menunjukkan keterikatan individu pada organisasi atas dasar keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi.
	3. *Internalization*, menunjukkan keterikatan seseorang pada organisasi atasdasar adnya kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai yang ada dalam suatu oraganisasi.

Ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen menurut William Umiker dalam Sandy Kurniawan (2007:20) adalah sebagai berikut :

1. Bertanggung jawab, yaitu karyawan yang memiliki komitmen memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.Hal ini berarti pengidentifikasian atau penerimaan tanggung jawab, bekerja keras memecahkan masalah, dan bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Konsisten, yaitu suatu komitmen yang kecil atau tidak dihargai sering menjadi lebih buruk dari pada tidak memiliki komitmen sama sekali. Konsistensi karyawan terhadap pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat penting, karena konsistensi dapat menimbulkan komitmen.Kepercayaan yang cukup beralasan yang berdasarkan pada kejujuran dan perilaku yang konsisten sepanjang waktu, yang mempertinggi reputasi seseorang secara besarbesaran atas komitmen yang konsisten.
3. Proaktif, yaitu sebuah komitmen dapat muncul apabila karyawan memiliki sikap proaktif terhadap semua hal yang menyangkut pekerjaannya, dengan sikap yang proaktif tersebut karyawan dapat menyelesaikan masalah-masalah perusahaan dengan lebih baik sehingga dengan sendirinya komitmen karyawan dapat timbul dengan sikap proaktif tersebut.

Menurut Greenberg dan Baron (2003:163) terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi, yaitu :

1. *Job Characteristic,* yaitu dengan organisasi yang memberikan tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan saat ini diharapkan karyawan akan memberikan komitmen pada perusahaan dengan baik sehingga tercipta komitmen pada organisasi.
2. *Alternative Employment Oppurtunities,* yaitu dimana perusahaan atau organisasi memberikan peluang untuk memberikan promosi secara terbuka kepada karyawan serta memberikan alternatif untuk mendapatkan pekerjaan baru bagi karyawan memiliki komitmen yang rendah. Ini berarti bahwa besarnya kesempatan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan baru sehingga menyebabkan karyawan tersebut cenderung memiliki komitmen yang rendah.
3. *Personal Characteristic,* yaitu merupakan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan linkungan pekerjaannya. Dalam hal ini karyawan yang berusia tua akan memiliki pengalaman yang tinggi apabila dibandingkan dengan karyawan yang berusia muda. Komitmen individu pada organisasi akan dipengaruhi oleh keberadaan pribadi dan individu itu sendiri seperti usia, latar belekang pendidikan, pengalaman kerja dan sikap serta motivasi.
4. *Treatment Of Newcomers,* yaitu dimana organisasi dapat melakukan berbagai macam cara untuk membantu karyawan baru dalam pembelajaran dan menjadikan mereka anggota organisasi yang produktif maka akan tercipta komitman pada organisasi. Pernyataan tersebut berarti bahwa organisasi dapat melakukan berbagai macam cara untuk membantu karyawan baru dalam pembelajaran dan menumbuhkan rasa keikatan sebagai bagian dari suatu perusahaan

**Prestasi Kerja**

Prestasi kerja mempunyai arti penting didalam pencapaian tujuan organisasi atau organisasi. Oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mendorong karyawannya untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi. Selanjutnya prestasi kerja menurut Mangkunegara (2001:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

 Pengertian prestasi kerja menurut pendapat Rao (1986:170) adalah hasil kemampuan dan usaha. Rao (1986:170) menekankan usaha dan kemampuan sebagai faktor penentu tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini bahwa prestasi kerja adalah hasil dari kemampuan dan usaha pegawai. Menurut Musanaf (1993:49) bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organsasi. Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Reksohadiprojo dan Husnan (1993:197) bahwa kalau tugas yang dibebankan tidak bisa terlaksana dengan baik maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelasaikan pekerjaan yang ditugaskan tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan atau motivasi untuk bekerja lebih baik.

 Kemampuan dan sikap menjadi perhatian utama bagi Syarif (1991:80) dalam hal meningkatkan prestasi kerja. Menurutnya sumber yang diminta dari para pekerja untuk mencapai suatu tingkat prestasi tergantung dari semangat atau kesediaan kerjanya yang sangat dipengaruhi oleh sikap atau tingkah laku. Keterampilannya yang sangat dipengaruhi oleh kemampuam (bakat dan pengetahuan).

 Maier (1965), dalam As’ad, (2003:47) mengatakan bahwa prestasi kerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan orang itu dalam melakukan tugas pekerjaannya. Dalam hubungan dengan prestasi kerja, Schermerhorn, et al., (1982, dalam Agustina, 2002:26) bahwa terhadap tiga faktor utama yang berpengaruh terhadap performansi kerja karyawan yaitu : kemampuan kerja, keinginan bekerja, dan dukungan organisasional (kesempatan bekerja).

 Menurut As’ad, (2003:48) prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Maier (1965, dalam As’ad, 2003:56) perbedaan prestasi kerja antara orang yang satu dengan yang lainnya dalam suatu situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan prestasi kerja yang berbeda didalam situasi yang berbeda pula. Kesemuanya itu menerangkan bahwa prestasi kerja pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor individu dan faktor situasi.

**Pengukuran Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja penting dilakukan untuk mempermudah dalam melaksanakan pembinaan maupun penempatan posisi yang lebih baik dan menguntungkan organisasi. Menurut Simamora (2000:423) penilaian kinerja memiliki dua tujuan penting yaitu :

1. Tujuan pokok adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sahih tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sahih informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.
2. Tujuan khusus penilaian kinerja dapat digolongkan atas dua bagian yaitu evaluasi (*evaluation*), dan pengembangan (*developmet*).

Kedua tujuan tidaklah saling berpisah, tetapi secara tidak langsung berbeda dari orientasi waktu, metode, dan peran atasan dan bawahan. Penilaian kedua tujuan tersebut dilaksanakan dalam konteks program konseling, perencanaan karir, penentuan tujuan dan pemantauan kinerja yang berkelnjutan.

 Selanjutnya, tujuan penialain prestasi kerja menurut Robbins, (2002:258) adalah:

1. Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia secara umum. Penialaian memberikan informasi yang berhubungan dengan pengambilan keputusan yang penting dalam hal promosi, transfer, ataupun pemerhentian.
2. Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan. Dalam hal ini penilaian menjelaskan ketrampilan dan daya saing para pekerja yang belum cukup tetapi dapat diperbaiki jika suatu program yang memadai dikembangkan.
3. Penilaian dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan. Seperti karyawan kontrak baru yang prestasinya masih rendah, dapat diidentifikasi melalui penilaian ini. Sama halnya efektif suatu pelatihan serta program pengembangan dapat ditentukan dengan cara menafsir seberapa baik partisipasi karyawan dalam memenuhi penilaian prestasi mereka.
4. Penialaian juga untuk memenuhi umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.
5. Penilaian digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan. Menyangkut putusan tentang siapa yang mendapatkan peningkatan pembayaran yang pantas dan pengharagaan lainnya.

 Menurut Rao (1986:171) pentingnya prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Membantu karyawan semakin banyak mengerti tentang peranannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya.
2. Merupakan instrumen dalam membantu tiap-tiap karyawan mengerti kekuatan-kekuatan serta kelemahan-kelemahannya sendiri dalam kaitannya dengan peran dan fungsi-fungsinya didalam organisasi.
3. Membantu mengenali kebutuhan-kebutuhan akan pengembangan setiap karyawan berkenaan dengan peran dan fungsi-fungsinya.
4. Menambah kebersamaan antara masing-masing karyawan dengan pejabat penyelia, sehingga setiap karyawan senang kerja dengan penyelianya sekaligus menyumbangkan sebanyak-banyaknya bagi organisasi.
5. Merupakan mekanisme-mekanisme komunikasi yang semakin bertambah antara karyawan dengan penyelia, sehingga setiap karyawan mengetahui harapan-harapan majikannya dan majikan juga dapat mengetahui kesulitan-kesulitan para bawahannya serta berusaha mengatasinya dan dengan demikian mereka bersama-sama menyelesaikan tugasnya.
6. Merupakan instrumen untuk memberikan peluang agar karyawan mawas diri dan menetapkan sasaran pribadi, sehingga terjadi pengembangan yang direncanakan dan di monitor sendiri.
7. Memegang peranan dalam membantu setiap karyawan dalam menyerap kebudayaan, norma-norma dan nilai-nilai organisasi sehingga suatu identitas dan keikatan keorganisasian dikembangkan diseluruh organisasi.
8. Membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan dari jenjang lebih tinggi dengan cara terus menerus, memperkuat perkembangan perilaku dan kualitas yang dibutuhkan bagi posisi yang tingkatnya lebih tinggi di dalam organisasi.
9. Merupakan instrumen dalam menciptakan sebuah iklim postif dan sehat di dalam organisasi yang mendorong orang berusaha sekuat tenaga dan merasa senang berbuat sesuatu.
10. Disamping itu membantu dalam berbagai keputusan kepegawaian dengan memberikan data tentang tiap karyawan secara berkala.

Memang tidak mudah untuk menentukan ukuran prestasi kerja karyawan di karenakan sifat dari masing-masing pekerjaan yang berbeda-beda. Untuk lebih menjamin keberhasilan dalam penilaian atau evaluasi prestasi kerja maka sebelumnya harus ditetapkan dulu suatu standart dalam mengukur prestasi kerja. Menurut Dharma (1985:55) cara pengukuran atau pelaksanaan standart tercakup dalam tiga hal yaitu : kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya) dan ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

 Selanjutnya Dharma (1985:56) mengemukakan bahwa pengukuran prestasi kerja karyawan dilakukan dengan tujun sebagai berikut :

1. Memberikan kesimpulan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat prestasi kerja mereka.
2. Berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai informasi yang digunakan para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu.

Dengan adanya pengkuran prestasi kerja karyawan maka organisasi dapat mengatahui dan menilai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu penyelesayan pekerjaan. Penilayan merupakan ukuran terakhir dari seluruh proseskerja pegawai yang bersangkutan. karna dari sinilah akan di ketahui tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu. Menurut Rao (1986:37) bahwa penilayan prestasi kerja yangbaik harus membantu setiap karyawan untuk mengerti semakinjelas perannya mengerti kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan diri sendiri dalam menjalankan berbagi fungsi dalam perannya itu.

 Menurut pendapat Handoko (2003:135) bahwa penilayan prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasimengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut pendapat dari Tohardi (2002:248) adalah penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengefaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

 Penilaian prestasi kerja merupakan bagian yang penting dari seluruh proses pelaksanaan kerja pegawai. Menurut pendapat Siagian (1998:223-224) mengemukakan bahwa pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

**KERANGKA KONSEP PENELITIAN DAN HIPOTESA**

Kerangka pikir penelitian yang dibangun dalam penelitian ini ditunjukkan pada pada Gambar 3.1 dibawah ini :

Kajian Teori :

1. Konsep Kompensasi Mondy (2008)
2. Konsep Kompensasi Michael Dan Harold (1993)
3. Sistem Kompensasi Hasibuan (2008)
4. Konsep Komitmen Organisasi Robert dan John (2001)
5. Konsep Prestasi Kerja Dari Mangkunegara (2001)

Kajian Empirik:

1. Mustofa (2007) Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan Keramik Soekardi Malang. Tesis. Universitas Muhammadiyah Malang
2. Wahyuni (2011) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan. Tesis. Universitas Brawijaya Malang
3. Sudarsono (2008) Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta).Tesis. Universitas Teknologi Surabaya.
4. Tobing (2009) Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Tesis. Universitas Jember.

**HIPOTESA**

**UJI STATISTIK**

**TESIS**

**Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir**

Gambar 3.1 menjelaskan bahwa prestasi kerja dari pada karyawan dapat ditingkatkan melalaui pemberian kompensasi baik kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan komitmen organisasi. Hal ini juga berlaku pada PT. Arcende . Untuk itu pada penelitian ini akan dilakukan pengujian statistik untuk menganalisis dan mengetahui apakah kompensasi finansial langsung, kompensasi non finansial dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Pengujian statistikakan menggunakan Analisis Regresi Berganda. Selanjutnya model penelitiannya :

Prestasi kerja

(Y)

Kompensasi Finansial

(X1)

Kompensasi Non Finansial

 (X2)

Komitmen Organisasi

(X3)

H1

H2

H3

H4

**Gambar 3.2 Model Penelitian**

Hipotesis penelitian :

1. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende.
2. Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi Kerja karyawanPT. Arcende.
4. Kompensasi finansial kompensasi non finansial dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende.

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Berdasarkan tingkat eksplansi maka penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, oleh karena penelitian ini mencoba melihat pengaruh variable bebas dalam hal ini kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial terhadap variabel terikat dalam hal ini prestasi karyawan kantor PT. Arcende.

**Jenis Data**

 Jenis data penelitian bila dilihat dari sumbernya, maka diklasifikasikan pada jenis data primer, yaitu persepsi responden mengenai kompensasi finansial ,kompensasi non finansial dan komitmen organisasi serta prestasi karyawan Perusahaan PT. Arcende. Jenis data primer berupa persepsi atau sikap responden sebagai hasil jawaban dari kuesioner yang diajukan dengan cara memilih jawaban yang sesuai dan sudah tersedia pada tiap butir pertanyaan dalam kuesioner. Selain data primer, jenis data lainnya adalah data sekunder yang berasal dari Perusahaan PT. Arcende.

**Populasi dan Sampel**

 Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan PT. Arcende. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling sensus, yaitu seluruh populasi diikutkan sebagai sampel atau responden. Pada penelitian ini populasi yang dimaksud adalah populasi target sebanyak 47 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 47 responden telah memenuhi ukuran minimal sampel size minimal 30 responden.

**Metode Pengumpulan Data**

 Metode pegumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Metode Kuisioner. Kuisioner merupakan metode pengumpulan data yang utama di dalam penelitian ini. Dimana Kuisioner merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun berdasarkan konsep-konsep yang telah di operasionalkan untuk diajukan sebagai responden. Kuisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Dari hasil jawaban ini dapat digunakan untuk mengukur hubungan dan pengaruh antara pemeberian kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Metode Dokumentasi. Metode dokumentasi adalah salah satu cara untuk mengumpulkan data dengan cara mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai sejarah organisasi, bidang usaha, struktur organisasi dan uraian tugas dan lain-lain.

**Definisi Operasional Variabel dan Indikator**

 Kompensasi finansial adalah tanggapan karyawan PT. Arcende mengenai kebijakan Kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung menurut teori Mondy (2008 : 442) yang diterima berkenan dengan berbagai pekerjaan yang telah dilakukan. Indikator untuk mengukur tanggapan mengenai kebijakan kompensasi finansial yaitu, gaji, uang lembur, dan asuransi. Pada penelitian ini Kompensasi finansial merupakan variable bebas dengan simbol X1.

 Kompensasi non finansial adalah tanggapan staf karyawan Perusahaan PT. Arcende mengenai kebijakan kompensasi non finansial yang diterima berkenan dengan berbagai pekerjaan yang telah dilakukan. Indikator untuk mengukur tanggapan mengenai kompensasi non finansial, yaitu : sistem kenaikan pangkat/jabatan, lingkungan psikologis, dan pengakuan berupa penghargaan dalam bentuk sertifikat. Pada penelitian ini Kompensasi non finansial merupakan variable bebas dengan simbol X2.

 Komitmen organisasi adalah tanggapan karyawan PT. Arcende mengenai komitmen karyawan terhadap perusahaan. Indikator untuk mengukur tanggapan mengenai komitmen organisasi yaitu : keyakinan pada tujuan organisasi, keinginan untuk mempertahankan diri dalam organisasi, dan adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi. Pada penelitian ini komitmen organisasi merupakan variabel bebas dengan simbol X3.

 Prestasi kerja adalah tanggapan dari Direktur PT. Arcende mengenai hasil kerja secara individu yang menggambarkan kualitas dan kuantitas serta waktu yang telah di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator untuk mengukur tanggapan mengenai prestasi kerja yaitu : akurasi dalah ketepatan tugas-tugas pekerjaan yang dilaksanakan, kecekatan adalah kemampuan untuk menangkap instruksi memenuhi kondisi yang menantang dan memecahkan masalah dan situasi baru, kehadiran adalah keyakinan masuk kerja tiap hari sesuai dengan jam kerja, pengetahuan pekerjaan adalah informasi mengenai tugas-tugas pekerjaan yang harus diketahui oleh seseorang agar kinerjanya memuaskan.

**Teknik Analisis Data**

1. Analisis Statistik Deskriptif, digunakan untuk mendeskipsikan variable insentif finansial dan insentif non finansial serta prestasi kerja.
2. Analisis Statistik Inferensial, digunakan untuk mengetahui pengaruh insentif finansial dan insentif non finansial terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk mengukur besarnya pengaruh tersebut digunakan :

Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dan untuk melengkapi analisis sejauh mana variable bebas pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat. Rumus yang digunakan adalah :

*Y1 = a + b 1 x1 + b2x2 + ……………. bk x k*

 Di mana : Y = *Prestasi kerja*

 X1 = Kompensasi finansial

 X2 = Kompensasi non finansial

 X3 = Komitmen organisasi

 b1-3 = Koefisien Regresi

 e= Faktor Pengganggu

Formulasi model ini merupakan regresi yang berbentuk linier dimana bentuk ini secara teoritis variabel tidak bebas yang akan diteliti mempunyai kecenderungan hubungan yang linier terhadap masing-masing variabel bebasnya. Untuk melihat besarnya konstribusi variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Supranto, 1993 : 206)

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Rangkuman dari hasil analisis regresi ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.7 Hasil Rangkuman Analisis Regresi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel Y |  **Variabel X** | **Koefisien regresi** | **t hitung** | **Prob.** | **Ket** |
| Y = Prestasi Kerja | Kompensasi Finansial (X1) | 0,920 | 4,956 | 0,000 | Signifikan |
| Kompensasi Non Finansial (X2) | 0,187 | 2,302 | 0,026 | Signifikan |
| Komitmen Organisasi (X3) | 0,376 | 2,444 | 0,019 | Signifikan |
| Determinasi simultan (Rsquare)= 0,656  F hitung = 27,301Korelasi Simultan (R) = 0,810 Probabilitas F = 0,000Konstanta = 1,900  |
| Sumber : Hasil Pengolahan Data Program SPSS |

## Berdasarkan tabel 5.7 di atas persamaan regresi yang terbentuk adalah:

## Y =1,900 +0,920 X1 + 0,187X2 + 0,376X3 + e

Nilai persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

### Untuk variabel Kompensasi Finansial (X1), memiliki koefisien regresi sebesar 0,920 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel Kompensasi Finansial (X1) naik maka Prestasi Kerja (Y) akan naik demikian juga sebaliknya, apabila variabel Kompensasi Finansial (X1) turun maka Prestasi Kerja (Y) akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant.

* + 1. Untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X2), memiliki koefisien regresi sebesar 0,187 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel Kompensasi Non- Finansial X2) naik maka Prestasi Kerja (Y) akan naik demikian juga sebaliknya, apabila variabel Kompensasi Non- Finansial (X2) turun maka Prestasi Kerja (Y) akan turun), dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant.
		2. Untuk variabel Komitmen Organisasi (X3), memiliki koefisien regresi sebesar 0,376 dan memiliki arah positif, ini berarti bahwa apabila variabel Komitmen Organisasi (X3) naik maka Prestasi Kerja (Y) akan naik demikian juga sebaliknya, apabila variabel Komitmen Organisasi (X3) turun maka Prestasi Kerja Y) akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant.

Berdasarkan hasil penelitian maka koefisien korelasi dan determinasi parsial yaitu :

**Tabel 5.8 Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel X** | **Korelasi Parsial****(r)** | **Determinasi Parsial****(r2)** |
| Kompensasi Finansial (X1) | 0,694 | 0,481 |
| Kompensasi Non Finansial (X2) | 0,610 | 0,372 |
| Komitmen Organisasi (X3) | 0,585 | 0,342 |

Sumber : Pengolahan Data Program SPSS

Berdasarkan tabel 5.8 di atas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

Koefisien Korelasi Parsial

1. Koefisien korelasi parsial untuk variabel Kompensasi Finansial (X1), sebesar 0,694 (69,4%) itu berarti bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) memiliki hubungan yang kuat dengan variabel Prestasi Kerja (Y).
2. Koefisien korelasi parsial untuk variabel Kompensasi Non- Finansial (X2), sebesar 0,610 (61%) itu berarti bahwa variabel Kompensasi Non- Finansial (X2) memiliki hubungan yang kuat dengan variabel Prestasi Kerja( (Y).
3. Koefisien korelasi parsial untuk variabel Komitmen Organisasi (X3), sebesar 0,585 (58,5%) itu berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi (X3) memiliki hubungan yang kuat dengan variabel Prestasi Kerja (Y).

### Koefisien Determinasi Parsial

### Koefisien determinasi parsial untuk Kompensasi Finansial (X1) sebesar 0,481 (48,1%) yang artinya bahwa variasi naik turunnya variabel Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi atau ditentukan sebesar 48,1% oleh variabel Kompensasi Finansial (X1), dan 51,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Koefisien determinasi parsial untuk Kompensasi Non Finansial (X2) sebesar 0,372 (37,2%) yang artinya bahwa variasi naik turunnya variabel Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi atau ditentukan sebesar 37,2% oleh variabel Kompensasi Non Finansial (X2), dan 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Koefisien determinasi parsial untuk Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0,342 (34,2%) yang artinya bahwa variasi naik turunnya variabel Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi atau ditentukan sebesar 34,2% oleh variabel Komitmen Organisasi (X3), dan 65,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Pengujian Hipotesa**

Ada dua jenis uji hipotesa yang akan dilakukan yaitu uji hipotesa parsial yaitu uji-t dan uji hipotesa simultan yaitu uji-F. Untuk uji-t maupun uji-F berpatokan pada tingkat probabilitas/signifikan. Hipotesa diterima/terbukti/ada pengaruh jika tingkat probabilitas/siginifikan lebih kecil dari 0.05 (< 5%), demikian sebaliknya Hipotesa ditolak jika tingkat probabilitas / siginifikan lebih besar dari 0.05 ( > 5%).

### **Uji-t (Uji pengaruh / hipotesis parsial)**

### Berdasarkan hasil penelitian maka ditemukan bahwa nilai t hitung  sebesar 4,956 sedangkan t tabel  dengan Derajat bebas = n (jumlah sampel) –2 =47-2 = 45 dengan alfa/2 = 0.05/2 = 0.025 sehingga t tabel  = 2,017 Data ini menunjukkan bahwa t hitung  (4,956) > t tabel  (2,017) ini berarti bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja(Y). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat probabilitas sebesar 0,000 (0%) yang berada dibawah 5 %. Dengan demikian hipotesa diterima.

### Berdasarkan hasil penelitian maka ditemukan bahwa nilai t hitung  sebesar 2,302 sedangkan t tabel  dengan Derajat bebas = n (jumlah sampel) –2 =47-2 = 45 dengan alfa/2 = 0.05/2 = 0.025 sehingga t tabel  = 2,017. Data ini menunjukkan bahwa thitung (2,302) > t tabel  (2,017) ini berarti bahwa variabel Kompensasi Non-Finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat probabilitas sebesar 0,026 (2,6%) yang berada dibawah 5%. Dengan demikian hipotesa diterima.

### Berdasarkan hasil penelitian maka ditemukan bahwa nilai t hitung  sebesar 2,444 sedangkan t tabel  dengan Derajat bebas = n (jumlah sampel) –2 =47-2 = 45 dengan alfa/2 = 0.05/2 = 0.025 sehingga t tabel  = 2,017 Data ini menunjukkan bahwa t hitung  (2,444) > t tabel  (2,017) ini berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat probabilitas sebesar 0,019 (1,9%) yang berada dibawah 5%. Dengan demikian hipotesa diterima.

###### Uji Simultan (Uji F)

 Untuk uji-F pendekatan yang bisa digunakan (sama dengan uji-t) yaitu :

1. Membandingkan Fhitung dengan Ftabel , namun karena uji-F adalah uji simultan (menggunakan angka mutlak maka tidak ada F hitung negatif), maka Hipotesis terbukti / diterima / ada pengaruh jika Fhitung > Ftabel .
2. Dengan melihat tingkat probabilitas / signifikan¸ hipotesis diterima / terbukti / ada pengaruh jika tingkat probabilitas / siginifikan lebih kecil dari 0.05 (<5%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh Fhitung sebesar 27,301 sementara untuk Ftabel dicari sebagai berikut :

###  Pembilang = K (K=jumlah variabel bebas) dimana pada penelitian ini K (jumlah variabel bebas) = 3 (Malhotra, 1999)

### Penyebut = N-K-1 (jumlah sampel-jumlah variabel bebas-1) = 47(-) 3(-) 1 = 42

### Oleh karena Fhitung (27,301) > Ftabel (2,822) maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel Kompensasi financial (X1) Kompensasi Non Finansial (X2) Komitmen Organisasi (X3) bepengaruh terhadap Prestasi kerja (Y) Diterima atau terbukti.Hal ini dapat dilihat juga pada probabilitas atau tingkat signifikan sebesar 0,000 (0%) dibawah 5 %.

**Pembahasan**

**Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende, hal ini sesuai dengan pendapat Slamet (2007:261). Kompensasi merupakan penghargaan yang berwujud finansial dan gaji dipertimbangkan dalam pemilihan karir karena memang tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh gaji. Penelitian Mustofa (2007) membuktikan kompensasi memiliki hubungan dengan prestasi kerja karyawan. Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama. Pemberian kompensasi finansial dalam penelitian ini adalah suatu kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan atau orang lain dalam bentuk uang dan asuransi. Pemberian kompensasi finasial dalam bentuk gaji, uang lembur dan asuransi di sini, hasil penelitian memberikan penjelasan bahwa bila pekerja diberi kompensasi yang memadai sesuai dengan hasil kerja serta masa kerja karyawan maka karyawan tersebut akan bersemangat akan bekerja serta berusaha bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dan sebaliknya bila kompensasi finansial menurun maka akan menyebabkan karyawan bekerja tidak maksimal dan tidak berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan sehingga prestasi kerja akan menurun juga. Dengan demikian pemberian kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

**Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende, hal ini sesuai pendapat Kaswan (2012 : 177) yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial seperti pujian, penerimaan pengakuan atau yang lainnya dapat meningkatkan prestasi kerja. Penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Wahyuni (2011) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi non finansial adalah suatu kompensasi dalam bentuk promosi jabatan (kenaikan pangkat/jabatan), keramahan karyawan di lingkungan tempat bekerja, pemberian pengakuan berupa sertifikat atau piagam penghargaan. Bila pekerja mendapatkan kompensasi non finansial sesuai dengan hasil kerjanya, maka karyawan tersebut akan bersemangat dalam bekerja dan berusaha sebaik-baiknya untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dan sebaliknya apabila pemberian kompensasi non finansial semakin berkurang maka akan menyebabkan karyawan tidak bekerja maksimal dan tidak berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan sehingga prestasi juga akan menurun.

**Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende, hal ini sesuai penelitian Wright (1992) yang menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Hal serupa juga di kemukakan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi komitmen dari karyawan maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang tepuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organsasi. Intinya bahwa komitmen karyawan maupun komitmen organisasi dibutuhkan untuk mendorong prestasi kerja, karena komitmen merupakan kekuatan relatif dari identifikasi atas individual dan keterlibatannya dengan organisasi (Mowday et al., 2000). Selain itu komitmen dapat membantu mendorong prestasi kerja, karena komitmen merupakan kepercayaan yang kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan usahanya atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap bersama organisasi (Baron & Gerald,2000).

**Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Hasil penelitian dengan uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variable pemberian insentif finansial, insentif non finansial, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variable prestasi kerja karyawan. Dengan demikian untuk menghasilkan prestasi kerja yang maksimal pemberian kompensasi baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial dan komitmen organisasi harus ditingkatkan sesuai dengan hasil kerja karyawan masing-masing. Dengan pemberian kompensasi, diharapkan seorang karyawan dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya dan karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila kedua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas dan kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan akan tercapai secara bersama. Sama halnya dengan komitmen organisasi dalam penelitian ini sangat diperlukan karena melalui komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan :**

1. Berdasarkan analisis secara parsial, ternyata hasil penelitian membuktika bahwa kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende.
2. Berdasarkan analisis secara simultan bahwa kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende.
3. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa semua variabel independen (kompensasi financial, kompensasi non financial dan komitmen organisasi) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende.

**Saran :**

1. Pemberian kompensasi bagi karyawan harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta selalu memperhatikan standard dan biaya hidup minimal. Tanpa mengesampingkan asas adil layak dan wajar, agar kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan prestai kerjanya.
2. Untuk memperkuat Komitmen Organisasi, diperlukan pemanfaatan komitmen karyawan terhadap organisasi karena mampu memberikan kepada karyawan kepercayaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, mendorong karyawan mengerahkan usahanya atas nama organisasi, dan mendorong keinginan yang kuat untuk tetap bersama organisasi.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kompensasi financial, kompensasi non financial pada penelitian ini berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi, 1997, *Prosedur Penelitian SuatuPendekatan Praktek*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.

As’ad. M, 2003 *Psikologi Industri*, Yogyakarta: PT. Liberty,

Dharma, Agus, 1985, *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta, CV. Rajawali.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Kuncoro, Mudrajad. 2003*. metode riset untuk bisnis dan ekonomi : bagaimana meneliti dan menulis tesis*. Jakarta : Erlangga

Mathis, Robert, L, Jackson, John, H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Salemba Empat.

Mustofa, 2007, Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Keramik Soekardi Malang. Tesis. Universitas Muhammadiyah Malang.

Rivai, Harif A 2005, Pengaruh Kompensasi, komitmen Organisasional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Individual*,* *Kajian Bisnis*, Vol. 3, September- Desember 2005, 272-286.

Siagian, S. P, 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2000. *Akuntansi Basis Pengambilan Keputusan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Singarimbun, Masri dan Sofian, Effendi, 1995, *Metode Penilaian Survei*, Jakarta, LP3ES.

Stephen P. Robbins,2002. Organizational Behaviour, buku 2, Alih bahasa : Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: Prenhallindo

Tobing, 2009, Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Tesis. Universitas Jember.

Tohardi, Ahmad. 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, CV. Mandar Maju.

Wahyuni, 2011, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan. Tesis. Universitas Brawijaya Malang.