

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. SEJAHTERA MOBIL SURABAYA

Gabriella Wibowo dan Roy Setiawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: gabriellawibowo@yahoo.com; roy@petra.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya, mengetahui pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya, dan mengetahui pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. Karena itu, saran yang diajukan adalah perusahaan hendaknya memperhatikan pemberian kompensasi finansial dan non finansial yang memadai karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci—kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Pasar mobil bekas diprediksi masih akan tetap tumbuh di tahun 2013. Para pemilik usaha jual beli mobil bekas yakin, angka penjualan tahun ini bisa lebih baik dibandingkan tahun 2012 (Surya Online, 2013). Hal ini menunjukkan masyarakat masih memiliki minat terhadap mobil bekas. Keberadaan mobil murah diyakini masih belum mampu menggeser minat masyarakat dalam memilih mobil bekas.

Menjelang akhir tahun 2013 diperkirakan persaingan penjualan mobil di Surabaya berlangsung dengan ketat. Mobil murah tidak pengaruhi penjualan mobil bekas di Surabaya. Penjualan mobil dengan segmen jual di bawah Rp 100 juta banyak diminati oleh masyarakat Surabaya. Sejauh ini masyarakat yang memilih mobil bekas masih belum yakin dengan ketahanan mesin serta kondisi mobil murah. Masyarakat sekarang masih meraba-raba kondisi mobil murah itu sendiri.

Masyarakat sudah merasa nyaman dan puas, karena sudah tahu ketahanan mobil bekas yang dipilihnya (detik, 2013). Karena itu, bisnis *showroom* jual beli mobil bekas masih memiliki prospek yang cerah. Masyarakat masih memiliki minat terhadap harga mobil bekas yang terjangkau untuk pemenuhan kebutuhan transportasi pribadi. Dalam menunjang pemberian pelayanan yang terbaik pada calon customernya dan untuk memenangkan persaingan, perusahaan *showroom* mobil perlu didukung karyawan yang handal.

Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Mesin-mesin atau finansial yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat dimanfaatkan dan dikelola dengan baik apabila tanpa peran aktif dari karyawan dalam mengelolanya. Dalam menunjang kinerja organisasi di perusahaan untuk mencapai tujuan, maka karyawan yang dimiliki oleh perusahaan perlu dimanfaatkan secara optimal. Perhatian terhadap karyawan tidak boleh diabaikan karena perhatian terhadap karyawan merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas.

Hasibuan (2005, p.12) menjelaskan bahwa karyawan merupakan penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam hal ini, karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Dari penjelasan tersebut menunjukkan jika dalam bekerja di perusahaan, karyawan mempunyai kewajiban memberikan tenaga serta pikirannya untuk kepentingan perusahaan dimana dari pengorbanan inilah nantinya karyawan berhak mendapatkan kompensasi dari pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Selain itu, pemberian kompensasi dari perusahaan kepada karyawan juga merupakan salah satu bentuk kepedulian dari perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya.

Kompensasi bagi karyawan sangat penting dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya maupun keluarganya sehari-hari. Sebagaimana yang dikatakan Hasibuan (2005, p.117) bahwa besarnya pemberian kompensasi kepada karyawan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Karena itu, kompensasi penting bagi karyawan.

Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Pemberian kompensasi kepada karyawan hendaknya tidak menguntungkan atau merugikan satu pihak tetapi harus tercipta suatu keseimbangan antara keuntungan yang didapatkan oleh pengusaha selaku pemilik perusahaan dan biaya yang dikeluarkan perusahaan dengan harapan karyawan.

Bagi pengusaha, besarnya pemberian kompensasi bagi karyawan hendaknya memperhatikan adanya efektivitas perusahaan maupun pemberian yang layak bagi karyawan yang sesuai dengan ketrampilan dan kinerja karyawan. Mathis

dan Jackson (2009, p.118) menjelaskan kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya dimana pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Kompensasi terdiri dari 2 macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang (gaji, upah, bonus, pengobatan, asuransi, dan lain-lain) (Tryono, 2012, p.111). Sementara itu, kompensasi yang bersifat non finansial diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, (Tryono, 2012, p.111). Misalnya dengan promosi jabatan ke level yang lebih tinggi agar karyawan tidak meninggalkan perusahaan. Pihak perusahaan juga sering melakukan evaluasi terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2012, p.156) kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan, seperti kinerja yang baik. Sedangkan menurut Simamora (2006, p.458) manajemen harus mengidentifikasi imbalan organisasional seperti kompensasi yang dikaitkan dengan tingkat kinerja, dan mengutarakan kepada para karyawan bahwa gaji, kenaikan tunjangan, perubahan jam kerja, atau kondisi kerja, atau pengakuan berhubungan langsung dengan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada keterkaitan antara pemberian kompensasi dengan tingkat kinerja karyawan di perusahaan.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat dipastikan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya di lapangan kerja. Semakin baik kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin luas peluang karyawan tersebut menuju ke arah profesionalitas dan reliabilitas kerjanya. Penilaian terhadap kinerja karyawan mutlak dilakukan untuk mengetahui kinerja yang dicapai oleh setiap karyawan. Penilaian kinerja karyawan penting dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan kebijaksanaan terkait sumber daya manusianya.

Penilaian kinerja dibutuhkan dengan tujuan memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja yang dilakukan selama ini. Menurut Handoko (2011, p.135), penilaian kinerja adalah suatu proses melalui mana organisasi - organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Melihat pentingnya pemberian kompensasi sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penelitian ini akan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya. CV. Sejahtera Mobil adalah perusahaan *showroom* mobil di Surabaya yang menjual mobil bekas. Dalam menunjang kinerja karyawannya, perusahaan memberikan kompensasi finansial gaji yang sesuai standar UMR, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, uang lembur, dan bonus untuk setiap penjualan satu unit mobil.

Sedangkan kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan selama ini kepada karyawan diantaranya memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dengan menempuh pendidikan formal maupun informal, penyediaan fasilitas tempat beribadat, dan mengadakan kegiatan olahraga bersama seperti badminton. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang finansial maupun non finansial masih belum mendapatkan hasil yang diinginkan karena penjualan mobil tiap bulannya cenderung fluktuatif dan masih ada beberapa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang kurang baik seperti sering datang terlambat ke tempat kerja.

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui adanya pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya.
2. Mengetahui adanya pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya
3. Mengetahui adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh karyawan baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikannya untuk organisasi (Sirait, 2006, p.181). Kompensasi menurut Rivai dan Sagala (2009, p.741) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Besarnya balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah ditentukan dan diketahui oleh karyawan sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi menjadi alasan mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan inilah yang akan dipergunakan oleh karyawan secara personal atau beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Menurut Mathis dan Jackson (2009, p.419) kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi yang lain. Para pemberi kerja harus agak kompetitif dengan berbagai jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Oleh karena itu, pemberi kerja harus menyeimbangkan biaya kompensasi pada suatu tingkat yang menjamin daya saing organisasional dan memberikan penghargaan yang memadai untuk para karyawan atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kinerjanya.

Kompensasi (gaji dan upah) yang diberikan perusahaan kepada pekerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan pimpinan. Kompensasi yang layak merupakan pendorong bagi karyawan supaya bekerja lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Jadi dapat

dikatakan bahwa kompensasi (gaji dan upah) akan mempengaruhi *performance* karyawan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Menurut Suyanto (2007, p.181) sistem kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial mempunyai tujuan untuk menarik pelamar kerja yang potensial, mempertahankan karyawan yang berkualitas, meraih keunggulan kompetitif, meningkatkan produktivitas, memudahkan sasaran strategis, menentukan dan mengokohkan struktur organisasi dan melakukan pembayaran sesuai aturan hukum. Menurut Mangkunegara (2009, p.85) kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi finansial merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi finansial juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan seorang karyawan dalam memenuhi kebutuhannya.

Sedangkan kompensasi kompensasi non finansial mencakup imbalan karir dan sosial yang seringkali dihargai oleh karyawan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya, atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana karyawan tersebut bekerja (Simamora, 2006, p.445). Menurut Umar (2003, p.125) kompensasi non finansial dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi yang menyenangkan seperti rekreasi, kafetaria, dan tempat beribadat.

Mangkunegara (2009, p.84) menyebutkan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu:

1. Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi
2. Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan yang memiliki keahlian di bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan
3. Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini dikarenakan kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan
4. Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, dan pengalaman kerja

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

Menurut Simamora (2006, p.497) pengambilan kebijakan kompensasi yang baik dalam menentukan keadilan gaji dapat didasarkan pada kinerja. Bilamana karyawan-karyawan menunaikan pekerjaan-pekerjaan yang serupa dan kinerja mereka sepadan adalah masuk akal membayar mereka semua sama. Namun demikian, apabila beberapa orang ternyata lebih produktif daripada yang lainnya, sudah sepantasnya orang tersebut mendapat imbalan yang lebih besar. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan jika kinerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam penentuan besarnya gaji.

Mangkunegara (2009, p.67) menjelaskan kinerja karyawan merupakan istilah dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Handoko (2006, p.135) menjelaskan pengertian kinerja karyawan sebagai ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan menunjukkan pada suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu suatu hasil kerja. Persoalan mutu ini berkaitan dengan baik buruknya hasil yang dikerjakan oleh karyawan. Bila perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi maka kinerja karyawan tergolong baik, begitu juga sebaliknya bila perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang kurang atau tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi maka kinerja karyawan dapat dikatakan kurang baik.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendukung tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Pada dasarnya kinerja seorang karyawan berbeda-beda satu sama lain. Hal ini dikarenakan setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan bergantung pada kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya harus didukung oleh keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Menurut Mahmudi (2010, p.20) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor personal/individual yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
2. Faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan

terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim

4. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi
5. Faktor kontekstual meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

Menurut Mathis dan Jackson (2009, p.113), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi kemampuan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan juga berkaitan dengan tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Pada sistem penilaian kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun dalam kenyataannya kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain di luar faktor personal seperti sistem, situasi, kepemimpinan, atau tim.

Ada beberapa unsur-unsur dalam penilaian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2007, p.95), yaitu:

1. Kesetiaan. Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari pihak luar yang dapat mempengaruhi si karyawan.
2. Kejujuran. Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain
3. Kreativitas. Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna
4. Kerjasama. Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Kepemimpinan. Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
6. Kepribadian. Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpe-nampilan simpatik dan wajar.
7. Prakarsa. Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
8. Kecakapan. Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen. Tanggung jawab. Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Perbedaan kinerja sudah barang tentu merupakan justifikasi yang paling masuk akal dan dapat diterima baik untuk jumlah gaji yang berbeda. Sebagian besar orang menerima prinsip bahwa karyawan yang lebih produktif sudah selayaknya menerima gaji yang lebih tinggi. Prinsip gaji berdasarkan

kinerja biasanya sangat kuat diantara orang-orang yang menganut etika kerja (Simamora, 2006, p.497).

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Hermawan (2005, p.31) penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat obyektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik.

Penelitian kuantitatif digunakan karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin menguji secara statistik pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Eriyanto (2006, p.9) memberikan pengertian populasi sebagai semua anggota obyek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sejahtera Mobil Surabaya yang berjumlah 68 orang yang berasal dari 1 kantor pusat dan 3 kantor cabang. Dengan demikian populasi yang akan digunakan telah diketahui dan selanjutnya akan ditentukan sampel penelitian. Eriyanto (2006, p.9) menjelaskan pengertian sampel sebagai bagian dari populasi atau representasi dari populasi. Dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu besar maka sampel dalam penelitian ini diambil dari keseluruhan populasi. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sejahtera Mobil Surabaya yang berjumlah 68 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Pengertian teknik *sampling* jenuh menurut Sugiyono (2010, p.68) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Istijanto (2005, p.81) skala likert untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Skala likert banyak digunakan untuk riset-riset SDM yang menggunakan metode survei. Setiap variabel-variabel penelitian yang terdiri dari kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2), dan kinerja (Y) akan diukur dengan menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5 dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 Sangat setuju

Jenis dan Sumber Data

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data primer adalah data yang didapatkan dari sumber informasi yang pertama (Kuncoro, 2009, p.145). Dalam penelitian ini sumber data primer akan diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada karyawan CV. Sejahtera Mobil Surabaya. Dengan demikian sumber datanya adalah kuesioner.
2. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain (Kuncoro, 2009, p.148). Data sekunder dalam penelitian ini berupa profil CV. Sejahtera Mobil Surabaya yang terdiri dari sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi. Karena itu, sumber data sekunder berupa dokumen perusahaan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner

Kuisioner adalah daftar pertanyaan yang akan digunakan oleh periset untuk memperoleh data dari sumbernya secara langsung (Istijanto, 2006, p.69). Kuisioner dalam penelitian ini terdiri dari empat bagian, yaitu bagian pertama berisi pertanyaan tentang profil responden, bagian kedua berisi pertanyaan tentang kompensasi finansial, bagian ketiga berisi pertanyaan tentang kompensasi non finansial, dan bagian keempat berisi pertanyaan tentang kinerja.

Teknik Analisis Data

Langkah-langkah analisis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji validitas
 Suatu alat ukur yang valid, tidak sekedar mampu mengungkapkan data dengan tepat akan tetapi juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.
2. Uji reliabilitas
 Uji reliabilitas merupakan uji statistik yang mengukur konsistensi alat ukur atau kuisioner. Pengujian ini menggunakan nilai *cronbach's alpha*, dimana apabila nilainya > 0,6 maka dapat dikatakan reliabel (Nasution & Usman, 2007, p.113).
3. Uji Asumsi Klasik
 Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah analisis model regresi linear berganda yang digunakan ada penyimpangan atau tidak (Gujarati, 2003, p.157). Uji beberapa asumsi yang digunakan dalam penelitian antara lain: uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji normalitas.
4. Regresi Linear Berganda
 Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel independent dengan variabel-variabel dependent. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 KFin + b_2 KNFin + e$$
5. Uji F
 Untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat
6. Uji t
 Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

CV. Sejahtera Mobil Surabaya merupakan suatu badan usaha yang bergerak di bidang otomotif yang fokus pada jual beli mobil bekas. Perusahaan berdiri sejak tahun 1999 dan bertempat di Jalan Kertajaya 177 – 179 Surabaya.

Perusahaan didirikan oleh Bapak Sugianto Gunawan dan sampai saat ini menjadi pemilik dan yang mengelola

perusahaan. Perusahaan berusaha menembus pasar di Surabaya dengan harga yang kompetitif. Produk yang dijual telah melewati pemeriksanaan yang ketat dari teknisi yang kompeten dan berpengalaman. Perusahaan berusaha untuk tekun dan konsisten menjaga standar mutu yang ditetapkan, harga yang kompetitif, serta kecermatan menanggapi tingkat kepuasan konsumen.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X₁)

Item Pernyataan	Nilai r _{hasil}	Nilai signifikansi	Keterangan
X _{1.1}	0,770	0,000	valid
X _{1.2}	0,789	0,000	valid
X _{1.3}	0,824	0,000	valid
X _{1.4}	0,795	0,000	valid
X _{1.5}	0,458	0,000	valid
X _{1.6}	0,808	0,000	valid
X _{1.7}	0,702	0,000	valid
X _{1.8}	0,538	0,000	valid
X _{1.9}	0,775	0,000	valid
X _{1.10}	0,721	0,000	valid
X _{1.11}	0,645	0,000	valid
X _{1.12}	0,789	0,000	valid

Sumber: data primer, diolah

Hasil yang ditunjukkan oleh tabel 1 adalah masing-masing item pernyataan kuisioner untuk variabel kompensasi finansial (X₁) yang terdiri dari 12 item pernyataan valid. Hal ini terlihat dari nilai r_{hasil} yang positif dengan tingkat signifikan kurang dari 5%. Artinya 12 item pernyataan telah tepat digunakan untuk mengukur variabel kompensasi finansial (X₁).

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompensasi Non finansial (X₂)

Item Pernyataan	Nilai r _{hasil}	Nilai signifikansi	Keterangan
X _{2.1}	0,692	0,000	valid
X _{2.2}	0,745	0,000	valid
X _{2.3}	0,770	0,000	valid
X _{2.4}	0,688	0,000	valid
X _{2.5}	0,640	0,000	valid
X _{2.6}	0,584	0,000	valid
X _{2.7}	0,664	0,000	valid
X _{2.8}	0,751	0,000	valid

Sumber: data primer, diolah

Hasil yang ditunjukkan oleh tabel 2 adalah 8 item pernyataan kuisioner untuk variabel kompensasi non finansial (X₂) memiliki nilai r_{hasil} yang positif dengan tingkat signifikan kurang dari 5%. Hal ini berarti item-item pernyataan kuisioner tersebut valid. Artinya 8 item pernyataan tersebut telah tepat digunakan untuk mengukur variabel kompensasi non finansial (X₂).

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	Nilai r _{hasil}	Nilai signifikansi	Keterangan
Y ₁	0,795	0,000	valid
Y ₂	0,875	0,000	valid
Y ₃	0,865	0,000	valid
Y ₄	0,900	0,000	valid
Y ₅	0,665	0,000	valid
Y ₆	0,592	0,000	valid
Y ₇	0,731	0,000	valid
Y ₈	0,700	0,000	valid
Y ₉	0,724	0,000	valid

Sumber: data primer, diolah

Hasil yang ditunjukkan oleh tabel 3 adalah item-item pernyataan kuisioner pada variabel kinerja (Y) mempunyai

nilai r_{hasil} yang positif dengan tingkat signifikan kurang dari 5%, sehingga disimpulkan item-item tersebut valid. Artinya 9 item pernyataan tersebut telah tepat digunakan mengukur variabel kinerja (Y).

Selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas yang hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's alpha (a)</i>	Keterangan
Kompensasi Finansial (X ₁)	0,911	reliabel
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	0,805	reliabel
Kinerja (Y)	0,905	reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4 dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* (a) masing-masing variabel penelitian yang terdiri dari kompensasi finansial (X₁), kompensasi non finansial (X₂), dan kinerja (Y) lebih besar dari 0,6 sehingga menunjukkan kuesioner yang digunakan reliabel. Artinya, kuesioner yang digunakan secara konsisten memberikan hasil atau jawaban yang sama terhadap gejala yang sama, walau digunakan berulang kali.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi dapat diketahui karyawan divisi keuangan sebanyak 8 orang (11,8%), kemudian karyawan bagian personalia sebanyak 9 orang (13,2%). Divisi pemasaran memiliki karyawan sebanyak 29 orang (42,6%) dan karyawan yang terdapat di divisi *service* ada 22 orang (32,4%).

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan karyawan laki-laki sebanyak 53 orang (77,9%) dan karyawan perempuan 15 orang (22,1%). Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan karyawan dengan usia < 20 tahun dan 30 – 39 tahun berjumlah sama, yaitu 13 orang (19,1%). Kemudian untuk karyawan dengan usia 20 – 29 tahun berjumlah 36 orang (52,9%) dan karyawan dengan usia > 39 tahun berjumlah 10 orang (14,7%). Dengan demikian dapat disimpulkan karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya didominasi usia 20 – 29 tahun. Hal ini dikarenakan ketika melakukan rekrutmen karyawan manajemen perusahaan memiliki kebijakan mengutamakan karyawan berusia muda yang tergolong usia produktif dan memiliki semangat kerja tinggi.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan karyawan yang bekerja di CV. Sejahtera Mobil Surabaya memiliki latar belakang tingkat pendidikan yang beragam. Karyawan yang berpendidikan SLTP berjumlah 9 orang (13,2%). Kemudian karyawan berpendidikan SLTA/SMK memiliki jumlah yang sama yaitu 14 orang (20,6%). Tingkat pendidikan S-1 dimiliki oleh karyawan sebanyak 24 orang (35,3%) dan karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir S-2 sebanyak 7 orang (10,3%). Dengan demikian kesimpulannya karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya paling banyak berpendidikan S-1.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan karyawan dengan masa kerja < 1 tahun berjumlah 18 orang (26,5%). Kemudian karyawan dengan masa kerja 1 - < 4 sebanyak 33 karyawan (48,5%). Sedangkan karyawan dengan masa kerja 4 - < 7 tahun sebanyak 9 orang

(13,2%) dan karyawan dengan masa kerja > 7 tahun ada 8 orang (11,8%). Dengan demikian kesimpulannya adalah karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya paling banyak memiliki masa kerja 1 - < 4 tahun.

Dilihat dari status perkawinan, karyawan CV. Sejahtera Mobil Surabaya yang telah menikah sebanyak 39 orang (57,4%) dan yang belum menikah ada 26 orang (38,2%). Karyawan yang berstatus duda sebanyak 2 orang (2,9%) dan yang berstatus janda 1 orang (1,5%).

Selanjutnya akan dideskripsikan frekuensi dan nilai rata-rata dari jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada di kuesioner. Untuk variabel kompensasi finansial (X₁) dan kompensasi non finansial (X₂), nilai rata-rata frekuensi jawaban responden akan dikelompokkan menjadi 5 kategori terdiri dari sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Masing-masing kategori memiliki nilai interval *mean* sebagai berikut:

1. Sangat Tinggi : Untuk nilai rata-rata dengan interval 4,24 – 5,00
2. Tinggi : Untuk nilai rata-rata dengan interval 3,43 – 4,23
3. Sedang : Untuk nilai rata-rata dengan interval 2,62 – 3,42
4. Rendah : Untuk nilai rata-rata dengan interval 1,81 – 2,61
5. Sangat Rendah : Untuk nilai rata-rata dengan interval 1,00 – 1,80

Tabel 5. Frekuensi dan Nilai Rata-rata Variabel Kompensasi Finansial (X₁)

Pernyataan Kuesioner	Rata-rata	Kategori
Gaji yang diterima sesuai beban pekerjaan	3,41	Sedang
Pemberian uang lembur dihitung secara adil	3,82	Tinggi
Bonus yang diterima sesuai dengan tingkat penjualan mobil	4,12	Tinggi
Uang makan yang didapat sesuai dengan pengeluaran untuk membeli makanan selama bekerja	3,29	Sedang
Uang transport di terima sesuai dengan pengeluaran untuk datang ke tempat kerja	3,91	Tinggi
Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan (Jamsostek) yang memadai kepada	3,65	Tinggi
Tunjangan Hari Raya yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pemerintah	4,12	Tinggi
Kegiatan olahraga bersama yang diadakan oleh perusahaan bermanfaat	3,50	Tinggi
Ruang kerja yang disediakan perusahaan cukup luas sehingga membuat nyaman bekerja	3,56	Tinggi
Tempat parkir yang luas sehingga dapat menampung kendaraan karyawan	3,52	Tinggi
Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	3,85	Tinggi
Perusahaan menyediakan tempat ibadah yang memadai	3,38	Sedang
Rata-rata Total	3,68	Tinggi

Sumber: data primer, diolah

Hasil yang ditunjukkan oleh tabel 5 menunjukkan variabel

kompensasi finansial (X_1) memiliki nilai rata-rata total sebesar 3,68. Artinya kompensasi finansial yang diberikan CV. Sejahtera Mobil Surabaya dinilai sudah tinggi oleh sebagian besar karyawan.

Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada variabel kompensasi finansial terdapat pada pernyataan tentang “Bonus yang diterima sesuai dengan tingkat penjualan mobil” dan “Tunjangan Hari Raya yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pemerintah” dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Dengan demikian dapat disimpulkan pemberian kompensasi finansial berupa bonus dan tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan kepada karyawan dinilai paling baik dan sesuai dengan harapan karyawan.

Tujuan pemberian bonus ini adalah untuk membangun, meningkatkan, dan memelihara semangat kerja karyawan agar bekerja secara maksimal untuk membantu perusahaan dalam mencapai target penjualan. Sedangkan Tunjangan Hari Raya (THR) merupakan pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.

THR yang diberikan CV. Sejahtera Mobil Surabaya sesuai dengan besarnya gaji karyawan selama satu bulan untuk karyawan yang telah bekerja minimal selama 1 tahun, sedangkan apabila karyawan bekerja kurang dari 1 tahun, maka perhitungan THR dilakukan secara proporsional.

THR memiliki arti penting bagi karyawan terutama dalam memenuhi kebutuhan hidup selama hari raya keagamaan. karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap pemberian THR karena seringkali masalah pemberian THR yang tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04/Men/1994 tentang Tunjangan Hari Raya dapat menyebabkan terjadinya pemogokan kerja, sehingga dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan.

Tabel 6. Frekuensi dan Nilai Rata-rata Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)

Pernyataan Kuesioner	Rata-rata	Kategori
Tugas yang dikerjakan penting bagi perusahaan	3,93	Tinggi
Mendapat tanggung jawab sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan	3,93	Tinggi
Pernah mendapat tugas yang belum pernah dilakukan	3,07	Sedang
Mendapat pujian dari atasan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3,87	Tinggi
Mendapat pengarahan yang jelas tentang pekerjaan	3,53	Tinggi
Rekan kerja yang menyenangkan	3,91	Tinggi
Perusahaan memperhatikan keselamatan kerja ketika bekerja	3,41	Sedang
Kebijakan perusahaan selama ini tidak merugikan	3,96	Tinggi
Rata-rata Total	3,70	Tinggi

Sumber: data primer, diolah

Dilihat dari tabel 6 dapat diketahui nilai rata-rata total untuk variabel kompensasi non finansial (X_2) sebesar 3,72. Artinya, kompensasi non finansial yang didapatkan dari perusahaan yang meliputi pekerjaan dan lingkungan kerja mendapat penilaian tinggi dari karyawan CV. Sejahtera Mobil Surabaya. Kompensasi non finansial merupakan upaya yang dilakukan

perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Dengan memiliki karyawan yang memiliki kualitas dan kinerja tinggi maka dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan, sehingga dapat menjaga keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang.

Jawaban responden atas pernyataan kuesioner pada variabel kompensasi non finansial yang memiliki rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Kebijakan perusahaan selama ini tidak merugikan” dengan nilai sebesar 3,96. Dengan demikian dapat disimpulkan karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya menilai selama ini kebijakan yang diterapkan perusahaan tidak merugikan karyawan. Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan. Kebijakan yang hanya mengutamakan kepentingan perusahaan namun merugikan karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, sehingga mengakibatkan karyawan dapat melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan, misalnya pemogokan massal.

Kemudian untuk nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Pernah mendapat tugas yang belum pernah dilakukan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,07. Pada pernyataan tersebut karyawan cenderung memilih jawaban tidak setuju karena tidak pernah mendapat tugas yang belum pernah dilakukan. Hal ini dapat menyebabkan kebosanan pada diri karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Seringkali kurangnya variasi pekerjaan bisa menyebabkan kebosanan bagi karyawan dan selanjutnya kebosanan menimbulkan kelelahan, dan kelelahan menimbulkan kesalahan-kesalahan. Karena itu, untuk menghindari masalah-masalah tersebut, maka karyawan dapat diberi tugas yang belum pernah dilakukan.

Tabel 7. Frekuensi dan Nilai Rata-rata Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan Kuesioner	Rata-rata	Kategori
Karyawan tidak berkeinginan pindah ke perusahaan lain	3,85	Tinggi
Karyawan berterus terang kepada atasan ketika melakukan kesalahan	4,24	Tinggi
Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	4,06	Tinggi
Karyawan dapat bekerja secara tim	3,88	Tinggi
Karyawan memiliki kemampuan memotivasi rekan kerja	3,35	Sedang
Karyawan berperilaku sopan di tempat kerja	3,50	Tinggi
Karyawan dapat mengambil keputusan menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat	3,65	Tinggi
Karyawan mampu beradaptasi dengan tugas-tugas baru	4,12	Tinggi
Karyawan dapat mempertanggung jawabkan setiap hasil pekerjaan	3,94	Tinggi
Rata-rata Total	3,84	Tinggi

Sumber: data primer, diolah

Hasil yang ditunjukkan oleh tabel 7 adalah nilai rata-rata total variabel kinerja (Y) sebesar 3,84. Artinya karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya memiliki kinerja yang tinggi. Dengan memiliki kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung CV. Sejahtera Mobil Surabaya dalam mencapai tujuannya. Karena karyawan yang memiliki kinerja tinggi

memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dan dapat mempertanggung jawabkan setiap hasil pekerjaan yang telah dilakukannya. Selain itu, karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat bekerja secara personal maupun secara tim dan memiliki kepribadian yang baik di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi memiliki kemampuan yang diandalkan karena tidak mudah putus asa ketika menghadapi kesulitan dan dapat mengambil keputusan menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat.

Rata-rata tertinggi variabel kinerja terdapat pada pernyataan “Karyawan berterus terang kepada atasan ketika melakukan kesalahan” dengan nilai sebesar 4,24 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya memiliki kejujuran kepada atasan dengan berterus terang ketika melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Setiap karyawan dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat atau diikuti pertanggungjawaban. Karena itu, karyawan yang melakukan kesalahan dalam pekerjaan harus berterus terang kepada atasan sebagai bentuk pertanggungjawaban, sehingga kesalahan yang sama tidak terulang kembali. Sebaliknya apabila karyawan tidak berterus terang ketika melakukan kesalahan dalam urusan pekerjaan, maka karyawan akan cenderung melakukan kesalahan yang sama berulang-ulang.

Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Karyawan memiliki kemampuan memotivasi rekan kerja” dengan nilai rata-rata sebesar 3,35 yang termasuk kategori sedang. Hal ini menunjukkan beberapa karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya tidak memiliki kemampuan dalam memotivasi rekan kerja.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendukung tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Karena itu, karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan memiliki kemampuan dalam memotivasi rekan kerja untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasil analisa regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut.

$$Y = 0,138 + 0,493 X_1 + 0,513 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk dapat penjelasannya adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 0,138 menunjukkan apabila variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) memiliki nilai nol, maka nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,138. Dengan demikian tanpa dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) kinerja pegawai telah memiliki nilai sebesar 0,138.
2. Nilai b_1 didapatkan sebesar 0,493 adalah nilai koefisien regresi dari variabel kompensasi finansial (X_1). Nilai 0,493 menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi apabila kompensasi finansial yang diterima sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila kompensasi finansial yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.

3. Nilai b_2 didapatkan sebesar 0,513 adalah nilai koefisien regresi dari variabel kompensasi non finansial (X_2). Nilai 0,513 menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi apabila kompensasi non finansial yang diterima sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila kompensasi non finansial yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dilihat dari hasil pengujian korelasi secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil analisa korelasi (r) secara parsial untuk variabel kompensasi finansial (X_1) diperoleh nilai r parsial sebesar 0,422 dimana hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel kompensasi finansial dengan kinerja karyawan
2. Hasil analisa korelasi (r) secara parsial untuk variabel kompensasi non finansial (X_2) diperoleh nilai r parsial sebesar 0,372 dimana hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel kompensasi non finansial dengan kinerja karyawan

Dari hasil pengujian korelasi secara parsial didapatkan nilai koefisien determinasi secara parsial (r^2) sebagai berikut.

1. Hasil koefisien determinasi secara parsial untuk variabel kompensasi finansial (X_1) sebesar 0,178, yang didapatkan dari (0,4222). Artinya bahwa sebesar 17,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial.
2. Hasil koefisien determinasi secara parsial untuk variabel kompensasi non finansial (X_2) diperoleh nilai sebesar 0,138, yang didapatkan dari (0,3722). Artinya sebesar 13,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi non finansial

Berdasarkan nilai koefisien determinasi secara parsial dapat disimpulkan variabel kompensasi finansial (X_1) memberikan pengaruh positif paling besar dalam membentuk variabel kinerja dibandingkan variabel kompensasi non finansial (X_2). Sedangkan nilai koefisien korelasi berganda (R) yang didapatkan sebesar 0,837. Artinya sebesar 0,837 atau 83,7% menunjukkan korelasi yang kuat antara variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap variabel kinerja (Y).

Koefisien determinasi berganda (R Square) dari menunjukkan nilai sebesar 0,700 yang mengindikasikan bahwa kontribusi perubahan variabel kompensasi finansial (X_1) dan variabel kompensasi non finansial (X_2) secara simultan terhadap perubahan variabel kinerja (Y) sebesar 70,0%, sedangkan sisanya sebesar 30,0% merupakan kontribusi variabel lain terhadap variabel kinerja karyawan (variabel lain tidak dibahas dalam penelitian ini).

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dapat diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi finansial (X_1) sebesar 3,750, sedangkan nilai t_{tabel} yang didapatkan sebesar 1,67. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar

0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya ada pengaruh signifikan secara individual antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Dengan demikian hipotesis penelitian H_1 yang mengemukakan ada pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya terbukti kebenarannya.

Selanjutnya nilai thitung untuk variabel kompensasi non finansial (X_2) sebesar 3,234, sedangkan nilai t_{tabel} yang didapatkan sebesar 1,67. Artinya $t_{hit} > t_{tab}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,002 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya ada pengaruh signifikan secara individual antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian H_2 yang mengemukakan ada pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya terbukti kebenarannya.

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dapat diperoleh Nilai Fhitung didapatkan sebesar 75,765, sedangkan F_{tabel} diperoleh sebesar 3,14. Artinya $F_{hit} > F_{tab}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil ini menunjukkan ada pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya. Karena itu hipotesis H_3 yang menyatakan bahwa "Ada pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya" terbukti kebenarannya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai Fhitung didapatkan sebesar 75,765 dengan tingkat signifikan 0,000.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan Arik Prasetya dan Masanori Kato (2011) yang diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena itu, pemberian kompensasi kepada karyawan hendaknya tidak merugikan perusahaan maupun perusahaan dan disesuaikan dengan kontribusi karyawan. Semakin besar kontribusi dan beban pekerjaan dari karyawan, maka semakin besar pula kompensasi yang didapatkan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pekerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan pimpinan. Kompensasi yang layak merupakan pendorong bagi karyawan supaya bekerja lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung pendapat Sunyoto (2012, p.156) yang menyatakan bahwa kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan, seperti kinerja yang baik.

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t didapat nilai thitung untuk variabel kompensasi finansial (X_1) sebesar 3,750, sedangkan nilai t_{tabel} yang didapatkan sebesar

1,67. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya ada pengaruh signifikan secara individual antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian H_1 yang mengemukakan ada pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya terbukti kebenarannya.

Kompensasi finansial yang diberikan CV. Sejahtera Mobil Surabaya kepada karyawannya seperti gaji, uang lembur, bonus, Tunjangan Hari Raya (THR), uang makan, uang transport, tunjangan kesehatan, kegiatan olahraga, ruang kerja, tempat parkir, sarana dan prasarana, serta tempat ibadah mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal. Hal ini terbukti karena kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, hal ini karena karena kompensasi finansial merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi finansial juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan seorang karyawan dalam memenuhi kebutuhannya (Mangkunegara, 2009, p.85).

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya karena mendapat balas jasa dari perusahaan berupa kompensasi finansial yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan status sosialnya.

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t juga didapatkan nilai thitung untuk variabel kompensasi non finansial (X_2) sebesar 3,234, sedangkan nilai t_{tabel} yang didapatkan sebesar 1,67. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,002 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

Artinya ada pengaruh signifikan secara individual antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian H_2 yang mengemukakan ada pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya terbukti kebenarannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adeoti J.A dan Isiaka, S.B (2006) yang menunjukkan kompensasi non keuangan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Kompensasi finansial yang diberikan CV. Sejahtera Mobil Surabaya kepada karyawannya seperti tugas-tugas yang penting dan menarik, tanggung jawab, pengakuan, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan perusahaan yang sehat, dan lingkungan kerja yang nyaman telah mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya, atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana karyawan tersebut bekerja (Simamora, 2006, p.445). Menurut Umar (2003, p.125) kompensasi non finansial dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Sehingga dapat dijelaskan bahwa kompensasi finansial yang diberikan CV. Sejahtera Mobil Surabaya kepada karyawannya bertujuan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Karyawan CV. Sejahtera

Mobil Surabaya yang merasa puas terhadap kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan tetap bertahan di perusahaan dalam jangka panjang dan terus memberikan kinerja yang baik.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya. Dengan demikian hipotesis penelitian H_1 yang mengemukakan ada pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya terbukti kebenarannya. Artinya, apabila kompensasi finansial yang diterima sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila kompensasi finansial yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.
2. Ada pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya. Dengan demikian hipotesis penelitian H_2 yang mengemukakan ada pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya terbukti kebenarannya. Artinya, apabila kompensasi non finansial yang diterima sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila kompensasi non finansial yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.
3. Ada pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya. Dengan demikian hipotesis H_3 yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya” terbukti kebenarannya. Artinya apabila salah satu jenis kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, meski kompensasi yang lain sesuai dengan harapan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeoti, J.A., Isiaka, S.B. (2006). *Non financial compensation and its impact on employee performance in selected Nigerian Firms*. Ilorin Journal of Business and Social Science, Vol.11, No 1&2, pp. 3-11
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*, Penerjemah Eli Tanya dan. Budi Supriyanto, edisi 9 jilid 2. Jakarta : Indeks
- Detik. (2013). *Mobil Murah Tak Pengaruhi Penjualan Mobil Bekas di Surabaya*. Diakses dari
Retrieved from 21st September 2013 fianace detik <http://finance.detik.com/read/2013/09/21/150929/2365509/1036/program-mobil-murah-tak-pengaruhi-penjualan-mobil-bekas-di-surabaya>
- Eriyanto. (2007). *Teknik sampling analisis opini publik*. Yogyakarta: LkiS
- Gomes, Faustino Cardoso, (2003), *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Gujarati, N.D. (2003). *Basic econometrics*. 4th ed. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Handoko, T Hani. (2006). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2002), *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Edisi keenam. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermawan, Asep. (2005). *Penelitian bisnis: Paradigma kuantitatif*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Istijanto. (2005). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto. (2006). *Aplikasi praktis riset pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Mahmudi. (2010). *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKKPN
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, Mustafa Edwin dan Hardius Usman. (2007). *Proses penelitian kuantitatif*, Cetakan Kedua, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Nawari. (2010). *Analisis regresi dengan MS Excell 2007 dan SPSS 17*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Nawawi, Hadari (2005), *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Cetakan Ke-4, Yogyakarta: Gajah Mada Univercity Press
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasetya, Arik., Kato Masanori. (2011). *The effect of financial and non financial compensation to the employee performance*. The 2nd International Research Symposium in Service Management Yogyakarta, Indonesia, 26 – 30 July 2011.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press
- Robbins, Stephen P., (2001), *Perilaku organisasi*, Jilid 1, Alih Bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Penyunting Tanty Tarigan, Edisi Kedelapan, Jakarta: PT. Prehallindo
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku organisasi*. Buku 1, Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi III. Yogyakarta: Aditya Media
- Santoso, Singgih. (2010). *Statistik multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sirait, Justine, T. (2006). *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Grasindo.

- Surya Online. (2013). *Bisnis mobil bekas meningkat*.
<http://surabaya.tribunnews.com/2013/02/13/2013-bisnis-mobil-bekas-meningkat>
- Suyanto, M. (2007). *Strategic management: Global most admired companies*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Tak Hanya Produk, Produsen Mobil Mulai Perang Showroom.
Retrieved from (2013). <http://mobil.otomotifnet.com>
- Umar, Husein. (2003). *Business an introduction*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Wijaya, Tony. (2009). *Analisis data penelitian menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta