



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SENTRAL PEMBANGUNAN INDONESIA

Mangasa Panjaitan, Ade Oktaviani Sinaga, Eva Deliana Manurung

Universitas Methodist Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Maret 2018

Disetujui April 2018

Dipublikasikan Juni 2018

Keywords:

Kompensasi finansial;

Kompensasi Non

Finansial; kinerja

Karyawan

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian yang ada pada kantor PT. Sentral Pembangunan Indonesia yang berjumlah 57 orang. Metode penelitian adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah secara parsial kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia Medan. Selanjutnya, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 bahwa persentase sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 64, 90%.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha.

Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja karyawan harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi dapat dijadikan tolak ukur kinerja mereka diantara karyawan yang lain, keluarga dan masyarakat. Oleh sebab itu kompensasi dapat dikatakan sebagai hal yang penting dalam cara

perusahaan menumbuhkan semangat karyawannya untuk bekerja keras demi keberhasilan perusahaan, dimana wujud suatu kompensasi merupakan salah satu kebutuhan pokok karyawan yang tidak dapat terlupakan dalam menunjang hidupnya.

Sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah tujuannya bergantung pada kinerja pegawai. Maka dari itu pemberian kompensasi sangat amat penting untuk menunjang kepuasan kinerja pegawai agar produktivitas pegawai semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para pegawai akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi atau perusahaan.

Memberikan perhatian pegawai dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan kinerja dan diharapkan untuk bekerja dengan baik. Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda – beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kompensasi yang akan diterima oleh mereka merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada organisasi atau perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat penting karena merupakan dorongan seorang menjadi pegawai, selain itu kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja para pegawai. Dengan demikian, maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan

kompensasi yang tetap sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Masalah kompensasi bukanlah masalah yang kompleks sehingga setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat dan adil. Penetapan kompensasi minimum ini sangatlah penting, sebab bila penetapan kompensasi di bawah minimum maka dapat menyulitkan perusahaan.

Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Maka konsumen atau vendor akan senang bekerjasama dengan perusahaan karena pekerjaan selesai tepat waktu atau bisa juga selesai sebelum waktu yang ditentukan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penelitian ini akan menguji pengaruh kompensasi dalam bentuk kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Wibowo (2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Notoatmodjo (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Robbins dan Coulter (2012), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Mangkunegara (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Aspek-aspek Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan

hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
6. Komitmen kerja, suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Singodimedjo dalam tulisan Sutrisno (2009) adalah semua balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan. Suatu organisasi harus secara efektif dan adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh pegawai, dalam hubungannya dengan peningkatan produktivitas dan kreativitas para pegawai.

Kompensasi menurut Dessler (2009) adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda - beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Menurut Ardana (2012), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh

karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2013), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan”

Menurut Sedarmayanti (2011) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Umar (2007) bahwa kompensasi adalah kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan. Menurut Wibowo (2007) kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Simamora (2006), kompensasi dibagi menjadi dua macam yaitu:

1. Kompensasi finansial, terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Menurut Hariandja (Zainuddin, 2017) kompensasi langsung adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan seperti upah atau gaji, bonus, dan konsumsi.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kompensasi tidak langsung adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari

keanggotaan organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja, dan pensiun.

Kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi, tunjangan hari raya, kesehatan, liburan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2. Kompensasi non finansial

Pengertian kompensasi non finansial Menurut Riva'i (dalam Syamsudin, 2016) kompensasi non finansial adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Kalau menurut Simamora (2006) bahwa kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan psikologis dan fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua, yaitu meliputi:

- a) Pekerjaan adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh pegawai dalam rangka menyelesaikan tugas – tugas yang telah dibebankan padanya.
- b) Lingkungan pekerjaan adalah kondisi lingkungan dalam suatu organisasi dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari – hari.

Kerangka Berpikir

Hasil penelitian Musyafi (2016) tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan

(Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan bersifat positif yang dapat diartikan bahwa jika peningkatan kompensasi finansial dan non finansial mengalami peningkatan maka, kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian Ramadhan (2014) tentang analisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi (X) menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang dinyatakan melalui nilai signifikan t sebesar dengan nilai signifikan 0,000 dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan nilai signifikan t sebesar 0,015. Secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki nilai F sebesar 102.921 dengan signifikansi kurang dari 0,05.

Hasil Penelitian Irawan (2014) tentang pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar) menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar $0,000 < \text{nilai } \alpha 0,05$. Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel kompensasi finansial menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,188 > 2,920$), artinya secara parsial kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan

berdasarkan hasil uji parsial pada variabel kompensasi non finansial diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,827 < 2,920$), yang artinya kompensasi non finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini yaitu :

H₁: Kompensasi finansial (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia.

H₂: Kompensasi non finansial (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia

H₃: Kompensasi finansial (X₁) dan kompensasi non finansial (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang terdapat karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia yang berjumlah 57 orang. Sugiyono (2010:91) mengatakan bahwa "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin. Maka jumlah sampel yang diteliti adalah 57 orang. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi menjadi sampel.

HASIL

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis, data diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil pengujian menyatakan bahwa semua item pertanyaan konstruk komunikasi, motivasi, dan kinerja valid dan reliabel. Selanjutnya, data juga diuji 3 komponen uji asumsi klasik, yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Data penelitian lolos uji asumsi tersebut.

Hasil analisis data diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($5.677 > 1.66105$), maka

H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial (X_1) dengan kinerja karyawan (Y). Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara kompensasi finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia.

Hasil uji regresi linier berganda disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	15.869	8.524		
Komunikasi	0.026	5.677	0.001	Signifikan
Motivasi	0.502	9.716	0.000	Signifikan
<i>R Square</i> = .649		F hitung = 49.988		
<i>Adjusted R Square</i> = .636		Sig = 0,000		

Dari hasil di atas dapat dijelaskan bahwa kompensasi yang berwujud finansial menjadi sesuatu yang dianggap penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya jumlah finansial ini masih sering dianggap dapat mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Akhirnya timbul persepsi bahwa besarnya kompensasi adalah lebih dari sekedar uang dalam jumlah tertentu yang dapat dibelanjakan untuk membeli sejumlah barang atau jasa, melainkan

imbalan finansial dapat berarti kehormatan sosial. Setelah dikeluarkan imbalan finansial diharapkan kinerja para karyawan dapat meningkat dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi sehingga kinerja karyawan sangat diperhatikan. Seperti yang diharapkan oleh perusahaan yang menginginkan tujuan organisasi terpenuhi dan keinginan karyawan juga dapat dipenuhi oleh organisasi. Pemberian kompensasi yang baik dapat

mempengaruhi pembentukan kinerja yang baik pula dalam organisasi. Agar karyawan suatu organisasi mau bekerjadengan baik, maka perusahaan mengeluarkan kompensasi yang memungkinkan tercapainya keinginan karyawan dan akan memotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil peneltian yang dilakukan oleh Nofiandri (2013) tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,554 atau 55,4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompensasi finansial mampu menjelaskan dan memberikan sumbangan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 55,4 %.

Hasil penelitian di atas juga sejalan dengan hasil penelitian Samudra (2014) tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang) menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X) sebagai variabel bebas memberikan kontribusi terhadap kinerja (Y) sebagai variabel terikat dengan nilai R Square sebesar 56,2%, dan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial, kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja.

Hasil analisis data diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($9.716 > 1.66105$), maka

Ho ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial (X_2) dengan kinerja karyawan (Y). Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan hasil penelitian Prasojo (2015) tentang pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kecamatan Bantul menunjukkan bahwa pemberian kompensasi non finansial mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 38,7%,

Hasil penelitian di atas sesuai dengan Yustrianto (2013) tentang Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Kantor Pusat PDAM Kota Malang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif secara tidak langsung kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan

Dari hasil di atas dapat dibuktikan secara statistik dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas pemberian kompensasi non finansial akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi non finansial mempunyai sumbangan efektif terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa pemberian kompensasi non finansial mampu menjelaskan bahwa pemberian kompensasi non finansial yang diterima karyawan dapat memenuhi harapan sesuai dengan tujuan-tujuan pribadinya, sehingga mampu memotivasi diri untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil analisis diperoleh F hitung $>$ F tabel ($479.624 > 3,09$), maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan

antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja Karyawan). Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia. diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,649 atau (64,9%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) terhadap variabel dependen (kinerja Karyawan) sebesar 64,9%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial) mampu menjelaskan sebesar 64,9% variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian Sugiannor (2014) tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Coca Cola Distribution Indonesia Sales Office Banjarbaru dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian di atas juga masih relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulansari (2012) tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan di Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto dimana berdasarkan pengujian secara parsial diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi finansial langsung merupakan variabel yang berpengaruh dominan dengan nilai beta terbesar yaitu 0,455 yang berarti bahwa dari dua variabel kompensasi

finansial maka variabel kompensasi finansial langsung yang berpengaruh dominan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari persamaan regresi tersebut, koefisien b bernilai positif, sehingga variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia Medan dimana dari hasil analisis data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.677 > 1.66105$). Secara parsial kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia Medan dimana dari hasil analisa data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.716 > 1.66105$)

Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia, dimana hasil analisis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($479.624 > 3,09$), R^2 (*R Square*) sebesar 0,649 atau (64,9%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) terhadap variabel dependen kinerja Karyawan sebesar 64,9%.

Kompensasi merupakan elemen yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia. Oleh karena itu perusahaan diharapkan lebih memperhatikan upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk

meningkatkan kinerja karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia.

Pentingnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga diharapkan dengan pemberian kompensasi dapat mempengaruhi karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**,. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta

Dessler, Gary. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Terjemahan Jakarta : Penerbit PT. Indeks.

Hasibuan, Malayu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Irawan. 2014. **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)**. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014

Mathis, Jackson. 2006. **Human Resource Management**. Edisi Terjemahan, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Mangkunegara. 2006. **Evaluasi Kinerja SDM**. Jakarta : Penerbit Eresco.

Mangkunegara. 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Musyafi. 2016. **Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial**

Terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya . Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).Vol. 39 No.2 Oktober 2016.

Nofiandri. 2013. **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir**. Universitas Riau

Prasojo. 2015. **Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bantul**. Universitas Negeri Yogyakarta

Ramadhan. 2014. **Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi (X)**. Universitas Bakrie. Vol 3, No 02 (2015)

Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. **Management**. New Jersey: Pearson Education, Inc

Robbins, Stephen P. 2006. **Perilaku Organisasi**. Edisi kesepuluh. Edisi Terjemahan Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Samudra. 2014. **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)**. Jurnal Universitas Brawijaya Vol 7, No 2 (2014)

Sedarmayanti. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri**

- Sipil** (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Simamora, Henry. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 2. Yogyakarta: STIE.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). **Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Sugiannor. 2014. **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Coca Cola Distribution Indonesia Sales Office Banjarbaru**. *KINDAI Volume 10 Nomor 4, Oktober – Desember 2014*
- Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND**. Bandung : Alfabeta.
- Syamsudin. 2016. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Satria Jaya Sultra Cabang Kolaka**. *Jurnal Administrasi Bsinis. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Halu Oleo*
- Umar. 2007. **Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis**., Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2010. **Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga**, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Yustrianto. 2013. **Pengaruh Kompensasi Non Financial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada Kantor Pusat PDAM Kota Malang**. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang,
- Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja**. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Wulansari. 2012. **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan di Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto**. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya
- Zainuddin. 2017. **Manajemen Kompensasi Karyawan di PT BNI 46 Sudirman Jakarta**. *Jurnal riset manajemen dan bisnis vol.1, no.2,oktober 2016 :171 – 176*.