

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Irfan Fadhilah*, Sri Ramadhani, Muhammad Ikhsan Harahap

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang 20371, Indonesia

Email: ¹*irfanfadhilah.mj@gmail.com, ²sriramadhani@uinsu.ac.id, ³muhammadikhsanharahap@uinsu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: irfanfadhilah.mj@gmail.com

Submitted: 23/02/2025; Accepted: 27/03/2025; Published: 31/03/2025

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan, penelitian dilakukan di PT Wahana Trans Lestari Medan Jalan Jendral Gatot Subroto Nomor 148 Medan Petisah. Metode penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif, Adapun teknik mengumpulkan data melalui pengamatan, wawancara, dan kuisioner pertanyaan. Aplikasi olah datanya menggunakan aplikasi SPSS versi 24,00. Hasil penelitiannya adalah 1. Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan hasil yang bernilai positif yaitu Variabel Kompensasi Finansial menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,921 > 1,842$), atau $\text{sig} < \alpha$ ($0,001 < 0,005$). 2. Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan hasil yang bernilai positif. Hal ini dapat diketahui bahwa Variabel Kompensasi Non Finansial menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,871 > 1,842$), atau $\text{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,005$). 3. Berdasarkan uji F didapat nilai F hitung sebesar 356,093 nilai ini lebih besar dari 2,70 atau $F_{\text{hitung}} 354,093 > F_{\text{tabel}} 2,70$ dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa Variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT tersebut. Kesimpulannya adalah hipotesis ketiga diterima.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial; Kompensasi Non Finansial; Kinerja Karyawan

Abstract—This study aims to determine the effect of financial and non-financial compensation on employee performance, the study was conducted at PT Wahana Trans Lestari Medan Jalan Jendral Gatot Subroto Number 148 Medan Petisah. The research method used quantitative research methods, the technique of collecting data through observation, interviews, and questionnaires. The data processing application uses the SPSS version 24.00. The results of the study are 1. Financial Compensation has a positive effect on Employee Performance, this is indicated by positive results, namely the Financial Compensation Variable shows a calculated t value greater than the t table ($5.921 > 1.842$), or $\text{sig} < \alpha$ ($0.001 < 0.005$). 2. Non-Financial Compensation has a positive effect on Employee Performance, this is indicated by positive results. It can be seen that the Non-Financial Compensation Variable shows a calculated t value greater than the t table ($3.871 > 1.842$), or $\text{sig} < \alpha$ ($0.000 < 0.005$). 3. Based on the F test, the calculated F value is 356.093, this value is greater than 2.70 or $F_{\text{count}} 354.093 > F_{\text{table}} 2.70$ with a probability of 0.000. Because the probability value is much smaller than 0.05, it can be said that the Financial Compensation Variable and Non-Financial Compensation together or simultaneously have a positive effect on Employee Performance at the PT. The conclusion is that the third hypothesis is accepted.

Keywords: Financial Compensation; Non-Financial Compensation; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan harus mempergunakan sumber daya mereka secara optimal. Salah satu sumber daya milik perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), yang dalam hal ini berperan guna mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, SDM memiliki peran penting dalam keberlangsungan aktivitas bisnis sebuah perusahaan (Ansori, 2018). Sumber daya manusia dapat menjadi pondasi dan investasi paling berharga bagi sebuah perusahaan, selain itu SDM juga dapat menjadi pembeda bagi perusahaan satu dengan yang lainnya karena masing-masing perusahaan memiliki karakteristik, keunikan, kemampuan, dan kualitas SDM yang juga berbeda. Sumber daya manusia harus dipandang oleh perusahaan lebih dari sekedar asset dan perusahaan perlu menjadikan SDM sebagai mitranya. Maka sering kali kompensasi diberikan oleh perusahaan sebagai wujud kontribusinya guna meningkatkan kinerja karyawan mereka. Dalam bekerja bukan hanya hubungan baik yang diperlukan tetapi juga hubungan yang saling menguntungkan perlu dibangun antar perusahaan dan karyawannya agar lebih memotivasi karyawan. Dengan begitu karyawan akan memberi kinerja yang baik guna memajukan bisnis perusahaan, dan perusahaan dapat memberi kompensasi pada karyawannya sesuai kinerja yang karyawan berikan pada perusahaan (Kusuma Candra Kirana & Pradipta, 2021).

PT. Wahana Trans Lestari Medan merupakan salah satu perusahaan showroom mobil yang memiliki tugas utama yaitu menjual produk mobil merek KIA di Jalan Jendral Gatot Subroto Nomor 148 Medan. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada PT. Wahana Trans Lestari Medan ditemukan berbagai permasalahan yang muncul diantaranya berkaitan dengan disiplin kerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Di mana peneliti melihat masih rendahnya disiplin kerja karyawan pada PT. Wahana Trans Lestari Medan, hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang sering tidak tepat waktu saat masuk kantor dan pada waktu kerja masih banyak karyawan yang seharusnya bekerja di dalam kantor tetapi masih berada di luar kantor, Hal ini disebabkan karena karyawan kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan di mana pimpinan hanya menekankan kepada karyawan untuk mencapai target penjualan mobil, sehingga karyawan banyak putus asa terhadap tuntutan yang diberikan dan semangat kerja karyawan menjadi menurun, selain itu kurangnya pengawasan dari pimpinan yang menyebabkan karyawan kurang disiplin dimana pimpinan jarang melakukan interaksi langsung kepada bawahannya untuk melihat apakah setiap karyawan sudah menyelesaikan

tugasnya masing-masing dengan baik dan tepat waktu, selain itu masih kurangnya pengarahan dari pimpinan di mana pimpinan kurang memberikan contoh sikap dan perilaku yang baik kepada karyawan PT. Wahana Trans Lestari Medan.

Mengingat akan penting dan besarnya pengaruh sumber daya manusia dalam kemajuan perusahaan, diperlukan adanya feedback yang baik antara perusahaan dengan sumber daya manusia yaitu karyawan. Dengan adanya feedback yang baik, tentunya akan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan memberikan hasil pekerjaan yang baik untuk perusahaan dan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan tersebut. Dengan demikian karyawan akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan karyawan akan berlomba-lomba dalam menghasilkan pekerjaan atau prestasi yang baik (Fahmi, 2019). (Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, 2022), menyatakan bahwa mengenai kompensasi karyawan, sering kali satu dari biaya operasi terbesar dari suatu bisnis adalah gaji dan upah karyawan. Masalah kompensasi karyawan adalah hal yang penting untuk setiap bisnis. Perusahaan tidak hanya khawatir tentang gaji sekarang, tetapi juga kompensasi karyawan yang dibayar di masa datang. Selanjutnya, pajak dan bunga yang mempengaruhi setiap perusahaan.

Beberapa cara mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Pemberian Motivasi untuk meningkatkan kinerja pada pegawai menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu (Apriansyah, 2023).

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Handoko, 2020). Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan.

Terdapat dua jenis kompensasi, ada kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial umumnya berupa upah, gaji, bonus insentif, dan lain-lain, sedangkan kompensasi non finansial umumnya berupa lingkungan kerja yang aman, promosi jabatan, fasilitas yang memadai. Terpenuhinya kebutuhan karyawan berupa kompensasi finansial dan nonfinansial diharapkan bisa berdampak kepada kinerja mereka. Banyak sekali topik-topik yang dibahas yang berhubungan dengan kompensasi, seperti kinerja (Busro, 2018). Hubungannya ialah jika kompensasi dari perusahaan sudah sesuai, maka kinerja karyawan mereka akan lebih baik. Kinerja merupakan pencapaian kerja seorang atau sekelompok orang di sebuah perusahaan menurut tugas dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan hukum dan aturan yang berlaku (Firmansyah, A., & Aima, 2020).

Semua perusahaan pasti mengharapkan kinerja karyawan mereka selalu baik, begitu juga dengan PT Wahana Trans Lestari Medan. PT Wahana Trans Lestari Medan sendiri telah berusaha memberikan kompensasi finansial maupun nonfinansial guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan yang bekerja di PT Wahana Trans Lestari Medan yaitu berupa gaji, uang makan dan uang premi. Untuk gaji diberikan sesuai dengan jabatan dan job desk yang diberikan oleh perusahaan dan perusahaan juga akan memberikan kenaikan gaji sesuai dengan kinerja karyawan walaupun kenaikan gaji tidak diberikan setiap tahunnya tetapi akan disesuaikan. Untuk tunjangan premi di berikan sesuai dengan waktu bekerja karyawan pada hari libur, seperti hari Minggu, dan tanggal merah. Terlebih lagi PT Wahana Trans Lestari Medan turut memberi kompensasi nonfinansial seperti promosi jabatan bagi karyawan yang dinilai berkinerja baik.

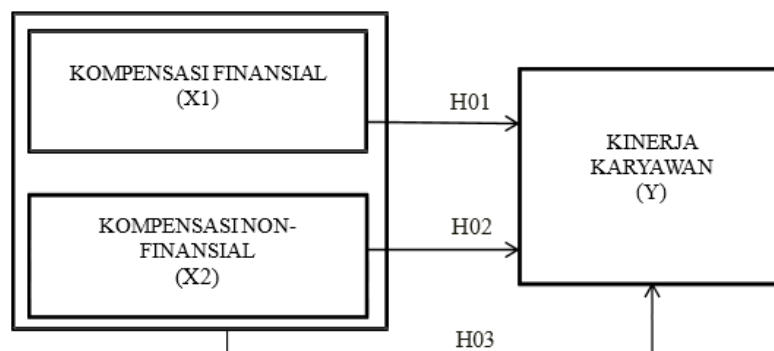
Berdasarkan penelitian dari Hinayah (2019), yang berjudul “Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (bpbd) Kota Palopo”, menyatakan bahwa kompensasi non finansial menunjukkan pengaruh positif dan signifikannya pada kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Sapria ningsih (2019), yang berjudul “Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perbankan di tembilahan” menyatakan bahwa secara simultan kompensasi finansial dan non finansial yang menunjukkan pengaruh signifikannya pada kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Trans Lestari Medan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Jenis data yang dipergunakan didalam penelitian ini ialah data kuantitatif, di mana data kuantitatif ialah data yang umumnya berupa angka, dan dapat dianalisis dengan mempergunakan prosedur statistik guna menguji hipotesis penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT Wahana Trans Lestari Medan Jalan Jendral Gatot Subroto Nomor 148 Medan. Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Oktober 2024 sampai November 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT. Wahana Trans Lestari Medan berjumlah 43 orang. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 43 orang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui pengamatan, wawancara dan kuisioner melalui angket. Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Di mana angket tersebut penulis sebarakan pada karyawan yang terdapat pada PT. Wahana Trans Lestari Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi. Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer Statistical Program For Sosial Science (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Metode regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H01: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H02: Kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan

H03: Kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2 Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan. Kompensasi finansial ialah pembayaran secara langsung ataupun tidak langsung yang sangat bermanfaat diberikan kepada karyawan dalam bentuk insentif dengan ada nya pemberian insentif karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dengan begitu karyawan akan bekerja sebaik mungkin (bekerja keras) untuk mencapai produktivitas yang diharapkan sebuah perusahaan (Firmansyah, A., & Aima, 2020). Kompensasi membantu perusahaan untuk memperoleh pencapaian dan tujuan serta memelihara karyawan dengan baik. Sebaliknya bila kompensasi tidak memadai, maka karyawan tidak puas dalam menerima kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan tidak peduli kepada pekerjaannya. Banyak yang mengeluh akan meningkatkan penyebabnya mogok kerja, dan tidak akan mementingkan tugasnya dalam perusahaan seperti malas untuk hadir dan tidak bekerja, sehingga pemberian kompensasi sangat bermanfaat untuk menumbuhkan semangat dan rasa kepedulian serta tanggung jawab karyawan atas pekerjaan mereka.

Kompensasi merupakan imbalan financial dan nonfinancial bagi tenaga kerja, yang mereka terima sebagai hasil hubungan ketenaga kerjaan antara mereka dengan pemberi kerja (Jufrizen, 2018). Terdapat berbagai wujud dari imbalan tersebut, imbalan financial seperti gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan – tunjangan istri dan anak, tunjangan jabatan – jabatan, serta lupsum perjalanan dinas. Sedangkan imbalan nonfinancial seperti perumahan, jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi kematian, serta asuransi pensiunan.

2.3 Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial ialah imbalan berbentuk kepuasan yang didapat dari suatu kerjaan atau lingkungan entah itu secara fisik ataupun psikologis di tempat kerja karyawan. Kompensasi non finansial memiliki ciri seperti rasa puas atau nyaman ketika karyawan melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi non finansial dari aspek karir dapat meliputi rasa aman saat menempati suatu jabatan, promosi jabatan, apresiasi dari pimpinan, temuan baru, prestasi, sedangkan dari aspek lingkungan dapat meliputi pujian, persahabatan, kenyamanan, dan lingkungan yang kondusif (Rahmi, 2019).

Menurut (Kusuma Candra Kirana & Pradipta, 2021), kompensasi non finansial biasa dikatakan sebagai pelengkap dari kompensasi finansil. Kompensasi non finansial diberi perusahaan kepada karyawan guna mempertahankan karyawannya dalam Jangka panjang untuk membuat kondisi lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan menyenangkan. Dengan demikian perusahaan perlu memberikan kedua jenis kompensasi tersebut, dan tidak hanya memberikan salah satunya saja. Hal tersebut tidak lepas dari sifat manusia, karena apabila seseorang telah merasa cukup secara finansial, mereka akan menginginkan kebutuhan lain dan bukan lagi kebutuhan finansial melainkan kebutuhan non finansial (Suwati, 2020). Pemberian kompensasi non finansial ini juga dipergunakan oleh perusahaan sebagai cara mestimulus karyawan guna menjaga loyalitas karyawan mereka. Sehingga diharapkan dengan memberi kompensasi tersebut,

perusahaan dapat mengharapkan produktifitas dan inovasi yang lebih baik, serta menjaga karyawan supaya tidak meninggalkan (Mutholib, 2019).

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata “kerja” yang dapat didefinisikan sebagai aktivitas yang dilakukan individu, kelompok ataupun organisasi saat menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja Karyawan merupakan suatu perbuatan, prestasi, ataupun ketrampilan (Riyadi, 2021). Dengan kata lain, kinerja ialah hasil dari usaha individu, kelompok ataupun organisasi yang diraih berkat kemampuan dan perbuatannya pada situasi tertentu. Menurut (Nurhayat & Wahyuni, 2021) kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan yang dapat terlihat dari kualitas dan kuantitas yang diselesaikan oleh karyawan yang telah melaksanakan kerjanya sesuai tanggungjawab yang diberi emiten padanya. Kinerja karyawan dapat dimaknai sebagai kemampuan karyawan untuk tampil serta kesempatan dan kemauan mereka untuk mengerjakan pekerjaannya. Kemauan mengerjakan pekerjaan memiliki arti bahwa adanya usaha karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Orocomna, 2018).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan pekerjaan (Nuri Aslami, 2023).

Kinerja didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam sebuah perusahaan pada periode waktu tertentu. Hasil tersebut dinilai berdasarkan ukuran atau standar tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan tempat individu tersebut bekerja (Zainarti, 2023). Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas sangat bergantung pada kinerja pegawai. Pencapaian kinerja dalam suatu organisasi menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Marliyah, 2023).

Kinerja memiliki makna yang lebih komprehensif, tidak hanya mencakup hasil kerja yang dicapai, tetapi juga meliputi bagaimana proses kerja itu dilakukan (Nurbaiti, 2024). Kinerja merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang ditunjukkan melalui pelaksanaan berdasarkan ketentuan yang berlaku (Nurbaiti, 2022). Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat kualitas atau kuantitas hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Nuri Aslami, 2022).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Putri Maharani (2024) meneliti Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur, hasil penelitiannya bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rentang usia 20-60 tahun membutuhkan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial karena besar atau kecilnya kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan (Putri Maharani, 2024), sehingga usia berapa pun karyawan tersebut sangat membutuhkan kompensasi dari pihak perusahaan karena segala sesuatu balas jasa yang diterima oleh karyawan maka itu disebut dengan kompensasi (Handoko, 2022).

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner ke 43 responden yang merupakan karyawan PT Wahana Trans Lestari Medan. Karakteristik responden ini digunakan untuk mengurai deskripsi identitas responden sesuai sampel yang telah ditetapkan. Memberikan gambaran objek yang menjadi sampel penelitian merupakan salah satu tujuan dari karakteristik responden. Karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian data identitas responden meliputi Jenis Kelamin dan Usia. Untuk lebih memperjelas karakteristik responden, maka dapat dilihat tabel data responden sebagai berikut :

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PT Wahana Trans Lestari Medan dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki – laki	32	64%
Perempuan	11	36%
Jumlah	43	100%

Sumber: Data primer Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa responden berjenis laki – laki lebih mayoritas dibandingkan dengan responden perempuan dengan jumlah 32 orang (64%). Sedangkan dengan responden perempuan yang berjumlah 11 orang (36%). Dengan hal ini menyatakan bahwa dalam penelitian ini lebih banyak responden laki – laki daripada perempuan dengan selisih yang cukup signifikan.

b. Deskripsi responden berdasarkan usia

Distribusi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah responden	Presentase
20-30 tahun	14	37%
30 – 40 tahun	18	43%
40-50 tahun	8	15%
50-60 tahun	3	5%
Jumlah	43	100%

Sumber: Data primer Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwasannya responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 14 orang (37%), berusia 30 – 40 tahun berjumlah 18 orang (43%). berusia 40 – 50 tahun berjumlah 8 orang (15%). berusia 50 – 60 tahun berjumlah 3 orang (5%). Dari hal ini dapat disimpulkan yang menjadi responden dari penelitian ini mayoritas adalah orang dengan usia muda.

c. Deskripsi responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Distribusi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Jumlah responden	Presentase
SMA	13	28%
S1	28	64%
S2	2	8%
Jumlah	43	100%

Sumber: Data primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwasannya responden yang pendidikannya SMA berjumlah 13 orang (28%), pendidikan S1 berjumlah 28 orang. Pendidikan S2 berjumlah 2 orang. Dari hal ini dapat disimpulkan yang menjadi responden dari penelitian ini mayoritas adalah orang dengan pendidikan terakhirnya S1.

3.2 Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas

No	Nama Variabel	Nilai Hasil Uji Validitas	Keterangan
1	Kompensasi Finansial (X1)	0,04	Valid
2	Kompensasi Non Finansial (X2)	0,03	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,02	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel dan berada pada nilai signifikansi di bawah 0,05 maka seluruh item pernyataan kuesioner ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3.3 Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	,776	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X2)	,986	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	,882	Reliabel

Sumber: Data primer Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4 diatas, semua variabel memiliki nilai cronbach Alpha (α) $>$ 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa data ini reliabel dapat dilakukan untuk pengujian selanjutnya.

3.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi Finansial	0,264	5,821

Kompensasi Non Finansial	0,221	9,643
--------------------------	-------	-------

Sumber : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan Tabel 5 diatas, hal ini menunjukkan bahwa nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
1 (<i>Constant</i>)	0,087
Kompensasi Finansial	0,673
Kompensasi Non Finansial	0,864

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:Data primer diolah 2024

Berdasarkan Tabel 6 diatas, nilai signifikansi Kompensasi Finansial adalah 0,673. Kemudian nilai signifikansi Kompensasi Non Finansial adalah 0,864. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
Unstandardized Residual		
N	Mean	43
Normal Parameters ^{a,b}		,0000000
	Std. Deviation	,98472712
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,061
		,036
Test Statistic		
Asymp. Sig. (2-tailed)		,221 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan Tabel 7 diatas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,221 > 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Uji Analisis regresi linear berganda

Model	Coefficients ^a			T	t-tabel	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
1	(<i>Constant</i>)	1,382	,984		1,432	1,842	,193
	Kompensasi Finansial	,674	,285	,564	5,921	1,842	,001
	Kompensasi Non Finansial	,590	,134	,332	3,871	1,842	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 9 diatas, dirumuskan suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

$$Y = 1,382 + 0,674X_1 + 0,590X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Y)

a = Konstanta

X1 = Kompensasi Finansial (X1)

X2 = Kompensasi Non Finansial (X2)

3.6 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 10. Uji t

		Coefficients ^a			T	t-tabel	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,382	,984		1,432	1,842	,193
	Kompensasi Finansial	,674	,285	,564	5,921	1,842	,001
	Kompensasi Non Finansial	,590	,134	,332	3,871	1,842	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 10 diatas, maka hasil pengujian variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial melalui uji t adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi Finansial menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,921 > 1,842$), atau $\text{sig} < \alpha$ ($0.001 < 0.005$). berarti variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian hipotesis pertama diterima.
2. Variabel Kompensasi Non Finansial menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,871 > 1,842$), atau $\text{sig} < \alpha$ ($0.000 < 0.005$). berarti variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian hipotesis kedua diterima.
3. Untuk melihat variabel paling dominan, maka kita melihat nilai Standardized Coefficients Beta. Untuk Kompensasi Finansial memiliki nilai sebesar 0,564. Dan untuk Kompensasi Non Finansial memiliki nilai sebesar 0,332. Maka dari nilai tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa Kompensasi Finansial menjadi variabel paling dominan dengan nilai paling tinggi sebesar 0,564.

b. Uji f

Tabel 11. Uji f

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	884,731	3	243,092	354,063	,000 ^b
	Residual	78,464	96	,864		
Total		976,931	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial

Berdasarkan Tabel 11 diatas, uji anova atau uji F didapat nilai F hitung sebesar 356,093 nilai ini lebih besar dari 2,70 atau $F_{hitung} 354,093 > F_{tabel} 2,70$ dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probablitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa Variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dan ini juga menyimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

c. Koefisien determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variasi variabel independen. berikut ini hasil pengujiannya :

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,932 ^a	,921	,932	,874

Sumber : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan Tabel 12 diatas, nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan R square sebesar 0.921, yaitu sebesar 92,1% dari nilai Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variansi dari Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial, sedangkan sisanya sebesar 7,9% diterangkan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

3.7 Pembahasan

a. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hasil yang bernilai positif yaitu Variabel Kompensasi Finansial menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,921 > 1,842$), atau $\text{sig} < \alpha$ ($0.001 < 0.005$), berarti variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi finansial adalah sebuah imbalan yang diberikan suatu instansi kepada karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan, sebagai bentuk timbal balik atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku ke arah positif.

Semakin tinggi gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki pemikiran dengan memberikan kinerja yang baik maka perusahaan makin menghargai kinerja mereka dan dengan senantiasa akan memberikan imbalan atau kompensasi yang semakin tinggi pula atas jasa mereka karena sudah membantu perusahaan dalam mencapai misinya. Sebaliknya jika karyawan tidak memberikan kinerjanya dengan baik maka perusahaan tidak akan memberikan gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan yang tinggi atau penghargaan pada karyawan.

Apabila karyawan mendapat kompensasi finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

b. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hasil yang bernilai positif. Hal ini dapat diketahui bahwa Variabel Kompensasi Non Finansial menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,871 > 1,842$), atau $\text{sig} < \alpha$ ($0.000 < 0.005$). berarti variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi non finansial adalah sebuah imbalan yang diberikan suatu instansi kepada karyawan dalam bentuk jansostek atau penghargaan (reward), sebagai bentuk timbal balik atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku ke arah positif. Perusahaan dalam pemberian kompensasi tidak hanya berupa kompensasi finansial saja atau kompensasi yang berupa uang. Namun pemberian kompensasi juga dilakukan dalam bentuk nonfinansial yang merupakan imbalan atau balas jasa yang tidak berupa uang seperti: jaminan keamanan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan pelayanan untuk karyawan. Apabila karyawan mendapat kompensasi nonfinansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, nyaman dan tidak khawatir terhadap kondisinya. Hal tersebut akan membuat karyawan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan hasil yang bernilai positif yaitu Variabel Kompensasi Finansial menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,921 > 1,842$), atau $\text{sig} < \alpha$ ($0.001 < 0.005$), berarti variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Wahana Trans Lestari Medan, dengan demikian hipotesis pertama diterima. Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan hasil yang bernilai positif. Hal ini dapat diketahui bahwa Variabel Kompensasi Non Finansial menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,871 > 1,842$), atau $\text{sig} < \alpha$ ($0.000 < 0.005$), berarti variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Wahana Trans Lestari Medan, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Berdasarkan uji F didapat nilai F hitung sebesar 356,093 nilai ini lebih besar dari 2,70 atau $F_{hitung} 354,093 > F_{tabel} 2,70$ dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa Variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Trans Lestari Medan. Dan ini juga menyimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Perusahaan PT Wahana Trans Lestari Medan seharusnya menambah gaji para karyawan sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh para karyawan, sehingga para karyawan semakin termotivasi untuk bekerja yang lebih semangat agar para karyawan menjadi lebih disiplin terkait aturan

jadwal kerja di perusahaan tersebut. Berdasarkan teori ilmu Manajemen bahwa kompensasi finansial dan kompensasi finansial merupakan factor penting yang mempengaruhi semangat kerja para karyawan di perusahaan, sehingga penulis sarankan kepada PT Wahana Trans Lestari Medan untuk meningkatkan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang akan diterima oleh para karyawan di PT Wahana Trans Lestari Medan, sehingga kedepannya para karyawan menjadi patuh dengan banyaknya aturan perusahaan tersebut.

REFERENCES

- Aslami, N. (2024). Penerapan Implementasi Total Quality Management (Tqm) Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. In *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* (Vol. 7, Issue 1).
- Maharani, Putri., Ulya, Zikriatul., Dan Sumarni, Mutia. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Patria Kamou Di Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Tansiq : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam* (Vol. 7, Nomor 1) Halaman 1-18.
- Hakim, L., & Penulis, N. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi Sdm, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank Muamalat Kc Medan Balaikota). *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 6(2).
- Izzaty, W., & Aslami, N. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kota Medan. *Josr: Journal Of Social Research* Juli, 2022(8), 887–894. [Http://Https://Ijsr.Internationaljournallabs.Com/Index.Php/Ijsrhttp://Ijsr.Internationaljournallabs.Com/Index.Php/Ijsr](http://https://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsrhttp://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsr)
- Aslami, N. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Business Support Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Telekomunikasi Selular Cabang Medan Oleh. <https://doi.org/10.53950/jma.v3i2.71>
- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, M. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. 4(6), 1602.
- Ansori, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indomedia Pustaka.
- Apriansyah, R. (2023). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Fahmi, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 17(2), 172–185.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Doaj (Doaj: Directory Of Open Access Journals), 2(1), 12–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bpfe.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi*, 4(1), 11.
- Kusuma Candra Kirana, & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jak. Jenius (*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*), 4(3), 11.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Nurhayat, Y., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan Smk Migas Sumbagut. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 3(2), 11.
- Orocomna, C. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspem (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 4.
- Rahmi, N. A. Dkk. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (Jea)*2, 1(3), 11.
- Riyadi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 11.
- Suwati, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(1), 11.