

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI NON FINANSIAL
DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISI
PEMBELAJARAN DAN PENGETAHUAN PT BUNGA WANGSA SEJATI
(JATIM PARK - KOTA BATU)**

Maartje Paais

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi
Universitas Kristen Indonesia Maluku

***Abstract;** This study aims to see the effect of 1). Analyzing the effect of aspects of financial compensation, non-financial and assessment of work ability on employee performance, in the Knowledge Learning Division of PT Bunga Wangsa Sejati - Jatim Park - Kota Batu, 2). Analyzing which variable has the dominant influence on employee performance, in the Knowledge Learning Division of PT Bunga Wangsa Sejati. The results obtained, it can be concluded that the financial compensation variable (X1), non-financial compensation variable (X2), and the ability to work (X3) has an influence on employee performance variables (Y).*

Based on the results of the F test it is known that the independent variable consisting of financial compensation (X1), non-financial compensation variable (X2), and work ability variable (X3) simultaneously (together) significantly influence employee performance. based on the t test it is known that all independent variables consisting of financial compensation (X1), non-financial compensation variables (X2), and work ability variables (X3) have a partially significant effect (individual) on the dependent variable namely the performance of employees of PT Bunga Wangsa Sejati / Jatim Park I Batu City.

***Keywords:** Financial Compensation, Non-Financial and Performance*

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan jasa pariwisata, kepuasan konsumen menjadi hal yang penting, karena perusahaan tidak akan berarti tanpa konsumen yang merasa diperhatikan dan hal ini berkaitan erat dengan pelayanan yang dilakukan oleh sumberdaya manusia yang ada (karyawan). Dengan memberikan kualitas layanan yang baik maka hal ini dapat menunjukkan adanya kinerja yang baik dan profesionalisme di perusahaan penyedia jasa pariwisata tersebut. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif,

masalah ketidakpuasan karyawan mungkin saja bisa terjadi, dan penyebab dari masalah tersebut salah satunya ketika taerjadi perasaan ketidakadilan dalam pemberian kompensasi,.gejala ini mungkin merupakan bagian dari keluhan karyawan. Sebaliknya bila ada keseimbangan antara kemampuan kerja dan kompensasi yang baik, merupakan tanda organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil dari manajemen perilaku yang efektif.

Kemampuan kerja juga dapat menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, perusahaan maupun masyarakat. Efek kemampuan kerja terhadap sikap dan tingkah laku seseorang terutama dalam produktivitas kerja dan kinerja sangatlah berkaitan. Aspek kinerja merupakan aspek yang dinilai sebagai aspek ekstrinsik dari prestasi kerja. Sejalan dengan konsep tersebut, penelitian ini memfokuskan pada masalah yang berkaitan dengan aspek ekstrinsik tersebut, salah satunya adalah kompensasi. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa kompensasi masih dianggap memegang peranan penting dalam menilai prestasi kerja, karena para anggota organisasi yang diliputi rasa tidak adil atas kompensasi yang diterima, akan memberikan dampak bagi organisasi dan bersifat sangat negatif, dan bila ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik merupakan hal yang wajar apabila para anggota organisasi menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja jumlahnya lebih besar, akan tetapi juga lebih adil.

Kompensasi dapat diartikan juga sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Siagian, 2002:253). Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus; dan lain-lain, dan kompensasi non finansial seperti seperti promosi, penghargaan dan lain-lain (Umar, 2001:16). Salah satu kota andalan dalam bidang industri pariwisata di Jawa Timur adalah kota wisata Batu. Kota ini telah memiliki wilayah administrasi pemerintahan yang otonom. Kondisi alam yang berbukit-bukit dan terletak diantara wilayah Gunung Kawi dan Gunung Arjuna membuat kota ini berhawa sejuk sepanjang tahun dengan keadaan ini membuat kota batu menjadi potensial untuk menjadi kota pariwisata. Salah satu obyek wisata yang ada adalah Jatim Park di bawah naungan perusahaan PT. Bunga Wangsa Sejati yang terletak di lereng Gunung Panderman dalam area kurang lebih 11 ha dengan ketinggian sekitar 850 m dari permukaan laut membuat tempat ini sangat menarik minat pengunjung yang berkunjung ke kota batu . Sebagai tempat wisata yang memadukan secara serasi antara konsep pendidikan (education) dan konsep wisata (tourism) dalam suatu area menjadikan obyek wisata ini juga dapat memberikan informasi tentang ilmu pengetahuan dan teknologi .

Dengan tema yang digunakan sebagai wahana wisata adalah “ Taman Belajar Dan Rekreasi “ menempatkan obyek wisata ini menjadi obyek wisata yang pertama, yang selalu konsisten dalam komintmennya untuk turut mencerdaskan kehidupan

bangsa. sebagai salah satu bentuk perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pariwisata, dimana dalam aktivitasnya memiliki dua divisi yaitu : 1. Divisi dunia fantasi (meliputi arena permainan dan kolam renang). 2. Divisi pembelajaran pengetahuan (meliputi iptek dan satwa). PT Bunga Wangsa Sejati dalam beberapa tahun ini telah melakukan pembenahan di bidang sumberdaya manusianya, berbagai prosedur dan aturan kerja telah diperbaiki dan diperlakukan untuk semua karyawan. Upaya ini dilakukan, menurut pimpinan PT Bunga Wangsa Sejati adalah untuk mempertahankan stabilitas organisasi serta meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi kondisi persaingan dalam bisnis pariwisata yang semakin kompetitif dan bersifat global. Sejalan dengan upaya tersebut, pembenahan di bidang sumber daya manusia terus dilakukan, karena karyawan merupakan sumber daya yang utama bagi perusahaan, terutama untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi para konsumen. Oleh karena itu, maju mundurnya perusahaan sangat bergantung pada peran dan sikap karyawan serta kemampuan dalam bekerja.

Permasalahan yang perlu dicermati adalah, seseorang didorong untuk bekerja karena berharap hal tersebut akan membawa pada keadaan yang lebih baik, atau dengan kata lain bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kompensasi, yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja (Nawawi,2001:314). Kompensasi dirasakan penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengelola PT Bunga Wangsa Sejati, karena manusia sebagai faktor dan pemeran utama dalam proses kerja sangatlah memperhatikan hal ini , terlepas dari apakah pekerjaan itu memanfaatkan teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak.

Dari informasi didapat tentang kompensasi yang diberikan serta adanya kemampuan kerja yang harus dimiliki di divisi-divisi yang ada, melalui penelitian ini penulis mencoba menganalisa apakah faktor kompensasi (finansial/ non finansial) dan kemampuan kerja, dapat mempengaruhi kinerja karyawan di divisi Pembelajaran dan pengetahuan di PT bunga Wangsa Sejati (JATIM PARK - KOTA BATU) Sejalan dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah : 1). Menganalisis pengaruh aspek kompensasi finansial, non finansial dan penilaian kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, di Divisi Pembelajaran Pengetahuan PT Bunga Wangsa Sejati – Jatim Park - Kota Batu, 2). Menganalisis variable mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, di Divisi Pembelajaran Pengetahuan PT Bunga Wangsa Sejati.

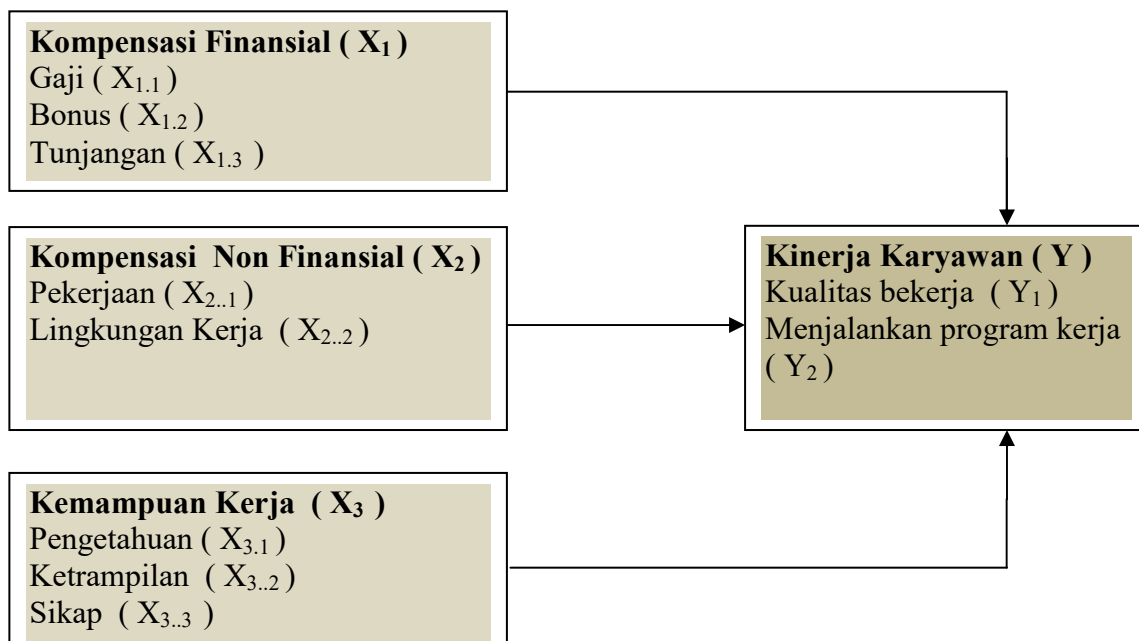
TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi (Umar, 2001:16). Kompensasi non finansial adalah imbalan yang dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja yang menyenangkan (Umar, 2001:16). Kemampuan kerja adalah penilaian kemampuan yang diukur berdasarkan indikator kemampuan pengetahuan, kemampuan ketrampilan dan kemampuan sikap dari karyawan di devisi pembelajaran PT Bunga Wangsa Sejati. Kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang ada (Mangkunegara, 2000).

Kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan hati serta waktu. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan peran serta motivasi seorang pekerja (Leunupun, 2008:56-57).

Mengacu pada permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai maka dalam penelitian ini kami membuat kerangka konseptual variabel seperti gambar berikut :

Gambar 1
Kerangka Konseptual Variabel



METODE

Fokus penelitian ini adalah pada kajian Manajemen Sumber Daya Manusia dengan pendekatan pada tanggapan para pegawai dalam perusahaan, untuk menganalisa pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan penilaian kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Klasifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel bebas, terdiri dari:
 - 1) Kompensasi Finansial (X_1)
 - 2) Kompensasi Non Finansial (X_2)
 - 3) Penilaian Kemampuan Kerja (X_3)
- b. Variabel terikat, yaitu Kinerja (Y)

Definisi Operasional Variabel

1) Kompensasi finansial (X_1)

Kompensasi finansial merupakan persepsi responden tentang imbalan yang diterima karyawan dari hasil kerjanya, dengan indikator gaji, bonus, dan tunjangan.

- a) Gaji ($X_{1.1}$)
- b) Bonus ($X_{1.2}$)
- c) Tunjangan ($X_{1.3}$)

2) Kompensasi non finansial (X_2)

Kompensasi non finansial merupakan persepsi responden tentang imbalan yang diterima tidak dengan uang, dengan indikator pengakuan, pekerjaan yang menantang dan lingkungan kerja.

- a) Pekerjaan ($X_{2.1}$)
- b) Lingkungan kerja ($X_{2.2}$)

3). Kemampuan Kerja (X_3)

Kemampuan, pengetahuan dan penguasaan karyawan atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan.

- a) Kemampuan Pengetahuan ($X_{3.1}$)
- b) Kemampuan Ketrampilan ($X_{3.2}$)
- c) Kemampuan Sikap ($X_{3.3}$)

4). Kinerja (Y)

Kinerja dalam penelitian ini dilihat berdasarkan indikator

- a) Kualitas bekerja (Y_1)
- b) Kemampuan menjalankan program kerja (Y_2)

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Pembelajaran Pengetahuan PT Bunga Wangsa Sejati Jatim Park I yang berdasarkan data dari kantor PT Bunga Wangsa Sejati Jatim Park I diperoleh populasi yang berjumlah 90 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *metode sensus*, dimana seluruh anggota/karyawan di divisi pembelajaran pengetahuan PT Bunga Wangsa Sejati-Jatim Park I diambil sebagai responden. Jadi jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 90 karyawan. Dari seluruh kuesioner yang disebarkan 90 kuesioner yang kembali, setelah dilakukan tabulasi dan editing terhadap kuesioner yang kembali 35 rusak. Kuesioner yang rusak tersebut antara lain karena tidak lengkapnya responden mengisi seluruh butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner sehingga ada beberapa butir pertanyaan untuk responden tertentu yang kosong, dimana kuesioner yang kosong tersebut dinyatakan rusak dan tidak dimasukkan dalam proses analisis data. Selanjutnya ada 55 kuesioner yang bisa dilakukan analisis, sehingga dalam penelitian ini menganalisis 55 kuesioner tersebut. Dari jumlah tersebut sudah memungkinkan untuk dilakukan analisis terhadap kuesioner. Dalam hal ini peneliti tidak melakukan penyebaran kuesioner ulang mengingat keterbatasan proses penelitian.

HASIL

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode Analisis korelasi. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan sebagai item yang valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	$R_{\text{tabel}} (\alpha = 0,05)$ $n = 55$	Keterangan Hasil
X1 Kompensasi Finansial	X1.1.1	0.740	0,266	Valid
	X1.1.2	0.640	0,266	Valid
	X1.1.3	0.815	0,266	Valid
	X1.2.1	0.904	0,266	Valid
	X1.2.2	0.834	0,266	Valid
	X1.2.3	0.831	0,266	Valid
	X1.3.1	0.807	0,266	Valid
	X1.3.2	0.460	0,266	Valid
	X1.3.3	0.578	0,266	Valid

X2 Kompensasi Non Finansial	X2.1.1	0.529	0,266	Valid
	X2.1.2	0.740	0,266	Valid
	X2.1.3	0.657	0,266	Valid
	X2.1.4	0.688	0,266	Valid
	X2.2.1	0.543	0,266	Valid
	X2.2.2	0.514	0,266	Valid
	X2.2.3	0.316	0,266	Valid
	X2.2.4	0.498	0,266	Valid
	X2.2.5	0.741	0,266	Valid
	X2.2.6	0.521	0,266	Valid
	X2.2.7	0.647	0.266	Valid
X3 Kemampuan Kerja	X3.1.1	0.537	0,266	Valid
	X3.1.2	0.305	0,266	Valid
	X3.1.3	0.601	0,266	Valid
	X3.1.4	0.673	0,266	Valid
	X3.2.1	0.742	0,266	Valid
	X3.2.2	0.724	0,266	Valid
	X3.2.3	0.705	0,266	Valid
	X3.2.4	0.768	0,266	Valid
	X3.2.5	0.807	0,266	Valid
	X3.3.1	0.524	0,266	Valid
	X3.3.2	0.503	0.266	Valid
	X3.3.3	0.322	0.266	Valid
	Y Kinerja	Y1.1.1	0.639	0,266
Y1.1.2		0.632	0,266	Valid
Y1.1.3		0.765	0,266	Valid
Y1.1.4		0.689	0,266	Valid
Y2.1.1		0.663	0,266	Valid
Y2.1.2		0.642	0,266	Valid
Y2.1.3		0.366	0,266	Valid

Sumber : Data Hasil Kuesioner

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

Tabel 2
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Komp. Finansial (X1)	0,895	Reliabel
Komp. Non Finansial (X2)	0.805	Reliabel
Kemampuan Kerja (X3)	0.837	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.746	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Tabel 3
Analisis Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas (X)	Nilai VIF
1.	Kompensasi Finansial (X1)	5.649
2.	Kompensasi Non Finansial (X2)	1.533
3.	Kemampuan Kerja (X3)	5.357

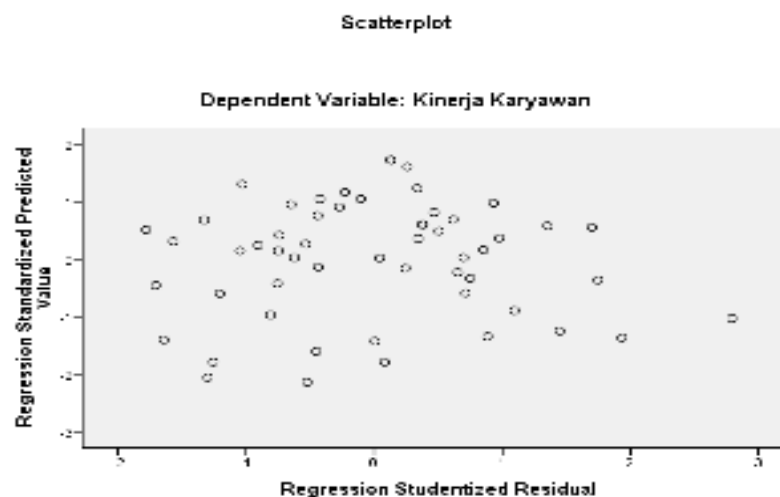
Sumber : Output Lampiran SPSS

Tabel di atas mengindikasikan bahwa nilai *VIF* untuk masing-masing variabel adalah semuanya menunjukkan bahwa semuanya lebih kecil daripada 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 17, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).

Gambar 2
Hasil Pengujian Heterokedasitas



Sumber : Lampiran Output SPSS

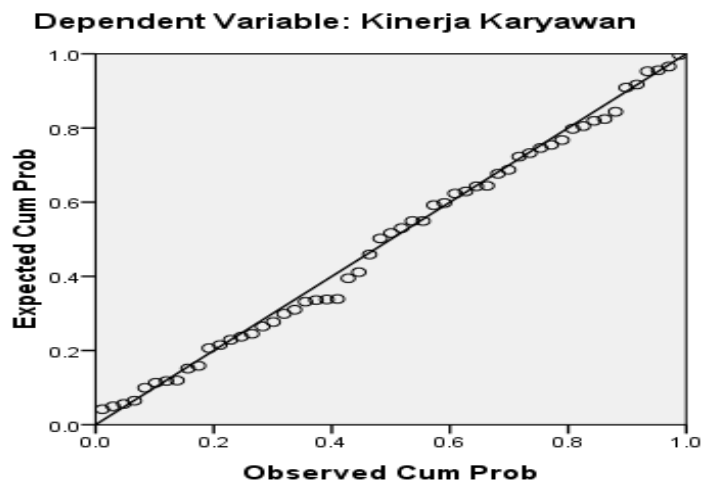
Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Uji Normalitas

Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3
Hasil Pengujian Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

Uji Autokorelasi

Gejala autokorelasi dideteksi dengan melakukan uji Durbin Watson (*d*). hasil perhitungan Durbin Watson (*d*) dibandingkan dengan nilai *d* tabel pada $\alpha = 0,05$. tabel

d memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas (d_u) dan nilai batas bawah (d_l) untuk berbagai nilai n dan k .

Jika $d < d_l$; terjadi autokorelasi positif

$d > 4 - d_l$; terjadi autokorelasi positif

$d_u < d < d - d_u$; tidak terjadi autokorelasi

$d_l \leq d \leq d_u$ atau $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$; pengujian tidak menyakinkan

Berdasarkan tabel statistik d (Durbin –Watson) nilai kritis dari d_l dan d_u untuk nilai $\alpha = 5\%$, $k = 2$ dan $n = 45$ adalah $d_l = 1,45$; $d_u = 1,68$ $d_l = 1,45$; $d_u = 1,68$. Apabila dimasukkan ke dalam rumus kriteria maka : $1,68 < 1.741 < 4-1,68$ atau $1,68 < 1.741 < 2,31$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi.

Uji Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 16.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program dapat dijelaskan pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig.t)
Komp. Finansial (X1)	0,670	4.558	Signifikan
Komp. Non Finansial (X2)	0.236	2.829	Signifikan
Kemampuan Kerja (X3)	-0.395	-2.972	Signifikan
Konstanta	12.938		
F hitung	20.129		
Adjusted R ²	0.515		
R Square	0.542		
R	0.736		
Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan			

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 12.938 + 0.670 X_1 + 0.236 X_2 - 2.972 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (a) sebesar 12.938 menunjukkan besarnya kinerja karyawan jika tidak ada pengaruh dari variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kemampuan kerja. Atau menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan jika variabel bebas yang mempengaruhi nilainya dianggap nol.
- Koefisien regresi kompensasi finansial (b_1) menunjukkan variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh sebesar 0,670 terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi

kompensasi finansial yang diberikan akan menyebabkan semakin tinggi kinerja karyawan. Atau dapat pula dikatakan setiap kenaikan (penambahan) 1 satuan variabel X1 (kompensasi finansial) akan ada kecenderungan untuk meningkatkan variabel terikat Y (kinerja karyawan) sebesar 0,670 dengan asumsi variabel bebas lainnya besarnya adalah konstan.

- c). Koefisien regresi kompensasi non finansial (b_2) menunjukkan variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh sebesar 0.236 terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi kompensasi non finansial dalam organisasi akan menyebabkan semakin tinggi kinerja karyawan. Atau dapat pula dikatakan setiap kenaikan (penambahan) 1 satuan variabel X2 (kompensasi non finansial) akan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja karyawan) sebesar 0.236 dengan asumsi variabel bebas lainnya besarnya adalah konstan.
- d). Koefisien regresi kemampuan kerja (b_3) menunjukkan variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh sebesar -0.395 terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi bernilai negatif menunjukkan pengaruh yang tidak searah, artinya apabila tuntutan organisasi terhadap karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan, begitu juga sebaliknya.

Besarnya koefisien determinasi (R^2) = 0.542 dan setelah disesuaikan menjadi Adjusted R square sebesar 0.515 menunjukkan bahwa kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kemampuan kerja secara bersama memberikan kontribusi/sumbangan sebesar 51,5% terhadap perubahan kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 68,8% merupakan sumbangan / kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji F/Uji Serempak)

Untuk menguji tentang adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1), variabel kompensasi non finansial (X2) dan variabel kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan PT Bunga Wangsa Sejati-Jatim Park I, digunakan Uji F, dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel.

Tabel 5
Tabel Anova Hasil Analisa Data
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	614.139	3	204.713	20.129	.000 ^a
	Residual	518.661	51	10.170		
	Total	1132.800	54			

- a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Kompensasi Non Finansial , Kompensasi Finansial
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 4 dapat dijelaskan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan $df = 3 : 51$ diperoleh nilai F tabel sebesar = 2,79 sedangkan nilai F hitung = 20.129, dengan demikian nilai F hitung > F tabel sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima, jadi terbukti secara statistik bahwa ada pengaruh yang nyata antara variabel-variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis I yang menyatakan bahwa diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2) dan variabel kemampuan kerja (X3) terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Bunga Wangsa Sejati-Jatim Park I, dapat diterima dan teruji secara statistik.

Uji Hipotesis II/Uji t (Uji Parsial)

Uji t untuk mengetahui apakah variabel kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2) dan variabel kemampuan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi finansial (X3) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t secara singkat dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Hasil Analisis Data Untuk Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.938	3.326		3.890	.000		
Kompensasi Finansial	.670	.147	1.026	4.558	.000	.177	5.649
Kompensasi Non Finansial	.236	.084	.332	2.829	.007	.652	1.533
Kemampuan Kerja	-.395	.133	-.652	-2.972	.005	.187	5.357

a. Dependent Variable: Kinerja

a). Uji T Untuk Variabel Kompensasi Finansial (X₁)

Untuk menguji secara parsial variabel kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan digunakan uji t. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = 4.558 sedangkan pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 51$ diperoleh nilai t tabel = 1,675 karena t hitung > t tabel sehingga terbukti bahwa secara parsial variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b). Uji T Untuk Variabel Kompensasi Non Finansial (X₂)

Untuk menguji secara parsial variabel kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan digunakan uji t. hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = 2.829 sedangkan pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 51$ diperoleh nilai t tabel = 1,675 karena t hitung > t tabel sehingga terbukti bahwa secara parsial variabel kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c). Uji T Untuk Variabel Kemampuan Kerja (X3)

Untuk menguji secara parsial variabel kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan digunakan uji t. hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = -2,972 sedangkan pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 51$ diperoleh nilai t tabel = 1,675 karena t hitung > t tabel sehingga terbukti bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan, dapat dilihat dari besarnya t hitung. Sehingga dapat diketahui variabel bebas X1 (kompensasi finansial) adalah variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan dibandingkan dengan variabel bebas yang lain. hal ini dapat diketahui karena variabel bebas X1 (kompensasi finansial) mempunyai nilai koefisien regresi tertinggi yaitu 0.670 dibandingkan dengan variabel bebas yang lain, selain itu nilai t hitung variabel X1 (kompensasi finansial) juga memiliki nilai paling besar yaitu sebesar 4.558. Jadi terbukti secara statistik bahwa ada mempunyai pengaruh yang dominan dan nyata antara variabel-variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Uji regresi secara parsial variabel kompensasi finansial, kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya untuk menentukan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja dengan melihat nilai koefisien regresi atau dari nilai koefisien korelasi parsial paling besar diantara variabel bebas, ternyata variabel kompensasi finansial memiliki nilai koefisien regresi paling besr yaitu 0,670 dan koefisien korelasi parsial paling besar yaitu 4.558 hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, bahwa masalah kinerja sangat dipengaruhi oleh kompensasi finansial, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai peranan penting terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial merupakan salah satu determinan penting bagi tampilan kinerja karyawan. Untuk itu pimpinan harus peka terhadap kebutuhan-kebutuhan individu apa yang dapat memotivasi perilaku karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan seorang pimpinan harus mengetahui dan memperhatikan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan karyawan karena dengan mengetahui kebutuhan karyawan diharapkan pimpinan mempengaruhi mereka melalui kebutuhannya.

Kompensasi finansial merupakan kebutuhan yang dominan dan perlu dipenuhi karena kompensasi finansial untuk mempertahankan hidup. Apabila kebutuhan kompensasi finansial ini tidak terpenuhi, maka mereka akan lebih terasa dibandingkan dengan kebutuhan-kebutuhan yang lain. Oleh karena itu pimpinan harus tetap mempertahankan kebutuhan ini dengan lebih memperhatikan dan secara minimal berusaha memenuhi kebutuhan hidup karyawan serta membayar gaji, bonus, tunjangan sesuai dengan kinerja karyawan karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi non finansial merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi karyawan untuk mendapatkan jaminan dan perlindungan serta kondisi lingkungan kerja

dalam bekerja untuk itu pimpinan harus memperhatikan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan akan pekerjaan dan lingkungan kerja dalam bekerja karena hal ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Kemampuan kerja merupakan kebutuhan pada tingkatan berikutnya yang menjadi motivator penting bagi perilakunya. Karyawan membutuhkan suatu kemampuan berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam bekerja. Oleh karena itu pimpinan harus lebih memahami kebutuhan ini karena dengan adanya kemampuan-kemampuan berupa keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja akan meningkatkan semangat kerja dan hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : Variabel kompensasi finansial (X1), variabel kompensasi non finansial (X2), dan variabel kemampuan kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari kompensasi finansial (X1), variabel kompensasi non finansial (X2), dan variabel kemampuan kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan uji t diketahui bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari kompensasi finansial (X1), variabel kompensasi non finansial (X2), dan variabel kemampuan kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial (individu) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT Bunga Wangsa Sejati/ Jatim Park I Kota Batu.

DAFTAR PUSTAKA

- Sanusi, Anwar.2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Penerbit Salemba Empat, Jakarta Selatan
- Niam Syaifun Ahmad. 2001 . Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan kerja karyawan CV Mustika Mojokerto, Universitas Merdeka Malang.
- Hertin, Anik. 2011 . Analisis Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Para Medis Puskesmas Kota Malang, Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Merdeka Malang.
- Kurniawati, Endah 2001. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis. Program Pasca Sarjana UniversitasBrawijaya Malang
- Leunupun Pieter. 2008. Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Beberapa Industri Meubel Kayu di Kota Ambon. Jurnal Peluang Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia Maluku Vol. 2 No.1, Maret, 2008:54-64.

- Menik, Kasribening. 2002. Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja KaryawanOrganik PT. Garam (Persero) Kalianget Madura. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Merdeka.
- Nawawi Hadari . 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Dan Kompetitif, Cetakan keempat . Penerbit Gajah Mada University Press Yogyakarta.
- Melayu SP 1996. Organisasi Dan Motivasi , Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara . Jakarta
- Ancok, Jamaludin. 1997, Teknik Penyusunan Skala Pengukur, Cetakan ke Sembilan, Pusat Penelitian Kependudukan, Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta
- As'ad, Moh. 2001. Psikologi Industri. Edisi Keempat. Cetakan Keenam. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Dessler, Garry. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management). Alih Bahasa Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia Jilid II. PT. Prehallindo.Jakarta.
- Flippo, Edwin B. 1997. Manajemen Personalialia. Edisi Keenam. Terjemahan Moh. Mas'ud. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber daya ManusiaPerusahaan, Cetakan Ketiga. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis danKompetitif. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex. 1992. Manajemen Personalialia. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan. 2000. Manajemen Personalialia, Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Santoso, Singgih. 2000. Mengolah Data Statistik Secara Profesional. Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. Manajemen ,Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.