

## PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN TERHADAP PT. PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR UTARA

Nurul Jirana Rahmadhani Syam<sup>1</sup>, Agung Kurniawan<sup>2</sup>, Nurman<sup>3</sup>, Prof. Romansyah Sahabuddin<sup>4</sup>, Uhud Darmawan<sup>5</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Email: jiranarahmadhanisym@gmail.com<sup>1</sup>, agungwk.unm@gmail.com<sup>2</sup>, Nurman@unm.ac.id<sup>3</sup>, romansyah@unm.ac.id<sup>4</sup>, uhud.darmawan@gmail.com<sup>5</sup>

### Abstract

*The objective of this study is to know the effects of financial and non-financial compensation both partially and simultaneously. The sample was used by 56 employees in PT. PLN (Persero) UP3 North Makassar has been selected based on the criteria that have been determined first. Data collection techniques are done with questionnaires and library studies. Data analysis techniques consist of validity tests, rehabilitation tests, classical assumption tests based on normality tests, multicollinearity tests and heteroskedasty tests, double linear analysis tests, hypothesis tests, determinant coefficient tests. The findings in this variable showed that partially the variable X1 is, financial compensation is positive and has a significant impact on employee performance, while the X2 is, non-financial compensation has a negative and significant influence on variable Y, the employee's performance. Based on the results of this analysis, it can be seen that partially variable financial compensation influencing the performance of employees (H1) was received. It is known that partially variable non-financial compensation has a negative but significant impact. H2 is rejected. From the results of this analysis it can also be seen that simultaneously financial compensation and non-financial compensation have a significant impact on employee performance. H3 is accepted.*

**Keywords:** financial compensation, non-financial compensation and employee performance.

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial secara parsial dan simultan. Sampel yang digunakan sebanyak 56 Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara yang telah dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data terdiri dari uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, uji analisis linier berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinan. Temuan dalam variabel ini memperlihatkan bahwa secara parsial variabel X1 yaitu, kompensasi finansial bersifat positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan X2 yaitu, kompensasi non finansial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Y yaitu, kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa secara parsial variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H1) diterima. Diketahui pula secara parsial variabel kompensasi non finansial, memiliki pengaruh negatif namun signifikan. (H2) ditolak. Dari hasil analisis tersebut dapat pula diketahui bahwa secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (H3) diterima.

**Kata Kunci:** kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global saat ini, keberadaan sumber daya manusia dituntut lebih agar dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan memiliki peran yang lebih

strategis. Sumber daya manusia adalah aset penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. 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.

Dalam sebuah perusahaan diperlukan suatu hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan dengan memberikan kompensasi baik dalam hal finansial maupun non finansial. Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Menurut Sofiyandi (2008:24) “kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan. Selain kompensasi dalam bentuk finansial, kompensasi juga berbentuk non finansial”. Menurut Sutrisno (2009:16) “kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan”

PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara menerapkan program kompensasi bagi karyawannya dalam upaya mengelola dan memelihara karyawannya secara efektif dan efisien, serta untuk mendorong peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas SDM yang dilakukan tidak terlepas dari pemberian kompensasi yang selama ini telah terlaksana oleh PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Divisi SDM memegang peranan yang penting dalam peningkatan kualitas manajemen SDM, dengan kualitas tenaga kerja yang baik akan didapat kinerja yang baik pula. Dengan adanya kompensasi, diharapkan dapat menimbulkan motivasi kerja pada karyawan sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerjanya.

Berdasarkan observasi yang didapatkan fenomena yang terjadi pada perusahaan ini yaitu pemberian kompensasi yang tidak adil contohnya ada beberapa karyawan yang cenderung memiliki kinerja yang berbeda, tetapi kompensasi yang diberikan sama. Terdapat jumlah keseluruhan karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara berjumlah 128 karyawan.

**Tabel. Data Tenaga Kerja Kantor PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara**

No.	Bagian	Jumlah
1	Manager UP3 Makassar Utara	1
2	Bagian Keuangan dan Umum	10
3	Bagian Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan	8
4	Bagian Perencanaan	9
5	Bagian Jaringan	17
6	Bagian Konstruksi	8
7	Bagian Transaksi Energi Listrik	10

8	Bagian Pengadaan	3
9	Bagian K3L	2

Sumber: PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

Berdasarkan pada tabel tersebut, diperlihatkan bahwa jumlah keseluruhan karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Makassar Utara terbagi menjadi beberapa bagian yaitu : Manager UP3 Makassar Utara berjumlah 1, Bagian Keuangan dan Umum berjumlah 10 dari beberapa bagian yaitu Manager bagian keuangan dan umum , SPV keuangan dan akuntansi, Staff keuangan dan akuntansi, SPV administrasi dan umum, Staff administrasi dan umum. Bagian Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan berjumlah 8 dari beberapa bagian yaitu Manager Bagian Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan, SPV Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan, Staff Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan. Bagian Perencanaan berjumlah 9 dari beberapa bagian yaitu Manager Bagian Perencanaan, SPV Perencanaan Sistem, Staff Perencanaan Sistem, SPV Mapping, Staff Mapping. Bagian Jaringan berjumlah 17 dari beberapa bagian yaitu Manager Bagian Jaringan, SPV PDKB, Staff PDKB, SPV Operasi Distribusi, Staff Operasi Distribusi, Staff Pemeliharaan Distribusi. Bagian Konstruksi berjumlah 8 dari beberapa bagian yaitu Manager Bagian Konstruksi, SPV Logistik, Staff Logistik, Staff Konstruksi. Bagian Transaksi Energi Listrik berjumlah 10 dari beberapa bagian yaitu Manager Bagian Transaksi Energi, SPV Transaksi Energi, Staff Transaksi Energi, SPV Pengendalian Susut, Staff Pengendalian Susut, SPV Pemeliharaan Meter, Staff Pemeliharaan Meter. Bagian Pengadaan berjumlah 3 dari beberapa bagian yaitu Pejabat Pengadaan , Staff Pengadaan. Bagian K3L berjumlah 2 dari beberapa bagian yaitu Pejabat K3L, dan Staff K3L.

Dalam menjalankan fungsinya, PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara bertujuan dalam mengusahakan pembangkitan penyaluran dan pendistribusian tenaga listrik serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi, mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangannya serta menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik. Maka dari itu penelitian ini mengambil populasi beberapa karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Di satu sisi PLN masih dibebani dengan misi sosial untuk mengusahakan kemakmuran bagi rakyat. Sementara di sisi lain PLN harus mengusahakan profit sebagai ciri suatu perusahaan yang sehat dan berkembang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kompensasi**

Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh pegawai. Pemberian kompensasi pada karyawan merupakan salah satu cara dari perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, semangat kerja dan kepuasan kerja, ini disebabkan adanya berbagai aspek yang harus dipertimbangkan dalam penetapan

rancangan pemberian kompesasi, baik dari sudut pandang perusahaan maupun dari sudut pandang karyawan.

Menurut Martoyo (2007:116) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial)”. Berdasarkan definisi kompensasi yang telah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian kompensasi yaitu kompensasi adalah segala sesuatu pemberian yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerjanya kepada perusahaan.

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Moeheriono (2012 : 95) “Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Menurut Rivai (2009 : 604), “Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”.

### **Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2007:135) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Human performance atau bahasa lainnya adalah penampilan seseorang. Penampilan juga berpengaruh terhadap kinerja, seseorang yang memiliki penampilan rapi dan teratur akan berpengaruh terhadap kinerjanya.
- b) Motivasi merupakan suatu dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau pekerjaan. Seseorang yang memiliki motivasi yang kuat dan tinggi maka bisa dikatakan hasil kerjanya juga akan lebih baik.
- c) Ability atau kemampuan adalah suatu hal yang juga turut mempengaruhi kinerja seseorang. Bagaimanapun kinerja seseorang akan meningkat apabila didukung oleh kemampuan yang memadai.

### **Hubungan Antara Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan**

Hasibuan (2008:117) mengemukakan bahwa : Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya

semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah.

### **Kerangka Pikir**

Berdasarkan yang telah diuraikan dari masalah yang membahas suatu badan usaha yang berbentuk PT. Melalui pelaksanaan kebijakan dengan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh pimpinan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara, kepada seluruh karyawan merupakan salah satu indikator dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka pekerjaan yang dilaksanakan akan mudah terselesaikan sesuai prosedur yang ada karena kualitas sumber daya manusia sangat menentukan hasil pekerjaan yang nantinya akan membawa perusahaan dalam mencapai tujuan secara maksimal.

Penelitian ini menggunakan Tiga variabel, dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independent yang digunakan yaitu Kompensasi Finansial dan Non Finansial. Sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan.

### **Hipotesis**

Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016: 53) Hipotesis penelitian pada dasarnya merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah ditetapkan yang perlu diuji kebenarannya melalui uji statistik.

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut : H1 : Kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. H2 : Kompensasi nonfinansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. H3 : Kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **METODE**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang menggunakan metode survei dan eksperimen. Metode kuantitatif adalah data dalam penelitian berupa angka-angka. Sementara metode deskriptif adalah mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, dipergunakan teknik pengumpulan data. Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016 : 82,81,83) yaitu sebagai berikut :

- 1) Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden)
- 2) Observasi, merupakan teknik pengumpulan data yang dimaksudkan untuk melakukan pengamatan dari berbagai fenomena/ situasi/ kondisi yang terjadi.
- 3) Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dokumentasi yang dimiliki oleh sumber data.

### **Teknik Analisis Data**

Langkah – langkah analisis yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Analisis Deskriptif Kuantitatif**

Menurut Arikunto, (2006) analisis penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi lebih mudah dipahami, dengan gambaran atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif, dengan menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya.

#### **2. Uji Validitas**

Dalam penelitian ini, data mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Benar tidaknya data, sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedang benar tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Pengujian instrumen biasanya terdiri dari uji validitas dan realibilitas. Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016: 97) merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ ketepatan/ kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti.

#### **3. Uji Reliabilitas**

Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016: 97) merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Menurut Suharsimi (2011:70) “ butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach’s alpha >0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach’s alpha <0,60

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

## 5. Analisis regresi linear berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam metode analisis ini biasanya dihitung dengan menggunakan perangkat lunak (Soft Ware) program IBM SPSS 21 for windows.

Adapun prosedur analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji statistik baik uji F maupun uji T dengan formula sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = kinerja karyawan
- X1 = Kompensasi Finansial
- X2 = Kompensasi Non Finansial
- $\alpha$  = Konstanta
- $b_2X_2$  = Koefisien regresi
- e = error/ variabel pengganggu

## 6. Uji Hipotesis

### a) Uji hipotesis alternatif parsial (uji t)

Dalam pengujian ini dilakukan uji dua sisi dengan derajat kebebasan sebesar 5% agar kemungkinan terjadinya gangguan kecil. Kriteria pengujian:

- (1) jika angka probabilitas  $< \alpha = 5\%$ , maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- (2) jika angka probabilitas  $> \alpha = 5\%$ , maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

### b) Uji hipotesis alternatif serempak (uji F)

Dalam pengujian ini dilakukan uji dua F dengan derajat kebebasan sebesar 5% agar kemungkinan terjadinya gangguan kecil. Analisis pengujian:

- (1) jika angka probabilitas  $< \alpha = 5\%$ , maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat
- (2) jika angka probabilitas  $> \alpha = 5\%$ , maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pemeriksaan validitas berfungsi untuk memeriksa sejauh mana ketelitian alat ukur dapat mengungkap konsep peristiwa/gejala yang diukur. Uji validitas digunakan untuk

mengukur valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan-pernyataan pada kuesioner tersebut cenderung menunjukkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengecekan validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (korelasi antara butir dan jumlah) dengan nilai  $r$  tabel, jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 10%) maka pernyataan dinyatakan ayah valid. Hasil pengujian yang diperoleh adalah sebagai berikut.

**a. Variabel Kompensasi Finansial (X1)**

No item	$R_{Hitung}$	$R_{Tabel}$	Keterangan
1	0,651	0,258	Valid
2	0,819	0,258	Valid
3	0,649	0,258	Valid
4	0,799	0,258	Valid
5	0,767	0,258	Valid
6	0,793	0,258	Valid
7	0,589	0,258	Valid
8	0,803	0,258	Valid
9	0,796	0,258	Valid
10	0,605	0,258	Valid
11	0,769	0,258	Valid

Sumber: Hasil olah data tahun 2023

Dari tabel di atas maka dapat dilihat bahwa delapan item pernyataan untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) dinyatakan valid.

**b. Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)**

No. item	$R_{Hitung}$	$R_{Tabel}$	Keterangan
1	0,673	0,258	Valid
2	0,533	0,258	Valid
3	0,712	0,258	Valid
4	0,745	0,258	Valid
5	0,711	0,258	Valid
6	0,644	0,258	Valid
7	0,430	0,258	Valid
8	0,626	0,258	Valid
9	0,699	0,258	Valid
10	0,536	0,258	Valid

Sumber: Hasil olah data tahun 2023

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa delapan item pernyataan untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X2) dinyatakan valid.

**c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No item	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Keterangan
1	0,779	0,258	Valid
2	0,834	0,258	Valid
3	0,773	0,258	Valid
4	0,745	0,258	Valid
5	0,853	0,258	Valid
6	0,748	0,258	Valid
7	0,805	0,258	Valid
8	0,789	0,258	Valid
9	0,852	0,258	Valid
10	0,807	0,258	Valid
11	0,866	0,258	Valid
12	0,791	0,258	Valid
13	0,512	0,258	Valid
14	0,680	0,258	Valid
15	0,801	0,258	Valid
16	0,827	0,258	Valid
17	0,726	0,258	Valid
18	0,834	0,258	Valid
19	0,596	0,258	Valid
20	0,731	0,258	Valid
21	0,758	0,258	Valid
22	0,744	0,258	Valid
23	0,853	0,258	Valid
24	0,682	0,258	Valid
25	0,824	0,258	Valid
26	0,780	0,258	Valid
27	0,823	0,258	Valid
28	0,690	0,258	Valid

Sumber: Hasil olah data tahun 2023

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa delapan item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

**Uji Realibilitas**

Variabel	<i>Chronbach's alpa</i>	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,908	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,830	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,973	Reliabel

Sumber: Hasil olah data tahun 2023

Berdasarkan Tabel uji Relibilitas Variabel X1,X2, dan Y, yang mana variabel Kompensasi Finansial X1 menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar  $0,908 > 0,600$  yang artinya reliabel, variabel Kompensasi Non Finansial X2 menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar  $0,830 > 0,600$  yang artinya reliabel, variabel Kinerja Karyawan Y menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar  $0,973 > 0,600$  yang artinya reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan bahwa persamaan garis regresi yang dihasilkan adalah linier dan dapat (valid) digunakan untuk mencari prediksi, maka dilakukan pengujian asumsi tentang multikolinearitas, Heteroskedastisitas, dan normalitas.

#### a. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah antar variabel bebas pada model regresi ada korelasi maka memerlukan uji multikolinearitas, apabila ada korelasi sehingga ada masalah multikolinearitas. Jika model yang baik maka diantara variabel bebas tidak ada korelasi. Untuk pengujian keberadaan multikolinieritas yakni dengan melihat pada VIF atau Tolerance value. Model regresi yang terbebas dari multikolinearitas yakni memiliki angka Tolerance tidak boleh lebih kecil dari 0,10, sedangkan batas VIF adalah tidak lebih besar dari 10. Adapun uji tersebut sebagai berikut:

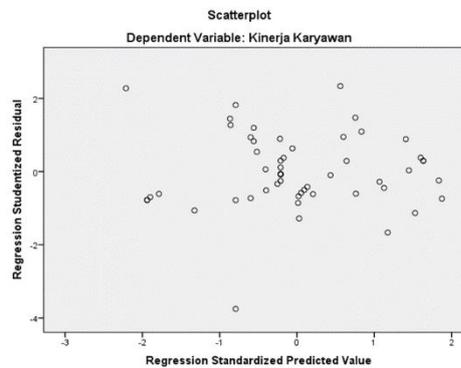
variabel	<i>Chronbach's alpa</i>	Keterangan
	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial (X1)	0,421	2,377
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,421	2,377

Sumber: Hasil olah data tahun 2023

Sesuai tabel output "Coefficients" terlihat bahwasanya tolerance untuk variabel diatas nilainya melebihi 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Sehingga sesuai dasar keputusan uji multikolinieritas bisa diperoleh kesimpulan bahwasanya pada model regresi bebas multikolinieritas/ tidak ada gejala multikolinieritas.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

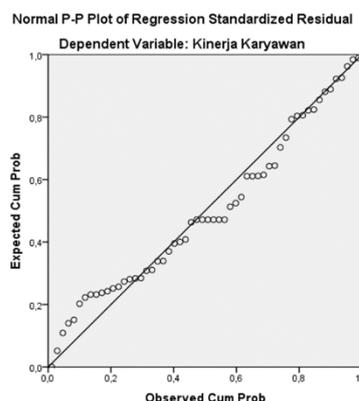
Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat tanda-tanda varians variabel, dengan mengujinya dari grafik antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Jika dasar itu membentuk suatu pola tertentu atau teratur, maka telah terjadi varians perubahan identitas. Sebaliknya, jika titik-titiknya berada di bawah dan di atas nol pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas Ghazali (2013:139). Adapun uji tersebut sebagai berikut:



Berdasarkan Gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebarr kemudian menyempit) kemudian menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah variabel dependen, variabel independen atau keduanya berdistribusi normal dalam model regresi. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal, namun distribusi normal dapat ditentukan dengan melihat distribusi data statistik sepanjang sumbu diagonal dari plot distribusi normal Ghozali (2001 :76). Adapun uji tersebut sebagai berikut :



Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal pada model regresi. Hal ini karena dapat dibaca dari sebaran (titik-titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan sebaran titik-titik data yang searah di sepanjang diagonal.

### d. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuann untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas yaitu: Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), terhadap variable terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Regresi linier berganda merupakan metode

statistika yang dipergunakan untuk membentuk hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Berdasarkan hasil output dari regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,948	6,816		2,193	,033
Kompensasi Finansial	2,729	,196	1,052	13,896	,000
Kompensasi Non Finansial	-,566	,262	-,164	-2,162	,035

Sumber: Hasil olah data tahun 2023

- Konstanta sebesar 14,948 jika tidak ada Pemberian Kompensasi Finansial maupun Non Finansial maka variabel Kinerja Karyawan pada PT. PLN UP3 Makassar Utara nilainya tetap sebesar 14,948
- b1 = koefisien regresi X1 sebesar 2,729 maka setiap penambahan nilai 1% dapat meningkatkan nilai keputusan pemberian sebesar 2,729 dengan anggapan X2 nilainya tetap.
- b2 = koefisien regresi X2 sebesar -0,566 maka setiap penambahan nilai 1% dapat meningkatkan nilai keputusan pemberian sebesar -0,566 dengan anggapan X1 nilainya tetap.

## Uji Hipotesis

### a. Uji T (Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen Ghazali (2005:84). Adapun uji tersebut sebagai berikut.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,948	6,816		2,193	,033
1 Kompensasi Finansial	2,729	,196	1,052	13,896	,000
Kompensasi Non Finansial	-,566	,262	-,164	-2,162	,035

Sumber: Hasil olah data tahun 2023

- X1 Kompensasi Finansial memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien regresi positif yang berarti bahwa X1 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- X2 Kompensasi Non Finansial memiliki nilai signifikan sebesar 0,035 lebih besar dari 0,05 dan arah koefisien regresi negatif yang berarti bahwa X2 memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara bersama – sama atau simultan. Adapun uji tersebut sebagai berikut:

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10953,230	2	5476,615	180,721	,000 <sup>b</sup>
Residual	1606,127	53	30,304		
Total	12559,357	55			

Sumber: Hasil olah data tahun 2023

Kriteria pengujian F yang dilakukan pada tingkat signifikansi = 5% dimana F Tabel adalah ( $df_2 = n - k - 1 = 56 - 3 - 1 = 52$ ) sedangkan  $df_1 = k - 1 = 2$  sehingga hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 3,180.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $180,721 > 3,180$ ) dengan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif secara simultan antara variabel – variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan non finansial.

### c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun uji tersebut sebagai berikut :

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 <sup>a</sup>	,637	,623	9,278

Sumber: Hasil olah data tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwa hasil Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,623 yang memperlihatkan bahwa hasil analisis regresi berganda memiliki korelasi antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan non finansial terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan tingkat hubungan sebesar 0,623 atau 62,3% sedangkan 37,7 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hasil penelitian ini menggambarkan analisis dan temuan pada riset ini tentang kesesuaian antara berbagai teori yang telah dikaji, pendapat para ahli, serta riset terdahulu yang masing – masing telah diuraikan dalam pembahasan sebelumnya. Berdasarkan temuan

penelitian, uraian pembahasan atas hasil dan temuan penelitian telah diuraikan sebelumnya menjelaskan bahwa secara simultan kedua variabel bebas, Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara signifikansi dimana kedua variabel berikut dapat dijelaskan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Temuan hasil riset yang didasarkan pada uji statistik dengan pengujian dugaan sementara (hipotesis) secara individu (parsial). Pada taraf signifikansi = 5% memperlihatkan bahwa variabel Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian secara parsial pada tabel dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,896 > 3,180$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) Yang berarti bahwa perusahaan mampu memberikan kompensasi secara finansial dengan baik.

Dengan demikian Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Irham Rif'an Sulhi (2017). Dengan hasil variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan yang diberikan.

2. Temuan hasil riset yang didasarkan pada uji statistik dengan pengujian dugaan sementara (hipotesis) secara individu (parsial). Pada taraf signifikansi = 5% memperlihatkan bahwa variabel kompensasi non finansial memiliki pengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian secara parsial pada tabel dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-2,162 < 3,180$ ) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,035 > 0,05$ ) Yang berarti bahwa perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi secara non finansial dengan baik.
3. Temuan hasil penelitian yang didasarkan pada uji statistik dengan uji hipotesis secara simultan (Uji F), terlihat pada tabel bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $180,721 > 3,180$ ) dengan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif secara simultan antara variabel – variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitra Armida (2017) yang menyatakan bahwa hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial kepada semua karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara sangat penting agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Berdasarkan analisa data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial (X1) Mempunyai T hitung sebesar 13,896 dan nilai signifikan yang diperoleh  $0,000 > 0,05$ . maka secara parsial variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) atau mempunyai pengaruh yang kuat serta dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara
2. Kompensasi non finansial (X2) Mempunyai T hitung sebesar -2,162 dan nilai signifikan yang diperoleh  $0,035 < 0,05$ . Maka secara parsial variabel kompensasi non finansial (X2) berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Secara simultan bisa dilihat bahwa diperoleh sebesar 0,623 yang memperlihatkan bahwa hasil analisis regresi berganda memiliki korelasi antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan non finansial terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan tingkat hubungan sebesar 0,623 atau 62,3% sedangkan 37,7 % di pengaruhi oleh variabel lainnya. Dimana variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

### **Saran dan Ucapan Terimakasih**

PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara sebaiknya melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan yang menjadi salah satu kriteria untuk mendapatkan kompensasi secara finansial. Dan mempertahankan juga meningkatkan kompensasi non finansialnya agar karyawan lebih semangat dalam meningkatkan tujuan perusahaan. Begitu juga dengan karier karyawan sebaiknya mendapatkan imbalan sesuai yang telah ia berikan kepada perusahaan dan lingkungan kerja juga dipertahankan kenyamanan serta fasilitas sarana dan prasarannya demi menunjang peningkatan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2001). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Kurniawan, Puspitaningtyas. (2016) Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kelima. Yogyakarta : PT. BPFE.
- Moeheriono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nurul Jirana Rahmadhani Syam<sup>1</sup>, Agung Kurniawan<sup>2</sup>, Nurman<sup>3</sup>,  
Prof. Romansyah Sahabuddin<sup>4</sup>, Uhud Darmawan<sup>5</sup>

DOI: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i6.890>

---

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sofiandi, H. (2008:24). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Penerbit Graha.
- Susilo Martoyo. 1990. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.(hal 100).  
. Jakarta: Kencana.
- Yani, M, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media, Jakarta.