

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang

Desi Tri Utami¹ dan Amirudin Syarif²

¹ desitriutami477@gmail.com, Universitas Bina Darma

² amirudinsyarif@binadarma.ac.id, Universitas Bina Darma

Abstract

The purpose of this study was to determine and explain the effect of financial compensation and non-financial compensation on the work performance of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. The subjects in this study were all marketing employees of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, totaling 150 people. Then obtained a sample of 60 people, namely permanent employees of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk by using a purposive sampling technique. Data obtained through distributing questionnaires, observing, and interviews. The data analysis techniques applied by the researchers were validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. From the results of the tests that have been carried out, it is found that financial and non-financial compensation significantly affects employee performance.

Keywords: Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Work Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia akan berkembang jika perusahaan mampu mengelola sumber daya tersebut dengan baik. Melihat peran sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian kepada para karyawan dengan kebijakan-kebijakan yang berorientasi pada kinerja karyawan. Salah satu kebijakan yang diberikan adalah kompensasi dan penghargaan non materi (Mersilina et al., 2019).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi pengganti jasa mereka pada perusahaan (Ali, 2019). Kompensasi atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebaiknya disesuaikan dengan apa yang telah karyawan lakukan selama bekerja. Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan menjadi penyemangat bagi karyawan (Hura et al., 2021). Perusahaan mengharapkan kompensasi yang diberikan dapat menghasilkan imbalan prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan. Pemberian kompensasi terdiri dari pemberian gaji dan upah, pemberian tunjangan, dan lain sebagainya. Sedangkan pemberian penghargaan non materi berupa pujian, palatihan, jaminan kesehatan.

Menurut S.P Hasibuan (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi

digolongkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Pemberian kompensasi membuat karyawan merasa dirinya dihargai oleh perusahaan sehingga memberikan rasa bangga dan kepuasan tersendiri yang pada akhirnya dapat memotivasi mereka untuk lebih produktif dalam melakukan pekerjaan (Mayliza & Syah, 2021). Kompensasi finansial dan non finansial atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Hal ini mampu membantu perusahaan dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Prestasi kerja seorang karyawan adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu dilihat dari berbagai kemungkinan seperti standar, sasaran dan kriteria yang sudah ditetapkan terlebih dahulu dan sudah disepakati bersama. Jika prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja karyawan yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan (Adawiah & Afdhal, 2022).

PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di industri semen dan area penjualannya berada di Sumbagsel, Lampung, Jambi, Bangka Belitung dan Bengkulu. Selain pabrik utama di baturaja, perusahaan ini juga memiliki penggilingan dan pengantongan semen di Palembang dan Panjang bahan baku produk semen Perseroan berupa batu kapur dan tanah liat yang didapatkan dari lokasi pertambangan batu kapur dan tanah liat milik Perseroan yang berlokasi sekitar 1,2 km dari pabrik di Baturaja.

Semen Baturaja berkomitmen untuk melakukan pengelolaan SDM melalui berbagai kebijakan serta program pengembangan kompetensi yang rutin dilaksanakan kepada para karyawan Perseroan dalam seluruh level jabatan. Ragam kebijakan dan program yang dijalankan tersebut bertujuan untuk menghasilkan SDM dengan kualitas dan etos kerja yang tinggi sehingga akan memberikan pengaruh positif bagi perkembangan Perseroan dalam melakukan kegiatan bisnis sekaligus menciptakan nilai-nilai berkelanjutan. Untuk memastikan pengelolaan SDM yang dijalankan sesuai rancangan dan strategi yang ditentukan, Semen Baturaja telah menyusun Sasaran Program Direktorat Umum & SDM sebagai acuan dan pedoman dalam pelaksanaannya. Melalui kebijakan tersebut, Semen Baturaja berupaya menghasilkan sistem pengelolaan SDM yang efektif serta terintegrasi dan mencakup seluruh aspek kinerja karyawan. Kegiatan pengelolaan serta kebijakan terkait SDM yang dilakukan Semen Baturaja menjadi tanggung jawab Division Human Resource & General Affair dan berada di bawah Direktur Umum & SDM.

Reward yang didapatkan oleh karyawan selama ini adalah bonus akhir akhir tahun beserta pelatihan sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi yang dihasilkan. Dengan jumlah karyawan lebih dari 150 orang perusahaan akan selalu menuntut akan prestasi kerja yang baik agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Kompensasi Finansial pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang terdapat ada beberapa insentif yang tidak didapatkan karyawan, Bila target produksi tidak dapat berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan maka karyawan tidak akan mendapat tunjangan dari perusahaan serta jika tidak tercapainya target penjualan dan produksi maka tidak akan mendapatkan bonus. Pada Kompensasi Non Finansial karyawan kurangnya pengetahuan kerja dimana jadwal diklat yang belum teratur serta kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan yang menyebabkan belum maksimalnya inisiatif dari karyawan dalam bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan kompensasi non finansial adalah semua imbalan yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri (Notoatmodjo, 2003).

Menurut Siin (2012) pada masanya Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji pertama kali dalam islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah.

Jenis-Jenis Kompensasi

Veithzal Rivai (2004) kompensasi terdiri dari dua yaitu :

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial terbagi dalam dua kompensasi, kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan)

- ❖ Kompensasi finansial langsung yaitu, gaji, upah, insentif, dan bonus serta pembayaran tertanggung seperti tabungan hari tua, saham komulatif.
- ❖ Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung yaitu asuransi, pesangon, kompensasi diluar jam kerja seperti lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil. Dalam bentuk fasilitas seperti rumah dan kendaraan.

2. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial seperti karir yang terdiri dari jabatan, pelatihan, peluang promosi, teman baru, nyaman bertugas, serta kondusif.

Adapun jenis kompensasi yang terdapat pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang yaitu gaji, tunjangan, asuransi kesehatan melalui program BPJS serta

pelatihan kerja. Kompensasi yang diberikan didasarkan atas apa yang telah karyawan kerjakan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran variabel prestasi kerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, keandalan, dan sikap (Mangkunegara, 2001). Prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu (Sutrisno, 2010).

Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Indri Anggraini, 2022) disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempengaruhi prestasi kerja karyawan jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Rizal, 2021) disimpulkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial mempengaruhi prestasi kerja karyawan jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Kompensasi yang diberikan akan menjadikan karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Peneliti sebelumnya (Simangunsong et al., 2022) disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya (Ika & Sitompul, 2022) disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya (Rizal & Handayani, 2021) disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terdapat bahwa pada penelitian (Rizal & Handayani, 2021) berdasarkan uji hipotesis kompensasi finansial berpengaruh negatif dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Artinya semakin baik kompensasi finansial yang diberikan perusahaan maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan pada penelitian ini kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dari research gap tersebut peneliti dapat mengambil celah kesenjangan dari penelitian sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pemasaran PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang yang berjumlah 150 orang. Sampel diambil menggunakan rumus Taro Yamane berdasarkan penelitian sebelumnya (Rizal, 2021)

sebanyak 60 responden secara purposive sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen kuisioner.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, selain itu dilakukan juga uji koefisien determinasi, uji hipotesis, serta regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Kompensasi Finansial

X₂ = Kompensasi Non Finansial

e = eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Data yang didapat dari kuesioner akan diuji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, dengan membandingkan r_{hitung} dengan hasil perhitungan r_{tabel} karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka indikator dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial	X1.1	0.501	0.254	Valid
	X1.2	0.369	0.254	Valid
	X1.3	0.486	0.254	Valid
	X1.4	0.418	0.254	Valid
	X1.5	0.387	0.254	Valid
	X1.6	0.439	0.254	Valid
	X1.7	0.415	0.254	Valid
	X1.8	0.409	0.254	Valid
	X1.9	0.492	0.254	Valid
	X1.10	0.454	0.254	Valid
	X1.11	0.497	0.254	Valid
	X1.12	0.421	0.254	Valid
Kompensasi Non Finansial	X2.1	0.521	0.254	Valid
	X2.2	0.334	0.254	Valid
	X2.3	0.448	0.254	Valid
	X2.4	0.334	0.254	Valid
	X2.5	0.392	0.254	Valid
	X2.6	0.449	0.254	Valid

Prestasi Kerja	X2.7	0.424	0.254	Valid
	X2.8	0.510	0.254	Valid
	X2.9	0.486	0.254	Valid
	X2.10	0.379	0.254	Valid
	X2.11	0.492	0.254	Valid
	X2.12	0.469	0.254	Valid
	X3.1	0.515	0.254	Valid
	X3.2	0.530	0.254	Valid
	X3.3	0.481	0.254	Valid
	X3.4	0.597	0.254	Valid
	X3.5	0.501	0.254	Valid
	X3.6	0.379	0.254	Valid
	X3.7	0.439	0.254	Valid
	X3.8	0.316	0.254	Valid
	X3.9	0.337	0.254	Valid
	X3.10	0.362	0.254	Valid

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Dari tabel 1 diatas diartikan bahwa r hitung $>$ r tabel, hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsisten dari instrument penelitian. Suatu instrumen variabel penelitiandikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari standar pengujian 0,6.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

variabel	cronbach's alpha	n of item	keterangan
kompensasi finansial	0.620	12	reliable
kompensasi non finansial	0.603	12	reliable
prestasi kerja	0.601	12	reliable

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Dari hasil analisis uji reliabilitas kepada 60 responden yaitu karyawan didapat nilai *Cronbach Alpha* dari ketiga variabel kompensasi finansial, non finansial dan prestasi kerja lebih dari 0,6 dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6 maka disimpulkan bahwa butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas residual dapat dilakukan dengan uji statistik *Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis H_0 data residual terdistribusi normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kompensas i Finansial	Kompenasa si Non Financial	Prestasi Kerja
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38,88	38,95	32,05
	Std. Deviation	2,300	2,273	2,119
Most Extreme Differences	Absolute	0,110	0,108	0,107
	Positive	0,110	0,108	0,100
	Negative	-0,105	-0,100	-0,107
Test Statistic		0,110	0,108	0,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 ^c	.079 ^c	.083 ^c

a. Test distribution is

Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance
Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas ketiga variabel nilai signifikansi melebihi 0,05 dimana jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas penelitian ini menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Penelitian ini menggunakan *cutoff* nilai *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10.

**Tabel 4 hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	2,842E-15	2,703		0,000	1,000	
	Kompensasi_ Finansial	0,000	0,179	0,000	0,000	1,000	0,143
	Kompensasi_ Non_Finansial	0,000	0,181	0,000	0,000	1,000	0,143

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil perhitungan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel independen dalam model ini dibawah 10 dan nilai *Tolerance* berada diatas 0,1 (10 %), maka dapat dikatakan model ini bebas dari masalah multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,286	1,860		-1,229	0,224		
Kompensasi_Finansial	0,099	0,123	0,274	0,802	0,426	0,143	7,012
Kompensasi_Non_Finansial	-0,019	0,125	-0,051	-0,150	0,881	0,143	7,012

a. Dependent Variable: RAS2

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil perhitungan nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada :

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	0,693	0,682	1,195
a. Predictors: (Constant), Kompensasi_Non_Finansial_X2, Kompensasi_Finansial_X1				
b. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA_Y				

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Dapat dilihat bahwa nilai koefisien (R^2) sebesar 0.693 yang menunjukkan besarnya hubungan antar variabel, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,682 atau 69,3 %. Hal ini berarti variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dapat menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 69,3 % sedangkan sisanya 30,7 % dijelaskan oleh variabel lain.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah.

**Tabel 7 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	183,509	2	91,755	64,298	.000 ^b
Residual	81,341	57	1,427		
Total	264,850	59			

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

b. Predictors: (Constant),

Kompensasi_Non_Finansial, Kompensasi_Finansial

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Diketahui nilai $F_{hitung} 64,298 > F_{tabel} 3,16$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak serta H_a diterima dapat disimpulkan ada pengaruh kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) secara simultan.

Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 8 Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,363	3,458		0,394	0,695
Kompensasi_Finansial_X1	0,436	0,147	0,468	2,958	0,004
Kompensasi_Finansial_X2	0,350	0,167	0,331	2,089	0,041

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA_Y

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS 25

1. Uji t variabel kompensasi finansial (X_1)

Hasil dari perhitungan data variabel kompensasi finansial bernilai $t_{hitung} 2,958 > t_{tabel} 2,001$ serta signifikansi $0,004 < 0,05$ yang diartikan H_0 ditolak juga H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi finansial (X_1) atas prestasi kerja karyawan (Y) secara parsial.

2. Uji t variabel kompensasi non finansial (x_2)

Hasil dari perhitungan data variabel kompensasi non finansial diperoleh nilai $t_{hitung} 2,089 > 2,001$ serta signifikansi $0,041$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan ada pengaruh antara kompensasi non finansial (X_2) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,363	3,458		0,394	0,695
Kompensasi_Finansial_x1	0,436	0,147	0,468	2,958	0,004
Kompensasi_Finansial_x2	0,350	0,167	0,331	2,089	0,041

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA_Y

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Dalam tabel terdapat model regresi yang menjelaskan pengaruh kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Persamaan regresi tersebut adalah :

$$Y = 1,363 + 0,436 X_1 + 0,350 X_2 + e$$

Persamaan regresi *diinterpretasikan* :

- Nilai konstanta didapatkan senilai 1,363 artinya nilai tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 1,3633.
- Koefisien regresi kompensasi finansial (X_1) mengalami perubahan kenaikan sebanyak satu satuan, sehingga variabel prestasi kerja (Y) naik sebanyak 0,436 (positif) satuan diasumsikan variabel bebas yang lain konstan. Namun sebaliknya, apabila variabel kompensasi finansial menghadapi perubahan penurunan sebanyak satu satuan dan diasumsikan variabel bebas yang lainnya konsisten, maka variabel prestasi kerja (Y) turun sejumlah 0,436 satuan.
- Koefisien regresi kompensasi non finansial (X_2) mengalami perubahan kenaikan sebanyak 0,350 (positif) hal ini memiliki arti jika variabel kompensasi non finansial meningkat sebanyak satu satuan, sehingga variabel prestasi kerja (Y) naik sebanyak 0,350 satuan dimana pengamsusian variabel bebas lainnya konsisten. Namun sebaliknya, jika variabel kompensasi non finansial mengalami perubahan penurunan sebanyak 0,350 satuan dengan diasumsikan variabel bebas yang lain konstan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut hasil uji hipotesis, didapatkan nilai $t_{hitung} 2,958 > t_{tabel} 2,001$ serta signifikansi bernilai $0,004 < 0,05$ yang membuktikan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial (X_1) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara parsial. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Indri & Saskia, 2021),

semua penelitian terdahulu menunjukkan hasil penelitian yang sama yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut hasil uji hipotesis, didapatkan nilai $t_{hitung} 2,089 > 2,001$ serta signifikansi bernilai $0,041 < 0,05$ yang membuktikan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial (X1) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara parsial. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Maulana & Muhammad, 2021), semua penelitian terdahulu menunjukkan hasil penelitian yang sama yaitu kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Prestasi Kerja

Menurut hasil uji hipotesis, didapatkan nilai $F_{hitung} 64,298 > F_{tabel} 3,16$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak serta H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja secara simultan.

SIMPULAN

Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial. Kompensasi non finansial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial. Selanjutnya secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan. Melalui hasil uji koefisien determinasi untuk *R Square* mendapatkan hasil berpengaruh sebesar 69,3 % terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun saran dari hasil penelitian ini adalah Diharapkan pihak manajemen PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang, tetap harus mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial agar karyawan dapat bekerja lebih baik serta termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan juga membuat karyawan terus berkembang. Bagi karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang untuk dapat meningkatkan kualitas serta lebih disiplin agar dapat memberikan hasil kerja yang terbaik. Bagi peneliti diharapkan dapat mencari tau atau membuat faktor lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat dalam skala yang lebih luas dari penelitian ini dan semoga ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A., & Afdhal, A. M. N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Raya Motor II Watansoppeng. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 711-716.
- Ali, R. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Adira Finance Cabang Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen &*

- Kewirausahaan*, 1–66.
<http://journal.stieamsir.ac.id/index.php/man/article/view/7>
- Anggraini, I., Saskia, S., & Syafii, I. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Medan. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(5), 765–776.
<https://doi.org/10.36418/jiss.v3i5.586>
- Handoko, T. Hari (2008) *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hura, M. K., Tanjung, M. A., Hia, Y. F., Simatupang, D. A., & Sihombing, M. U. (2021). Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 263.
<https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.35054>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja keryawan Bank KALBAR Pontianak. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 3(0), 22–29.
- Maulana, M., & Muhammad Azis Firdaus, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Yayasan Rla Bogor. *Rachmatullaily Jurnal Manager*, Vol. 4, No. 3(3), 265–273.
<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Mayliza, R., & Syah, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tigaraksa Satria Tbk. Jambi. *Jurnal Pundi*, 05(03), 313–324. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i3.376>
- Mersilina, M., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bussan Auto Finance Cabang Manado Effect of Occupational Health and Safety, Competence, on Achievement Award To Employees Pt. Bussan Saturn Auto Finance Branch. 5175 *Jurnal EMBA*, 7(4), 5175–5184.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66.
<https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.150>
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Semenbaturaja.co.id pertama kali diindeks oleh Google lebih dari 10 tahun lalu. Diakses dari <https://semenbaturaja.co.id/> pada tanggal 25 Maret 2023, jam 14.00 WIB.
- Siin, A. I. A. (2012). *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer* , Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Simangunsong, R. M., Tobing, A. L., & Siagian, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 130–138.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.399>
- Sutrisno (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Veithzal, Rivai. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Cetakan Pertama). Jakarta : PT. Gajah Grafindo