



## PENGARUH GAJI, KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KUALITAS KERJA DI PT. MITRA SEMBADA SURABAYA

Fery Setiawan

Program Studi Magister Manajemen, STIE YAPAN Surabaya

### ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara pemberian gaji, Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Mitra Sembada Surabaya

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Mitra Sembada Surabaya. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel terikat dengan lebih dari satu varians bebas

Berdasarkan hasil perhitungan uji t yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel bebas Kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kualitas kerja karyawan PT. Mitra Sembada Sedangkan gaji, Kompensasi non-materi tidak mempengaruhi kualitas karyawan di PT. Mitra Sembada. Terdapat pengaruh bersama-sama variabel bebas berupa gaji, Kompensasi materil, dan Kompensasi non materil terhadap variabel kualitas kerja yaitu kinerja karyawan PT. Mitra Sembada Surabaya.

*Kata kunci: gaji, Kompensasi finansial, Kompensasi non finansial dan kualitas Kerja*

### PENDAHULUAN

Dalam menghadapi MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) dapat menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi di semua bidang. Kondisi tersebut memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap perusahaan untuk mempertahankan organisasinya, dengan demikian perusahaan dapat terus berjalan untuk memenuhi kebutuhan anggota organisasinya dan kebutuhan konsumen.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian dari investasi terbesar dari suatu organisasi terutama sekali organisasi ekonomi seperti perusahaan dan seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kompetisi dan teknologi maupun disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, pada perihal tersebut mesti diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan ( 2009 : 10 ), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat “. Perencanaan sumber daya manusia yang menjadi fokus perhatian adalah langkah-langkah yang tepat, karena keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan beserta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang sangat besar dan teknologi modern, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan atau bimbingan



dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi yang di berikan perusahaan agar karyawan mampu bekerja semaksimal mungkin, dan motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan antara lain : Gaji dan Kompensasi yang baik, pekerjaan aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerja yang dilakukan, pimpinan yang baik, perusahaan atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan Gaji dan Kompensasi yang proposional dan juga progresif sesuai jenjang karir karyawan, karena selain Gaji, Kompensasi sangat diperlukan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal).

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga dengan bekerja mereka mengharap mendapatkan balas jasa setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan adanya balas jasa yang layak dan adil yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Dalam organisasi atau perusahaan hendaklah seorang pimpinan menyadari kebutuhan pegawai yang bersangkutan, dimana organisasi akan memberikan imbalan dari jasa pegawai untuk kemajuan organisasi. Imbalan tersebut untuk rangsangan untuk karyawan bekerja sebaik-baiknya.

Pemberian Gaji dan Kompensasi yang relevan pada saat karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap karyawan. Pemberian Gaji sesuai peraturan pemerintah dan Kompensasi dirasa sangat penting bagi karyawan mengingat terlalu banyak kebutuhan karyawan dan diharapkan Gaji dan Kompensasi mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Selain itu Kompensasi dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya.

Menurut Soemarsono (2009 : 307) “Gaji atau gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan”, dan menurut Mardi (2011 : 107) “Gaji atau gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai”

Dalam pemberian Kompensasi yang tepat sangat berpengaruh dalam motivasi kerja bagi karyawan, karena karyawan merasa dihargai sesuai kinerja dan kemampuan mereka. Selain itu Kompensasi dapat juga meningkatkan kesejahteraan hidup bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dan membangun motivasi kerja sehingga kinerja dapat dicapai dengan maksimal. Hal ini harus diperhatikan pihak manajemen untuk mencapai standart operasional ( *SOP* ) yang telah ditetapkan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Kompensasi sebagai saran motivasi yang mendorong para pegawai buat bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau Gaji yang telah ditentukan. Pemberian Kompensasi dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga. Istilah sistem Kompensasi pada umumnya digunakan buat menggambarkan rencana-rencana pembayaran Gaji yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standart kinerja pegawai atau probabilitas organisasi.

Menurut Andrew di kutip oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 83) ”Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”. Dari sekian pengertian yang dikemukakan diatas dapat di simpulkan kompensasi dan Kompensasi mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana Kompensasi merupakan komponen dari



kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Kompensasi dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang berprestasi melebihi standart yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai buat bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang Kompensasi, di bawah ini ada pendapat ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai Kompensasi. Menurut Melayu Rivai (2009 : 766) mengemukakan bahwa : “Kompensasi diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitasnya atau penghematan biaya”

### **Tujuan pemberian Kompensasi.**

Rivai (2009 : 767) mengemukakan “Tujuan utama dari Kompensasi adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, Kompensasi merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, yaitu produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting”

Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka ia akan termotivasi buat memperolehnya. Alat motivasi yang kuat itu adalah dengan memberikan Kompensasi. Jadi pemberian Kompensasi merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk lebih berprestasi bagi peningkatan karyawan.

### **Pengertian Kerja.**

Kata “Kinerja” belakangan ini menjadi topik dikalangan pengusaha dan kalangan administrator. Karena semakin menurunnya kualitas kerja karena banyaknya demo itu menurut pandangan para pengusaha. Kualitas karyawan seakan menjadi sosok yang bernilai dan telah dijadikan tujuan pokok pada organisasi atau badan usaha, selain profit. Karena dengan laba saja tidak cukup apabila tidak dibarengi dengan efektifitas dan efisiensi.

Kinerja bagian produktivitas kerja, prouktivitas berasal dari kata “ produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapat dikatakan sebagai proses kegiatan yang berstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktifitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupannya.

Menurut Malayu Hasibuan (2009:126), “produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan dan tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya.” menurut pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan atau instansi. Sehubungan dengan perihal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja suatu organisai merupakan perihal yang sangat penting.

Berbicara tentang kinerja personil, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standart kinerja (*standard performance*). Ungkapan tersebut menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar termaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas.**



Ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi maju tidaknya suatu perusahaan, terutama sekali pada kinerja karyawan. Di bawah ini akan dipaparkan beberapa definisi dan pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun definisi dan pendapat para ahli tentang faktor kinerja yaitu :

#### **Tujuan penilaian kerja.**

Suatu organisasi atau perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus tercapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan mulai perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Moeherionto (2012 : 69 ) “arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan”

Menurut Moeheriono dalam Rosyida (2010 : 11), dalam bukunya menyimpulkan “pengertian kinerja karyawan atau denifisi kinerja atau *performance* sebagian hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”.

#### **Hubungan antara Kompensasi terhadap kualitas kerja.**

Simamora dalam Kadarisman M. (2012 : 182), mengemukakan “ kompensasi Kompensasi (*incentive compensation*) adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas”. Kompensasi yang ada dalam perusahaan itu sangat penting, karena Kompensasi adalah salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya selain gaji atau Gaji. Sebab apabila Kompensasi dan kondisi internal perusahaan, seperti tingkat keahlian dan kematangan karyawan maka akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam menjalankan yang buruk sehingga produktivitasnya akan menurun.

Karena antara Kompensasi yang diterapkan dengan keahlian dan kematangan karyawan tidak relevan sehingga efektivitas Kompensasi yang diterapkan kurang memenuhi harapan. Pemberian Kompensasi yang efektif merupakan usaha-usaha pihak perusahaan untuk memberikan dorongan pada karyawan agar mencapai tingkat produktivitas sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa setiap perusahaan harus mempunyai bentuk dan semangat dalam memberikan gaji dan Kompensasi yang sesuai dengan keadaan dan kondisi yang ada, karena memudahkan hubungan yang serasi dan seimbang antara proses produksi dengan keahlian karyawan sehingga usaha untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Sugiyono (2014:117) “mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya.”

Selain itu menurut Arikunto (2013:173) “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka



penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut populasi atau studi sensus”.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Mitra Sembada Surabaya

### Sampel

Menurut Arikunto (2013:174) “ jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sample. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang di maksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat simpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Penelitian sampel baru boleh dilaksanakan apabila keadaan subjek didalam populasi benar – benar homogen.

Biasanya yang dihubungi adalah subjek yang mudah ditemui, sehingga pengumpulan datanya mudah. Yang penting diperhatikan di sini adalah terpenuhinya jumlah (*quotum*) yang telah ditetapkan. (Arikunto, 2013 : 184).

Kuota yang diinginkan berdasarkan cara penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dalam Sugiyono (2012 : 87). Untuk tingkat kesalahan 1%, 5% dan 10% adalah dengan menggunakan rumus :

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

(Isaac dan Michael dalam Sugiyono (2012 : 87)

Keterangan :

s = Jumlah sampel

d = 0,05

N = Jumlah populasi

P = Q = 0,5

$\lambda^2$  = Chi kuadrat, dengan dk = 1  
tingkat kesalahan 1%, 5% dan 10%

### Teknik Analisis

Teknik analisis data adalah untuk menyederhanakan data sehingga dapat lebih mengerti oleh siapa saja yang membutuhkan. Dalam penelitian ini tekni analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan uji statistik kuantitatif, Analisis deskriptif adalah analisis yang menjelaskan pengaruh penerimaan Gaji dan Kompensasi ditinjau dari evaluasi kinerja untuk meningkatkan kualitas karyawan PT. Mitra Sembada Surabaya dengan prosentase. Analisis statistik kuantitatif adalah teknik analisis data yang didasarkan pada angka-angka dan perhitungan matematis dengan metode statistik. Hal hal yang perlu dikemukakan dalam teknik analisis data menurut Juliansyah (2013:163) : sebagai berikut :

1. Jenis analisis data : kemukakan apa jenis analisis data yang digunakan ( apakah kuantitatif atau kualitatif, apakah deskriptif, komparatif, atau asosiatif ).
2. Teknik statistik : kemukakan apa teknik statistik yang digunakan (misalnya korelasi *person product moment*/korelasi sederhana, korelasi berganda, regresi sederhana, regresi berganda, atau yang lainnya).
3. Rumus : kemukakan seluruh rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis, cantumkan pula sumber refrensi dari rumus yang dikutip.
4. Kriteria penguji hipotesis : kemukakan kriteria pengujian hipotesis.



### Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Bentuk umum analisis regresi linier berganda menurut Supriyadi (2014 : 66) adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i$$

Dimana :

- Y = Komitmen organisasional
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = *motivator factor*
- X<sub>2</sub> = *hygiene factor*
- e<sub>i</sub> = Faktor pengganggu yang tidak termasuk dalam penelitian

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis regresi linier berganda

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan kontinuitas kualitas kerja (Y) sebagai variabel tetap dan variabel bebasnya adalah Gaji (X<sub>1</sub>), Kompensasi Finansial (X<sub>2</sub>), Kompensasi non Finansial (X<sub>3</sub>). Persamaan regresi yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_i$$

Keterangan :

- Y : Kualitas kerja
- a : Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> : Koefisien determinasi
- X<sub>1</sub> : Gaji
- X<sub>2</sub> : Kompensasi Finansial
- X<sub>3</sub> : Kompensasi non Finansial

Proses perhitungan dalam analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan SPSS 22 for windows. Berikut hasil perhitungan SPSS 22 for windows :

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.205	3.203		1.000	.324
Gaji	-.063	.182	-.052	-.348	.730
Kompensasi Finansial	.583	.172	.526	3.387	.002
Kompensasi Non Finansial	.335	.200	.257	1.676	.102

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber : Data diolah

Hasil pengolahan komputer dapat diketahui persamaan koefisien regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 3,205 - 0,063 X_1 + 0,583 X_2 + 0,335 X_3 + e_i$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi linear tersebut di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :



1. Konstanta (a) : 3,205  
Nilai konstanta pada tabel di atas sebesar 3,205, angka tersebut menunjukkan nilai kinerja apabila tidak dipengaruhi oleh variabel Gaji ( $X_1$ ) Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) Kompensasi non Finansial ( $X_3$ ). Artinya, kualitas kerja sama dengan 3,205 apabila nilai variabel Gaji ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) Kompensasi non Finansial ( $X_3$ ) sama dengan 0 (nol).
2. Gaji ( $b_1X_1$ ) : (-0,063)  
Koefisien regresi  $b_1$  pada tabel diatas sebesar -0,063. Apabila Gaji naik satu satuan, maka kualitas kerja naik sebesar -0,063 dengan anggapan variabel lain yaitu Kompensasi Finansial ( $X_3$ ) tetap.
3. Kompensasi Finansial ( $b_2X_2$ ) : (0,583)  
Koefisien regresi  $b_2$  pada tabel diatas sebesar 0,583. Apabila Kompensasi naik kualitas kerja satu satuan, maka akan naik sebesar 0,583 dengan anggapan variabel lain yaitu Kompensasi non Finansial ( $X_3$ ) tetap.
4. Kompensasi non Finansial ( $b_3X_3$ )  
Koefisien regresi  $b_3$  pada tabel diatas sebesar 0,335. Apabila tunjangan naik satu satuan, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,335 dengan anggapan variabel lain yaitu Gaji ( $X_1$ ) tetap.

**Uji hipotesis pengaruh secara parsial (Uji- t)**

Uji hipotesis kedua untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel Gaji ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) dan Kompensasi non Finansial ( $X_3$ ) benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kualitas kerja (Y). Cara mengetahui  $t_{tabel}$  dapat dihitung menggunakan :  $df = n - k = 40 - 4 = 36$ , probabilitas 0,05, hasil diperoleh  $t_{tabel}$  1,688. Dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Gaji, Kompensasi Finansial dan Kompensasi non matreuil secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kualitas kerja.
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, Gaji, Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kayawan.

**Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.205	3.203		1.000	.324
	Gaji	-.063	.182	-.052	-.348	.730
	KompensasiFinansi al	.583	.172	.526	3.387	.002
	KompensasiNonFin ansial	.335	.200	.257	1.676	.102

a. Dependent Variable: KualitasKerja



Perbandingan Nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$

Variabel Bebas	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Upah	- 0,348	2.028	0.730	Tidak Signifikan
Insentif Materil	3.387	2.028	0.002	Signifikan
Insentif Non Materil	1.676	2.028	0.102	Tidak Signifikan

Sumber

r : Data diolah

Berikut hasil uji parsial masing-masing variabel berdasarkan *output SPSS.22 for windows* pada tabel di atas diketahui :

a. Variabel Gaji ( $X_1$ ).

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 22 *for windows*, diperoleh hasil uji t (parsial) variabel Gaji ( $X_1$ ) yaitu sebesar -0,348 angka tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-0,348 < 2.028$  artinya variabel Gaji secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja PT. Mitra Sembada Surabaya. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan diduga Gaji secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Sembada Surabaya.

b. Variabel Kompensasi Finansial ( $X_2$ ).

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 22 *for windows*, diperoleh hasil uji t (parsial) variabel Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) yaitu sebesar 3,387, angka tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,387 > 2.028$  artinya variabel Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan PT. Mitra Sembada Surabaya. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan diduga Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Mitra Sembada Surabaya sepenuhnya diterima.

c. Variabel Kompensasi non Finansial ( $X_3$ )

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 22 *for windows*, diperoleh hasil uji t (parsial) variabel Kompensasi non materil ( $X_3$ ) yaitu sebesar 1,676, angka tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $1,676 < 2,208$  artinya variabel Kompensasi non Finansial secara parsial berpengaruh lemah terhadap kualitas kerja karyawan PT. Mitra Sembada Surabaya. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan diduga Kompensasi non Finansial secara parsial

berpengaruh lemah terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Mitra Sembada Surabaya sepenuhnya diterima.

### Uji Hipotesis pengaruh secara simultan (Uji F)

Pengaruh secara simultan (bersamaan) antara variable Gaji, Kompensasi Finansial, Kompensasi non Finansial terhadap kualitas kerja karyawan PT. Mitra Sembada Surabaya, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

a.  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$

b.  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS.22 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut:



**Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.532	3	12.844	9.824	.000 <sup>b</sup>
	Residual	47.068	36	1.307		
	Total	85.600	39			

a. Dependent Variable: KualitasKerja

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

Sumber : Data diolah

Hipotesis yang diajukan :

- $H_0$  : Tidak adanya pengaruh antara pengaruh Gaji, Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Mitra Sembada Surabaya.
- $H_1$  : Diduga Gaji, Kompensasi Finansial, dan Kompensasi non Finansial secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kerja pada PT. Mitra Sembada. Berdasarkan *output SPSS.22 for windows* pada tabel di atas diketahui  $f_{hitung}$  adalah 9,824, dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi 5%  $df_1 (k-1)$  atau  $4 - 1 = 3$ , dan  $df_2 (n-k)$  atau  $40 - 4 = 36$  dengan hasil yang diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 2,866

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Gaji, Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kualitas kerja). Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis pertama yang diajukan yaitu diduga Gaji, Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kerja pada PT. Mitra Sembada diterima.

### Pembahasan

Perusahaan PT. Mitra Sembada Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi karpet. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan memerlukan dukungan karyawan yang profesional dan berkompeten pada bidangnya masing-masing. Gaji, Kompensasi materil dan Kompensasi non Finansial yang tepat, sangat erat hubungannya dengan kinerja perusahaan dalam memenuhi kerja sama yang baik untuk kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, Gaji, Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial yang efektif merupakan hal penting untuk diperhatikan.

Dalam penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT.Mitra Sembada Surabaya diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,205 - 0,063 X_1 + 0,583 X_2 + 0,335 X_3 + e_i$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak semua variabel bebas (X) yaitu Gaji, Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial yang positif terhadap variabel terikat (Y) yaitu variabel kualitas kerja. Meskipun demikian, antara variabel bebas Gaji ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) Kompensasi non Finansial ( $X_3$ ) dan variabel terikat kualitas kerja (Y) mempunyai hubungan yang rendah. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai  $R\ square = 0,450$  (jauh dari angka 1) yang artinya semakin rendah nilai variabel bebas maka kualitas kerja pada perusahaan semakin menurun.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  dari hasil perhitungan adalah sebesar 9,824 >  $f_{tabel}$  (2,866), artinya variabel bebas Gaji ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial ( $X_2$ ), dan Kompensasi non Finansial ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kualitas kerja (Y) pada PT. Mitra Sembada Surabaya.



Pengujian variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji t, menunjukkan bahwa tidak semua variabel bebas yaitu Gaji ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) dan Kompensasi non Finansial ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Mitra Sembada Surabaya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisa dari hasil penelitian tersebut dengan menggunakan metode regresi linier berganda antara pengaruh penerimaan Kompensasi Finansial dan insentif non Finansial terhadap kualitas kerja karyawan PT. Mitra Sembada maka dapat di tarik simpulan bahwa penerimaan Gaji, Kompensasi Finansial, Kompensasi non Finansial berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

Dimana hal ini di buktikan dengan hasil perhitungan pada bab sebelumnya, untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut :

1. Maka simpulan yang dapat diambil adalah :  
$$Y = 3,205 - 0,063 X_1 + 0,583 X_2 + 0,335 X_3 + e_i$$
2. Berdasarkan hasil perhitungan uji t yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel bebas Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kualitas kerja karyawan PT. Mitra Sembada diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,348 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 dengan signifikan 0,002. Dengan demikian hipotesis pertama yang “ diduga Gaji, Kompensasi non Finansial berpengaruh terhadap kualitas karyawan pada PT. Mitra Sembada secara parsial” tidak sepenuhnya diterima kebenarannya pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05 dengan Gaji ( $X_1$ ) sebesar – 0,348 dengan signifikansi sebesar 0,730 kurang dari 0,05, Kompensasi non Finansial ( $X_3$ ) sebesar 0,335 dengan signifikan sebesar 0,102 kurang dari 0,05.
3. Ada pengaruh bersama-sama variabel bebas (X) yang berupa Gaji ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial ( $X_2$ ), dan Kompensasi non Finansial ( $X_3$ ) terhadap variabel kualitas kerja (Y) yaitu kinerja karyawan PT. Mitra Sembada Surabaya. Dengan demikian hipotesis kedua yang “diduga Gaji, Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Mitra Sembada secara simultan” telah diterima kebenarannya pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05 sebesar 0,002 dengan  $f_{hitung}$  sebesar 9,824 lebih besar dari  $f_{tabel}$  2,866.
4. Variabel Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) merupakan variabel yang berpengaruh atau dominan terhadap kualitas kerja pada PT. Mitra Sembada, dengan nilai  $t_{hitung}$  tertinggi sebesar 3,387 dan nilai signifikansi terkecil sebesar 0,002. Dengan hasil tersebut maka hipotesis ketiga bahwa Gaji ( $X_1$ ) yang berpengaruh atau dominan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Mitra Sembada Surabaya tidak terbukti dan tidak di terima, sedangkan variabel Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) adalah yang berpengaruh atau dominan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Mitra Sembada Surabaya telah terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan simpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi PT. Mitra Sembada Surabaya.

Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Agar kualitas kerja karyawan tetap terjaga maka sebaiknya perusahaan mempersiapkan, menyediakan dan mempertimbangkan perangsang Finansial maupun non Finansial yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang nantinya akan meningkatkan pula kualitas kerja yang lebih bagus.
2. Manajemen perusahaan di dalam memberikan imbalan yang berupa Gaji, Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial harus dipertimbangkan lagi sehingga sesuai



tingkat kebutuhan karyawan karena diharapkan karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara penuh.

3. Dalam pengambilan kebijakan yang menyangkut karyawan, perusahaan hendaknya memperhatikan kondisi pekerjaan, kebutuhan karyawan, serta kemampuan perusahaan itu sendiri. Pendekatan secara individu maupun kelompok ditingkatkan agar keluhan-keluhan karyawan dapat segera diketahui sehingga pimpinan segera mengatasi sebelum keluhan karyawan tersebut menjadi besar

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* Bandung : PT. Refika Aditama
- Arikunto, 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Bineka Cipta
- Duwi Priyanto, 2010. *Teknik mudah dan cepat melakukan penelitian data dengan SPSS*, Yogyakarta : Gaja Media
- Hasibuan. Malayu. 2012. *Management Sumberdaya Manusia*. Edisi revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Herman Sofyandi, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [https://id.m.wikipedia.org > wiki > Sumber Daya Manusia](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Sumber_Daya_Manusia)
- Juliansah Noor, 2013. *Methologi Penelitian* Jakarta : Pranada Media Group.
- Kuna Winaya dalam Ardana dan Mujiati 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Grah Ilmu
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mahmudi, 2010. *Management Kinerja Sektor Publik*. Edisi kedua. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Mardi. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor: Ghalia
- Marwansyah, (2010 : 3). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua . Bandung: penerbit alfabeta.
- Moeheriono. 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya : Ghalia Indonesia.
- Prabu dalam Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Kencana Soemarsono, 2009. . Universitas Negeri Semarang.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama
- Sunyoto, D, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sondang P. Siagian 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Sugiyono, 2014. *Pendekatan kuantitatif, kualitatif*, Universitas Negeri Yogyakarta
- Suwanto dan Juni Priansa, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Bandung : Alfabet
- Sutrisno, ( 2009 : 7 ). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : penerbit alfabeta
- Supriyadi, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Negeri Gorontalo
- Veithzal, Rivai, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT. RAJAGRAFINDO PERSADA