

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN  
NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. NESIA PAN PASIFIC CLOTHING  
WONOGIRI**

**RINGKASAN SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana**



**Oleh  
Defi Indah Sari  
NIM 111730017**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA**

**2021**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. NESIA PAN PASIFIC CLOTHING WONOGIRI**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**DEFI INDAH SARI**

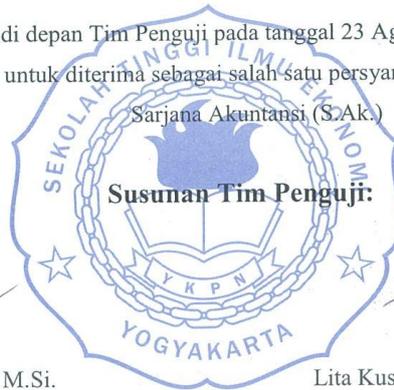
**No Induk Mahasiswa: 111730017**

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 23 Agustus 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak.)

**Susunan Tim Penguji:**

Pembimbing

Algifari, Drs., M.Si.



Penguji

Lita Kusumasari, SE., M.S.A., Ak., CA.

Yogyakarta, 23 Agustus 2021  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta  
Ketua

Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja di PT. Nesia Pan Asific Clothing Wonogiri. Data penelitian ini diperoleh menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada karyawan dan menggunakan metode *convenience sampling* sebanyak 50 karyawan yang bekerja di PT. Nesia Pan Asific Clothing Wonogiri. Model yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri. Berdasar hasil penelitian ini dapat direkomendasikan kepada PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri untuk meningkatkan kinerja karyawan dilakukan melalui kebijakan kompensasi finansial.

**Kata Kunci:** Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, Kinerja Karyawan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of financial compensation and nonfinancial compensation on performance at PT. Nesia Pan Asific Clothing Wonogiri. The data of this study were obtained using questionnaires distributed to employees and using convenience sampling method as many as 50 employees who work at PT. Nesia Pan Asific Clothing Wonogiri Region. The model used in this research is multiple regression analysis. The results of this study indicate that financial compensation has an effect on employee performance, while non-financial compensation has no effect on employee performance at PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri. Based on the results of this study can be recommended to PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri to improve employee performance is carried out through a financial compensation policy.*

**Keywords:** *Financial Compensation, Non-financial Compensation, Employee Performance.*

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam era globalisasi sumberdaya manusia yang andal lebih berperan penting dalam sebuah organisasi, instansi, maupun perusahaan. Salah satu aset penting sebuah perusahaan adalah sumberdaya manusia, yaitu sebagai faktor kunci sukses sebuah perusahaan. Peran penting sumberdaya manusia antara lain, turut menyumbang ide, gagasan, dan kontribusi untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penting sebagai jalannya sebuah organisasi atau perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memberi perhatian khusus terhadap sumberdaya manusia yang dimiliki. Perusahaan seharusnya tidak menganggap sumberdaya manusia semata-mata sebagai aset perusahaan saja, tetapi menjadikan sebagai mitra kerja yang produktif dalam berusaha memajukan perusahaan. Sistem pemberian kompensasi yang efektif tentu saja akan mempermudah perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang berkompeten, berkualitas, memiliki etos kerja yang baik, mampu mencapai target, dan siap untuk dikendalikan berdasarkan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan.

Kompensasi finansial merupakan kompensasi dalam bentuk nominal uang, biasanya kompensasi finansial yang sudah pasti diberikan pada setiap bulan kerja, yaitu gaji, bonus apabila mampu melebihi target yang telah ditetapkan, dan tunjangan lembur. Adapun kompensasi nonfinansial, yaitu kompensasi dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan bukan berupa uang, seperti jaminan hari tua, asuransi, pesangon bagi karyawan yang sudah pensiun, dan beberapa program BPJS ketenagakerjaan.

Sistem pemberian kompensasi kepada karyawan harus dilakukan secara adil dan merata, yang dimaksud dengan adil dan merata adalah segala jenis imbalan yang mereka terima

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dari perusahaan jumlah dan nominalnya harus sama antara karyawan satu dengan yang lain dengan menyesuaikan jabatan dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian di atas penilaian kerja terhadap karyawan perlu diperhatikan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses menilai dan mengevaluasi hasil kerja karyawan dengan melihat pencapaian kerja karyawan apakah kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan tersebut meningkat atau menurun.

Penilaian kinerja PT. Nesia Pan Pasific Clothing dilakukan oleh manajer sumberdaya manusia, yaitu dilakukan secara berkala setiap enam bulan sekali. Evaluasi tersebut terdiri dari beberapa aspek, antara lain aspek *softs kill* dan aspek *hard skill*. Aspek *soft skill* terdiri dari penilaian kerja berupa disiplin waktu, hasil kerja, kualitas kerja, dan kerja sama tim. Aspek *hard skill* berupa pencapaian target kerja atau jumlah baju jadi yang dapat dihasilkan setiap harinya. Selain itu evaluasi kinerja juga dapat dilakukan dengan mengevaluasi kedisiplinan waktu atau keefektifan jam kerja karyawan dalam 28 hari jam kerja. Namun demikian hasil evaluasi kinerja karyawan PT. Nesia Pan Pasific Clothing tersebut mengalami naik turun di setiap bulannya. Ketidakstabilan kinerja karyawan di perusahaan ini, yaitu disebabkan oleh merasa kurangnya kompensasi yang diterima oleh beberapa karyawan di PT. Nesia Pan Pasific Clothing. Adapun faktor lain, yaitu kompensasi diterima setiap karyawan berbeda-beda tergantung dengan masa berkerja, jabatan, dan insentif yang diterima dalam 28 hari jam kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan peneliti di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nesia Pan Pasific Clothing Wonogiri**”

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## TINJAUAN TEORI

### Kompensasi

Dessler (2005: 390) mengemukakan kompensasi merupakan semua jenis pembayaran dan penghargaan yang diterima karyawan berdasarkan pekerjaannya. Menurut Simamora (2001: 540) kompensasi merupakan suatu pengganti kontribusi dari perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja diperusahaan tersebut.

### Jenis-jenis Kompensasi

#### 1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial diklasifikasikan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

##### a. Kompensasi Finansial Langsung

Pengertian dari beberapa komponen kompensasi finansial langsung dijelaskan, sebagai berikut:

- 1) Gaji, merupakan imbalan finansial dalam bentuk nominal uang yang diberikan kepada karyawan secara teratur pada setiap periode waktu tertentu, misalnya mingguan, bulanan, triwulan, hingga tahunan.
- 2) Upah, merupakan imbalan finansial dalam bentuk nominal uang yang diberikan secara langsung kepada karyawan berdasarkan jam kerja dan hasil pekerjaan yang berupa barang atau produk yang mampu dihasilkan dalam suatu periode waktu tertentu.
- 3) Insentif, merupakan imbalan finansial yang dibayarkan secara langsung apabila seorang karyawan mampu melebihi standar kinerja yang ditetapkan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Sesuai dengan praktik perusahaan terdapat 3 kompensasi finansial tidak langsung, antara lain:

### 1) Program-program Perlindungan Karyawan

Program ini merupakan program yang dibuat oleh perusahaan yang bertujuan untuk memberikan rasa aman bagi para karyawan, seperti Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun.

### 2) Upah di Luar Jam Kerja

Upah di luar jam kerja merupakan imbalan finansial yang diterima karyawan di luar gaji rutin yang diterima dalam periode waktu tertentu.

### 3) Fasilitas-fasilitas Kantor

Fasilitas tersebut dapat berupa, kendaraan kantor, tempat parkir kendaraan, dan ruang kerja yang nyaman dan bersih.

## 2. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan balas jasa dari perusahaan kepada karyawan yang bentuknya selain nominal uang. Imbalan tersebut dapat berupa kepuasan kerja yang diperoleh dari sebuah perusahaan dimana karyawan bekerja dan lingkungan kerja yang kondusif.

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau prestasi yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan ketentuan kerja dan kebijakan perusahaan. Oleh sebab itu, perlu adanya penilaian kinerja tujuan dari penilaian kinerja sendiri, yaitu supaya karyawan menjadi lebih disiplin dan mengetahui apakah kinerjanya sudah lebih baik atau belum. Sebuah perusahaan jika ingin lebih

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

berkembang dan maju tentu saja harus memiliki karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dan kinerja yang bagus.

## **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi finansial adalah segala bentuk imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa dan kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan, dalam bentuk uang dan bisa dinominalkan (Bangun, 2015: 225), maka penulis merumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H1: Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi nonfinansial adalah segala bentuk kompensasi selain kompensasi finansial yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan kerja itu sendiri (Rivai, 2001: 362). Apabila karyawan mendapatkan kompensasi nonfinansial, maka karyawan akan cenderung merasa aman dan nyaman. Berdasarkan uraian di atas maka penulis merumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H2: Kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Nesia Pan Pasific Clothing yang beralamat di Jalan Ngadirojo/Wonogiri-Ponorogo, Dusun Ketonggo, Kerjo Lor, Kecamatan Ngadirojo, Kabupaten Wonoguri. Penelitian ini dilakukan pada Bulan Mei sampai Bulan Juni 2021.

Total karyawan yang bekerja pada PT. Nesia Pan Pasific Clothing adalah sekitar enam ribu orang, sedangkan sampel yang digunakan mula-mula adalah 68 responden, karena dari jumlah 18 responden tidak dapat dikategorikan memenuhi syarat sebagai objek penelitian dan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

membuat data penelitian menjadi tidak valid dan reliabel, maka penulis hanya mengambil 50 responden saja.

## Jenis dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial dan satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan Skala *Likert* sebagai pengukuran kuisioner, yaitu:

Sangat Setuju = Skor 5

Setuju = Skor 4

Netral = Skor 3

Tidak Setuju = Skor 2

Sangat Tidak Setuju = Skor 1

## Variabel Independen

Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik pengaruh positif maupun negatif (Ferdinan, 2006). Variabel independen dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Kompensasi Finansial (X1)
- 2) Kompensasi nonfinansial (X2)

## Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat terjadinya variabel bebas (variabel independen).

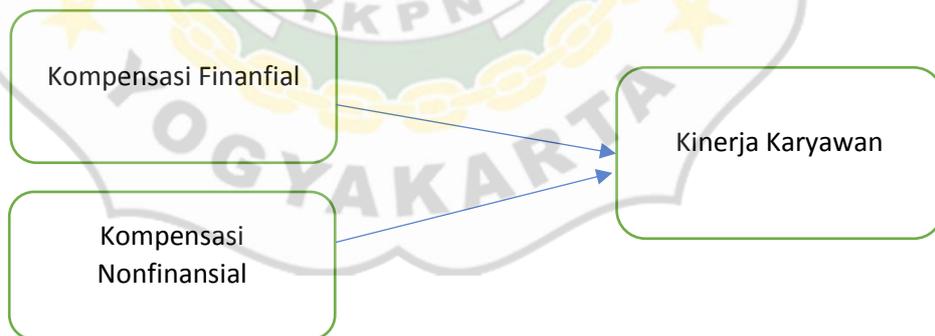
# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling* sebagai cara untuk menentukan sampel. *Convenience sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dimana anggota populasi bersedia dan setuju untuk memberikan informasi-informasi yang diperlukan penulis. Responden penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode pengumpulan data primer dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT. Nesia Pan Pasific Clothing Wonogiri.

## Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara membagikan kuisioner kepada karyawan PT. Nesia Pan Pasific Clothing Wonogiri. Dengan demikian, data dan informasi yang sudah dikumpulkan akan diolah menggunakan SmartPLS. Skema untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:



## Metode Analisis Data

Terdapat 2 metode analisis data dalam SmartPLS, yaitu uji *outer* model (Model pengukuran) dan uji *inner* model (Model struktural).

### Uji Outer Model (Model Pengukuran)

Uji outer model diklasifikasikan menjadi dua, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## 1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk menilai sejauh mana valid tidaknya sebuah kuisioner. Syarat dari uji validitas ini adalah jika nilai *cronbachs alpha* lebih dari 0,9 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih dari 0,6.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian yang digunakan untuk menunjukkan apakah instrumen yang digunakan dalam memperoleh informasi dan data yang telah dikumpulkan dapat dipercaya atau tidak. Variabel penelitian dapat dikatakan *reliable* apabila hasil PLS algorithm menghasilkan nilai Cronbanch's Alpha lebih dari 0,6.

### Uji Inner Model (Model Struktural)

#### 1) Uji Multikolonieritas

Uji multikononieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar varaiabel independen dalam sebuah model regresi. Ada atau tidaknya multikolonieritas dalam sebuah penelitian dapat dilihat dari Nilai (VIF), apabila nilai (VIF) lebih dari 5, maka antar variabel independen terdapat multikolonieritas. Sebaliknya apabila nilai (VIF) kurang dari 5, maka antar variabel independen terbebas dari multikolonieritas.

#### 2) Interpretasi $f^2$

Nilai  $f^2$  merupakan nilai yang digunakan untuk menunjukkan kontribusi sebuah variabel independen menjelaskan variasi nilai variabel dependen. Adapun kriteria dari nilai  $f^2$ , yaitu:

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- a. Jika nilai  $f^2 = 0,35$ , artinya Besar
- b. Jika nilai  $f^2 = 0,15$ , artinya Moderat.
- c. Jika nilai  $f^2 = 0,02$ , artinya Kecil.

### 3) Interpretasi R-Square

Nilai R-Square merupakan nilai untuk mengukur kemampuan semua variabel independen menjelaskan variasi nilai variabel dependen. Apabila nilai R-Square antara 0 sampai dengan 1, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Adapun kriteria nilai R-Square, yaitu:

- a. Jika indeks R-Square = 0,19, artinya kecil.
- b. Jika indeks R-Square = 0,33, artinya moderat.
- c. Jika indeks R-Square = 0,67, artinya besar (substansial).

### 4) Ukuran Ketepatan Model

Ketepatan model estimasi digunakan untuk menguji hipotesis penelitian berdasarkan nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR). Model penelitian dikatakan layak untuk menguji hipotesis penelitian apabila nilai SRMR dalam perhitungan PLS Algorithm kurang dari 0,10.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## 5) Ukuran Predictive Relevance ( $Q^2$ )

Nilai  $Q^2$  digunakan untuk mengetahui relevansi model regresi estimasi yang diperoleh untuk melakukan prediksi terhadap nilai parameter populasi. Suatu model regresi estimasi dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen jika model regresi estimasi tersebut memiliki predictive relevance dalam perhitungan PLS Algorithm lebih dari 0.

## 6) Uji t

Uji t adalah salah satu uji yang digunakan untuk melihat apakah setiap variabel independen berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen. Kriteria pengaruh signifikan dalam uji t, yaitu apabila menurut uji t menghasilkan nilai  $p\text{ Value} < 0,05$  dan nilai t Statistik  $> 2$  (Nilai kritis tabel).

## 7) Path Coefficients

Path Coefficients tersebut digunakan untuk menguji bobot regresi linier yang digunakan untuk menguji pengaruh langsung variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun kriteria dari perhitungan ini adalah nilai T-Statistics dari variabel independent harus lebih dari 2 dan nilai p-Value kurang dari  $\alpha = 0,05$ .

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Outer Model

### Uji Validitas Data

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE). Data suatu variabel penelitian diketahui valid apabila data variabel tersebut

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

memiliki nilai AVE lebih dari 0,5. Tabel 4.1 berikut ini nilai AVE variabel Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, dan Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,633	Valid
Kompensasi Nonfinansial	0,645	Valid
Kinerja Karyawan	0,777	Valid

Nilai statistik pada Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa data penelitian untuk variabel Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai AVE lebih dai 0,5. Oleh sebab itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian dari semua variabel adalah valid.

## 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas pada penelitian ini yaitu menggunakan uji PLS Algorithm. Data dikatakan Reliabel apabila hasil perhitungan PLS Alogarithm nilai *Cronbachs alpha* lebih dari 0,6. Tabel 4.2 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk 3 variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Pertanyaan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi Finansial	8	0,919	Reliabel
Kompensasi Nonfinansial	9	0,932	Reliabel

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kinerja Karyawan	5	0,928	Reliabel
------------------	---	-------	----------

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa instrumen untuk setiap variabel adalah reliabel, karena nilai *Cronbach alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6 dengan rincian yaitu 0,919 untuk variabel kompensasi finansial, 0,932 untuk variabel kompensasi nonfinansial, dan 0,928 untuk variabel kinerja karyawan. Artinya hasil data kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk uji lebih lanjut.

## Uji Inner Model

## Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi bebas dari masalah multikolonieritas jika VIF kurang dari 5. Nilai VIF disajikan pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3 Nilai VIF**

Variabel	VIF	Keterangan
Kompensasi Finansial	1,086	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Kompensasi Nonfinansial	1,086	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Berdasarkan nilai statistik VIF pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dalam model estimasi tidak terdapat masalah multikolonieritas, karena nilai  $VIF = 1,086$  adalah kurang dari 5.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Interpretasi $f^2$

Nilai  $f^2$  menunjukkan kontribusi sebuah variabel independen menjelaskan variasi nilai variabel dependen. Nilai  $f^2$  Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Nilai  $f^2$

Variabel	F Square	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,290	Cukup besar/Moderat
Kompensasi Nonfinansial	0,035	Kecil

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai f-square variabel kompensasi finansial adalah 0,290 menunjukkan kontribusi kemampuan Kompensasi Finansial menjelaskan Kinerja Karyawan cukup besar/moderat. Adapun nilai f-square kompensasi nonfinansial adalah 0,035 menunjukkan kontribusi kemampuan Kompensasi Nonfinansial menjelaskan Kinerja Karyawan adalah cukup kecil.

## Interpretas R-Square

Nilai R-Square merupakan nilai untuk mengukur kemampuan semua variabel independen menjelaskan variasi nilai variabel dependen. Nilai R-Square model regresi estimasi disajikan pada Tabel 4.5.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

**Tabel 4.5 Nilai R-Square**

Variabel	R-Square	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,293	Cukup besar/moderat

Berdasarkan data di atas nilai R-Square adalah 0,293 menunjukkan kemampuan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial menjelaskan kinerja karyawan adalah cukup baik (moderat). Oleh sebab itu, model struktural yang dihasilkan cukup baik untuk menjelaskan pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

## Ukuran Ketepatan Model

Ketepatan model estimasi digunakan untuk menguji hipotesis penelitian berdasarkan nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR). Model penelitian dikatakan layak untuk menguji hipotesis penelitian apabila nilai SRMR kurang dari 0,10. Nilai SRMR model regresi estimasi penelitian ini disajikan pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6 Uji Model Fit**

SRMR	Keterangan
0,123	Model estimasi cukup layak

Berdasarkan data di atas nilai SRMR adalah 0,123 berada di sekitar 0,1 menunjukkan model regresi estimasi yang dihasilkan cukup layak untuk menguji pengaruh variabel kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Ukuran *Predictive Relevance* ( $Q^2$ )

Nilai  $Q^2$  digunakan untuk mengetahui relevansi model regresi estimasi yang diperoleh digunakan untuk melakukan prediksi terhadap nilai parameter populasi. Suatu model regresi estimasi dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen jika model regresi estimasi tersebut memiliki predictive relevance lebih dari 0. Nilai  $Q^2$  model regresi estimasi disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Nilai  $Q^2$

Variabel	<i>Stone-Geisser's</i> $Q^2$
Kinerja Karyawan	0,185

Berdasarkan data di atas nilai predictive relevance (*stone-geisser*  $Q^2$ ) adalah 0,185. Artinya model struktural yang dihasilkan memiliki kemampuan untuk memprediksi koefisien pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

## Uji t

Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan uji t. Variabel penelitian dikatakan berpengaruh apabila nilai p-Value kurang dari  $\alpha=0,05$  dan nilai T Statistik lebih dari 2. Hasil statistik uji t disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Nilai Statistik Uji t

Variabel	T-Statistik	p-Values	Keterangan
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	3,637	0,000	Hipotesis 1 (H1) Terbukti
Kompensasi Ngonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan	21	0,308	Hipotesis 2 (H2) Tidak Terbukti

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hipotesis 1 menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada Tabel 4.16. Berdasarkan data di atas nilai p-Value pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah 0,000 kurang dari  $\alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hipotesis 1 Terbukti).

Hipotesis 2 menyatakan bahwa Kompensasi Nonfinansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 4.8. Berdasarkan data jdi atas nilai p-Value pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan adalah 0,308 lebih dari  $\alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hipotesis 2 Tidak Terbukti).

## Path Coefficients

Path Coefficients diuji dengan menggunakan uji Bootstrapping. Variabel independen dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai T-Statistics menunjukkan nilai lebih dari 2. Hasil uji *statistic* Bootstrapping disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Nilai T-Statistics

	T-Statistics	p-Value	Keterangan
Kompensasi Finansial	3,896	0,000	Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Kompensasi Nonfinansial	1,066	0,287	Kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan data diatas nilai T-Statistics dari variabel kompensasi finansial= 3,896 lebih dari 2 menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai T-Statistics variabel kompensasi nonfinansial= 1,066 kurang dari 2 menunjukkan kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai p-Value kompensasi finansial= 0,000 kurang dari  $\alpha=0,05$  menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai p-Value kompensasi nonfinansial= 0,287 lebih dari  $\alpha= 0,05$  menunjukkan kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Nesia Pan Pasific Clothing Wonogiri. Data dan informasi penelitian diperoleh melalui kuisisioner yang disebarakan kepada karyawan tetap maupun tidak tetap PT. Nesia Pan Pasific Clothing Wonogiri. Data yang diperoleh melalui kuisisioner kemudian diolah menggunakan SmartPLS. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji T-statistik bahwa nilai p-Value pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja Karyawan PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri adalah 0,000 kurang dari  $\alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama terbukti.
2. Kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji T-stataistik bahwa nilai p-Value pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri adalah 0,308 lebih

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dari  $\alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua tidak terbukti.

## Implikasi

Berikut ini beberapa implikasi hasil penelitian, antara lain:

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk referensi dan koreksi kembali terhadap praktik pemberian kompensasi yang sudah berlangsung dan mengevaluasi sejauh mana program pelaksanaan kompensasi perusahaan serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi kalangan akademik ataupun peneliti selanjutnya yang berkeinginan meneliti pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi penelitian lebih lanjut.

## Keterbatasan dan Saran

### Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, antara lain:

1. Penelitian ini menggunakan kuisisioner dalam pengumpulan data sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa data yang berhasil dikumpulkan hanya menggambarkan pendapat karyawan saja.
2. Penelitian ini sudah mencapai batas minimum pengambilan sampel, akan tetapi hanya sebatas karyawan yang bekerja di PT. Nesia Pan Pasific Clothing Wonogiri.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Keterbatasan waktu pengisian kuisioner menyebabkan tidak optimalnya hasil kuisioner, hal tersebut terjadi karena penyebaran kuisioner dilakukan pada jam istirahat dan jam pulang karyawan.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, antara lain:

1. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu diharapkan perusahaan lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi finansial dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah ruang lingkup responden, yaitu dengan cara membagi kelompok responden berdasarkan status pekerja, pendidikan terakhir, dan jabatan, sehingga dapat diketahui pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja untuk setiap kelompok karyawan. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel supaya hasil penelitian yang dihasilkan lebih optimal.
3. Penelitian selanjutnya menambah variabel penelitian yang secara teoritis berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kelayakan model estimasi.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## DAFTAR PUSTAKA

- Mantiri, C. N. (2015). " Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Manado. Manado: D4 Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Negeri Manado.
- Nurindiantoro dan Bambang Supomo. (2002). "*Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen Edisi Pertama*". Yogyakarta: BPF.
- Simamora, Henry. (1997). "*Manajemen Sumberdaya Manusia*". Yogyakarta: YKPN
- Wibowo. (2001). "*Manajemen Kinerja*". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2008). "*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*" Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. (2005). "*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*". Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moh As'ad. (2004). "*Psikologi Industri*". Yogyakarta: Liberty.
- Imam Ghozali. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Sugiyono. (2005). "*Statistika untuk Penelitian*". Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. (1993). "*Human Resources Management*". Massachusetts: Allyn and Bacon.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2004). "*Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Samsuddin, Sadilli. (2006) . "*Manajemen Sumberdaya Manusia*". Bandung: Pustaka Setia.

Anthony Robert dan Vijay Govindaraja. (2005). "*Sistem Pengendalian Manajemen*". Jakarta: Salemba Empat

M. Hassibuan. (2008). "*Manajemen Sumberdaya Manusia* ". Jakarta: PT. Bumi Aksara

Asriyanti Amrullah. (2012). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Makassar: Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin.

Sulhi, I. R. (2007). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Yogyakarta: S1 Universitas Negeri Yogyakarta.

<https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/kompensasi-perusahaan-untuk-karyawan/>

<https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/pengertian-dan-jenis-kompensasi>

<https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/>

<https://brainly.co.id/tugas/39678287>

<https://ekonomimanajemen.blogspot.com/2009/11/fungsi-dan-tujuan-kompensasi.html?m=1>

<https://www.gadjian.com/blog/2019/04/15/jenis-jenis-kompensasi-karyawan-perusahaan/amp/>

**PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI**

