PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUTRA BARU SWALAYAN CABANG KUTOWINANGUN

Intan Wahyuningsih[1*], Alkadri Kusalendra Siharis[2]
[I,2]Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar
E-mail: [1)] intanwahyuningsih120@gmail.com ,[2)] siharis.alkadri@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuanya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada Putra Baru Swalayan Cabang Kutowinangun. Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari penelitian langsung dengan menyebar kuesioner kepada responden dan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menunjukan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

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

Abstract

Employee performance is an important factor for the company in achieving its goals. Performance is the result of work in quality and quantity that has been achieved by employees in completing tasks according to their responsibilities. This study aims to determine the effect of financial and non-financial compensation on employee performance at Putra Baru Swalayan Kutowinangun Branch. This study uses primary data sourced from direct research by distributing questionnaires to respondents and using multiple linear regression analysis tools. This study shows that financial and non-financial compensation has a significant influence on employee performance. It can be concluded that the provision of compensation will improve employee performance.

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

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat berhubungan erat dengan organisasi atau perusahaan hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dan penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan (Sutrisno, 2021). Dapat diketahui bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh yang besar terhadap efektifitas maupun efisiensi perusahaan sehingga perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian khusus kepada karyawanya dengan memberikan kompensasi yang sesuai (Afriansyah & Nugraheni, 2014). Bersikap adil terhadap karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan dapat mendorong sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian khusus dengan memberikan kompensasi yang sesuai.

Kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik atas kinerja yang sudah karyawan berikan. Pemberian kompensasi bertujuan dalam rangka memenuhi kebutuhan karyawan yang diberikan baik berupa kompensasi finansial ataupun kompensasi nonfinansial (Hadi, 2014). Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang harus dibayarkan perusahaan secara rutin. Kompensasi finansial diberikan berupa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. kompensasi finansial terdiri dari gaji, upah dan insentif/bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung meliputi pemberian jaminan kesehatan, pensiunan dan pesangon, tunjangan istirahat kerja dan tunjangan hari raya. Kompensasi nonfinansial itu sendiri ialah suatu penghargaan atau barang yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang (Wibowo, 2014). Kompensasi nonfinansial terdiri dari lingkungan kerja yang nyaman, peluang promosi, pengakuan kerja, penghargaan dan lainya (Sadjab et al., 2016). Salah satu perusahaan yang memberikan kompensasi finansial dan nonfinansial yaitu Putra Baru Swalayan.

Pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial harus dilakukan secara tepat dan adil agar dapat memberikan kepuasan karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Kompensasi diberikan untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan produktifitas kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat diperlukan dalam mengoptimalkan produktifitas, loyalitas kerja, kinerja karyawan, disiplin serta tanggung jawab terhadap jabatnya. Kompensasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan karena dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja (Lewa, 2018). Jika karyawan tidak memiliki motivasi yang kuat maka akan berpengaruh pada kulitas maupun kuantitas kerja karyawan yang mengakibatkan tidak optimalnya kinerja perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan besar maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, namun sebaliknya jika kompensasi yang diberikan rendah maka kinerja karyawanpun akan menurun (Sianipar, 2016).

Putra Baru Swalayan merupakan perusahaan ritel di Indonesia yang menyediakan kebutuhan sehari-hari dan fashion dengan kualitas yang baik. Putra Baru Swalayan beralamat di Jl. St. No 7, Kutowinangun, Kec. Kutowinangun, Kab. Kebumen, Jawa Tengah. Putra Baru Swalayan dikenal cukup dikenal oleh masyarakat karena menyediakan produk dengan harga yang terjangkau dan lengkap serta lokasinya yang dekat jalan sehingga mudah untuk diakses.

Peneltian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada Putra Baru Swalayan cabang kutowinangun. Mengingat jumlah karyawan yang terbilang banyak dan cabang ini baru dibuka jadi penting untuk diteliti lebih lanjut apakah hak kompensasi finansial dan nonfinansial sudah mereka dapatkan dengan tepat serta bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Kompensasi

Kompensasi merupakan cara manajemen dalam meningkatkan motivasi kerja, perfoma serta meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi dikatakan sebagai harga yang diberikan kepada pekerja atas kinerja yang sudah diberikan kepada perusahaan dalam mencapai targetnya (Safika, 2021). Adapun kompensasi yang diberikan berupa uang, barang maupun fasilitas yang diberikan. Tujuan dari pemberian kompensasi yaitu untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, motivasi kerja, prestasi, kreativitas karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan (Sinambela, 2546).

2.2. Jenis-jenis Kompensasi

2.2.1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang harus dibayarkan perusahaan kepada karyawanya secara rutin. kompensasi finansial diberikan secara langsung dan tidak langsung. kompensasi finansial langsung berupa gaji, upah dan insentif/bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi pemberian jaminan asuransi Kesehatan, pensiunan dan pesangon, tunjangan istirahat kerja dan tunjangan hari raya (Handayani, 2015).

2.2.2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan suatu penghargaan atau barang yang diterima dalam bentuk selain uang sebagai bentuk kepedulian perusahaan kepada karyawan atas kesetiaan, prestasi dan keteladanan yang telah diberikan. Kompensasi non finansial berupa lingkungan kerja yang aman dan nyaman, fasilitas kerja, ataupun tugas-tugas yang menarik (Handayani, 2015).

2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Adapun berbagai faktor yang mempunyai pengaruh atas pemberian kompensasi, diantaranya yaitu:

1) Penawaran dan Permintaan. apabila pencari kerja (penawaran) lebih tinggi dibandingkan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi yang diberikan relative rendah. Namun sebaliknya jika pencari kerja lebih rendah dibandingkan lowongan pekerjaan maka pemberian kompensasi akan semakin tinggi.
2) Produktifitas Kerja. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan sangat berhubungan erat dengan produktifitas kerja karyawan.
3) Posisi Jabatan. Tinggi rendahnya suatu jabatan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi akan berbengaruh terhadap kompensasi yang diterima.
4) Pendidikan dan Penagalaman Kerja. Kompensasi yang semakin besar diberikan kepada karyawan yang memiliki pengalaman kerja, Pendidikan serta keterampilan yang tinggi.
5) Jenis dan Sifat Pekerjaan. Jika pekerjaan memiliki resiko yang besar dan membutuhkan skill serta keterampilan khusus maka kompensasi yang diberikan akan semakin tinggi.

2.2. Kinerja Karyawan

Kinerja disefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dalam periode waktu tertentu sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Perusahaan menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Kinerja karyawan sangat diperlukan dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan maupun karyawan. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak pada kinerja perusahaan (Supatmi et al., 2016).

Indikator dalam mengukur kinerja karyawan meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, kerja sama dan kreativitas. Faktor yang mempengaruhi kinerja anatara lain yaitu:

a. Kualitas dan kemampuan pegawai, berkaitan dengan etika profesi, motovasi kerja, Pendidikan dan kondisi fisik.
b. Sarana pendukung, berhubungan dengan lingkungan kerja (teknologo, keselamatan kerja, Kesehatan kerja) dan kesejahteraan pegawai (jaminan sosial serta keamanan kerja dan gaji).
c. Sarana yaitu berhubungan dengan industrial serta kebijakan pemerintah.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan Asosiasi Kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menekankan fenomena objektif secara kuantitatif. Variabel dalam penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner.

3.2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Putra Baru Swalayan yang beralamat di Jl. St. No7, Kutowinangun, Kecamatan Kutowinangun, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan total keseluruhan individu dengan karakteristik yang cenderung sama pada objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Putra Baru Swalayan Cabang Kutowinangun. Sampel adalah Sebagian dari populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan total sampling, karena jumlah populasinya kurang dari 100. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50. Berikut ini kriteria inklusi dan eksklusi dalam pengambilan sampel:

1) Kriteria inklusif
   a. Karyawan yang bekerja di Putra Baru Swalayan Cabang Kutowinangun
   b. Karyawan yang berusia diatas 19 tahun
   c. Karyawan yang memiliki handphone
2) Kriteria eksklusif
   a. Karyawan yang menolak menjadi responden

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran

Berikut merupakan definisi operasional dalam penelitian ini:

Tabel 1 Definisi Operasional dan Pengukuran

Variabel	Indikator
Kompensasi Finansial (X1)	1. Gaji
	2. Insentif
Kompensasi Nonfinansial (X2)	1. Pekerjaan
	2. Lingkungan Kerja
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas
	2. Kualitas
	3. Ketepatan Waktu

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan *Semantic Defferensial* yaitu untuk mengukur sikap atau kepribadian yang dimiliki seseorang (Sugiyono, 2013).

Tabel 2 Skala Pengukuran

No	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

3.5. Analisis Data

Dalam penelitian ini alat yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dengan menggunakan software SPSS IBM 25 yaitu sebuah program computer yang digunakan dalam menganalisis data secara statistic. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui kaitan antara variabel yang diteliti dan untuk melihat apakah terdapat pengaruh langsung atau tidak. Teknik Analisa data yang dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolineritas, regresi linear berganda, uji t dan uji f.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu instrumen penelitian. Validitas data dapat diukur dengan membandingkan rhitung dengan rtabel. Data dinyatakan valid apabila rhitung > rtabel dengan $\alpha = 0{,}05$ atau 5% (Sinaga & Hidayat, 2020).

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	X.1	0,499	0,361	Valid
	X.2	0,550		Valid
	X.3	0,768		Valid
	X.4	0,751		Valid
	X.5	0,806		Valid
	X.6	0,831		Valid
Kompensasi Nonfinansial (X2)	X.1	0,723	0,361	Valid
	X.2	0,792		Valid
	X.3	0,850		Valid
	X.4	0.786		Valid
	X.5	0,665		Valid
	X.6	0,493		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X.1	0,839	0,361	Valid
	X.2	0,461		Valid
	X.3	0,839		Valid
	X.4	0,725		Valid
	X.5	0,694		Valid
	X.6	0,647		Valid

Hasil uji validitas diatas menunjukan bahwa semua item instumen dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel.}$

4.2. Uji Reabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Batas Alpha	Keterangan
1	Kompensasi Finansial	0,790	0,60	Realibel
2	Kompensasi Nonfinansial	0,811	0,60	Realibel
3	Kinerja Karyawan	0,770	0,60	Realibel

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa nilai koefisien alpha kompensasi finansial yaitu 0,790, kompensasi nonfinansial sebesar 0,811 dan kinerja karyawan sebesar 0,770. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan realiabel karena nilai Cronbach's alpha > 0,60.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dikatakn normal jika nilai tingkat signifikasinya > 0,05. Begitu juga sebaliknya jika tingkat signikasinya < 0,05 maka dapat dikatakan tidak normal.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogorov-Smirov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59295410
Most Extreme Differences	Absolute	.211
	Positive	.211
	Negative	-.136
Test Statistic		.211
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000[c]

Hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas yaitu 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan jika H_0 ditolak yang berarti data berdistribusi tidak normal.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki hubungan antara variabel bebas. Jika hasil VIF dibawah atau < 10 dan tolerance diatas > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

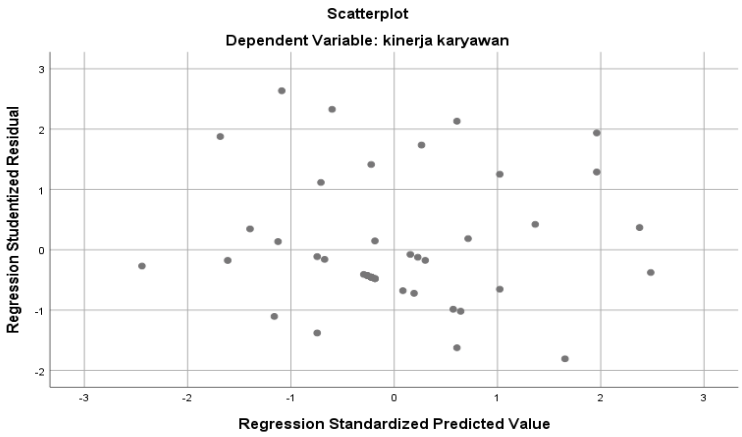
Model	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**	**Collinearity Statistics**	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	13.406	2.705		4.956	0.000		
	Kompensasi finansial	0.038	0.137	0.046	0.276	0.784	0.543	1.840
	kompensasi nonfinansial	0.434	0.139	0.517	3.125	0.003	0.543	1.840

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF variabel kkompensasi finansial (X1) dan variabel kompensasi nonfinansial (X2) adalah 1,840 < 10 dan nilai tolerance value 0,543 > 0,1. Maka data diatas tidak terjadi multikolonieritas.

4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Diketahui jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan dalam mengukur variabel kinerja karyawan (Y)

4.3.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 8 Uji Regresi Linear Berganda

Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.406	2.705		4.956	0.000

	Kompensasi Finansial	0.038	0.137	0.046	0.276	0.784
	Kompensasi Nonfinansial	0.434	0.139	0.517	3.125	0.003

Didapatkan persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y= 13,406 + 0,038 + 0,434 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa:

1) Nilai konstanta adalah 13,406, memiliki arti jika tidak terjadi perubahan variabel finansial X1 dan variabel nonfinansial X2 adalah 0 maka kinerja karyawan sebesar 14,033.
2) Nilai koefisien regresi kompensasi finansial adalah 0,038, memiliki arti jika variabel kompensasi finansial meningkat 1% dengan asumsi kompensasi nonfinansial denngan nilai konstanta 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,038. Hal ini menunjukan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki kontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3) Nilai koefisien regresi kompensasi nonfinansial adalah 0,434, memiliki arti jika variabel kompensasi nonfinansial meningkat sebesar 1% dengan asumsi kompensasi finansial dan nilai konstanta adalah 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,434. Hal ini menunjukan bahwa kompensasi nonfinansial memiliki kontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga semakin besar kompensasi nonfinansial yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerj karyawan.

4.3.5. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial antara variabel independent dengan variabel dependent, dikatakan memiliki pengaruh secara signifikan jika t hitung > t tabel (Marliani et al., 2016).

Tabel 9 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model		**t**	**Sig.**
1	(*Constant*)	4.956	0.000
	Kompensasi Finansial	0.276	0.784
	Kompensasi Nonfinansial	3.125	0.003

Hasil uji t diatas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh positif namuntidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

dapat dilihat bahwa hasil signifikan kompensasi finansial (X1) 0,784 > 0,05. Dan nilai t tabel = t (α/2; n-k-1) t = (0,05/2;50-2-1) = (0,025;47) = 2,01174. Berarti nilai thitung lebih kecil dari t tabel (0,276 < 2,01174). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak atau kompensasi finansial (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil ui t diatas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa hasil signifikan kompensasi nonfinansial (X2) 0,003 < 0,05. Dan nilai t tabel = t (α/2; n-k-1) t = (0,05/2;50-2-1) = (0,025;47) = 2,01174. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,125 > 2,01174). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima atau kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.3.6. Uji Simultan (F)

Uji f diggunakan untuk menguji adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membandingkan signifikansi nilai f hitung > f tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel X secara bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Marliani et al., 2016). Dan dengan melihat f tabel = f(k; n-k), f tabel = (2;50-2), f tabel = (2;48) = 3,19.

Tabel 10 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.582	2	26.791	10.127	.000[b]
	Residual	124.338	47	2.645		
	Total	177.920	49			

Berdasarkan uji f diatas ketahui bahwa nilai f hitung sebesar 10,127 dengan nilai f tabel adalah 3,19 sehingga nilai f hitung > f tabel atau 10,127 > 3,19 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2) secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.3.7. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat atau dependen (Marliani et al., 2016).

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549[a]	0.301	0.271	1.626

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,271, artinya kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 227,1% dan sisanya 72,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel independent dalam penelitian ini yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2) sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dikketahui:

1) Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawa. Diketahui bahwa bahwa hasil signifikan kompensasi finansial (X1) 0,784 > 0,05. Dan nilai t tabel = t (α/2; n-k-1) t = (0,05/2;50-2-1) = (0,025;47) = 2,01174. Berarti nilai thitung lebih kecil dari t tabel (0,276 < 2,01174). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak atau kompensasi finansial (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan untuk kkompensasi nonfinansial memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa hasil signifikan kompensasi nonfinansial (X2) 0,003 < 0,05. Dan nilai t tabel = t (α/2; n-k-1) t = (0,05/2;50-2-1) = (0,025;47) = 2,01174. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,125 > 2,01174). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima atau kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2) Berdasarkan angka R square dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,271, artinya kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 227,1% dan sisanya 72,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan temuan dan kesimpulan tersebut, peneliti menyarankan agar:

1) Kompensasi finansial dan nonfinansial memiliki pengaruh yang positif, walaupun pada variabel kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan tetapi dari kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan sehingga pihak putra baru swalayan harus memperhatikan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih produktif.
2) Untuk kompensasi finanisal dalam penelitian ini harus lebih diperhatikan agar pemberian kompensasi finansial dapat sesuai dan adil kepada semua karyawan agar pihak perusahaan dapat memperoleh kinerja karyawan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Afriansyah, A., & Nugraheni, R. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Mail Processing Center Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

Hadi, L. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja

Karyawan BUMN (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Teluk Kuantan). *Jurnal Al-Iqtishad*, *10*(2), 50–72.

Handayani, T. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Utilitas*, *1*(1), 24–34.

Lewa, E. I. I. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon. *Jurnal SINERGI : Kajian Bisnis Dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*, *2*(3), 129–140.

Marliani, M., Parengkuan, T., & Lengkong, V. (2016). *ISSN 2303-1174 M.D. Marliani., T. Parengkuan., V.P.K. Lengkong. Pengaruh Kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. TELKOM MANADO*. *4*(4), 1108–1117.

Sadjab, M. R., Supandi, A., & Sumarauw, J. S. . (2016). Pengaruh Kompensasi (Finansial Dan Non Finansial) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Djkn Sullutenggomalut. *Jurnal EMBA*, *4*(3), 760–770.

Safika, N. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dinamika Logamu Mulia*. Prodi Manajemen.

Sianipar, S. S. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Ngadiredjo, Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, *3*(2).

Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(1), 15–22.

Sinambela, P. D. L. P. (2546). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Terpadu*.

Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

Supatmi, mamik eko, Nirman, U., & Utami, hamidah nayati. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Profit*, *7*(1), 25–37.

Sutrisno. (2021). Improvement Of Human Resources Competence With Academic Quality Policy In The Economic Sector Of Higher Education Providers In East Java. *Transformational Language, Literature, and Technology Overview in Learning (TRANSTOOL)*, *1*(1), 19–28. https://doi.org/https://doi.org/10.55047/transtool.v1i1.104

Wibowo, G. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya. *Agora*, *2*(1), 632–642.