

## The Effect Of Financial And Non-Financial Compensation On Employee's Performance Of Hakasima Media Tv Of Bengkulu City

### Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hakasima Media Tv Kota Bengkulu

Ari Nurjaman <sup>1)</sup>; Karona Cahya Susena <sup>2)</sup>, Lydia Gustina Putri <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [karona.cs@unived.ac.id](mailto:karona.cs@unived.ac.id), <sup>2)</sup> [lydiagustinaputri0308@gmail.com](mailto:lydiagustinaputri0308@gmail.com), <sup>3)</sup> [arynurjaman7@gmail.com](mailto:arynurjaman7@gmail.com)

#### How to Cite :

Nurjaman, A., Susena, K.C., Putri, G, L. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hakasima Media Tv Kota Bengkulu. JURNAL EMBA REVIEW, 3(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v3i2>

#### ARTICLE HISTORY

Received [28 Oktober 2023]

Revised [09 Desember 2023]

Accepted [17 Desember 2023]

#### KEYWORDS

Financial Compensation, Non-financial Compensation

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Hakasima Media TV Kota Bengkulu. Berdasarkan karakteristik penelitian maka diperoleh sampel penelitian yaitu sebanyak 39 dengan menggunakan metode pengambilan sampel Sensus Atau Jenuh. Berdasarkan hasil penelitian regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa  $Y=12.305+0,413+0,869+e$  yang membuktikan bahwa Kompensasi Finansial Memiliki pengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan Hakasima Media TV Kota Bengkulu sebesar 0,413, dan Kompensasi Nonfinansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hakasima Media TV Kota Bengkulu sebesar 0,869. Hasil uji t menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,455 > 2,028$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya Kompensasi Finansial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hakasima Media TV Kota Bengkulu, dan Kompensasi Nonfinansial cukup mendominasi dengan memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,642 > 2,028$ ), dan memiliki tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya Kompensasi Nonfinansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hakasima Media TV Kota Bengkulu. Berdasarkan uji F (simultan) diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan F hitung  $> F_{tabel}$  ( $89,769 > 3,26$ ) yang artinya Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hakasima Media TV Kota Bengkulu. Berdasarkan hasil dari uji koefisien determinasi diketahui bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hakasima Media TV Kota Bengkulu sebesar 0,833 atau 83,3% dan sisanya ( $100-83,3\% = 16,7\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### ABSTRACT

This research aims to test whether there is an influence of Financial and Non-Financial Compensation on the Performance of Employees of Hakasima Media TV in Bengkulu City. Based on the characteristics of the research, 39 samples were obtained using the Census or Saturated sampling method. Based on the results of the Multiple Linear Regression research, it shows that  $Y=12,305+0.413+0.869+e$  which proves that Financial Compensation has a positive effect on the Employees' Performance of Hakasima Media TV of Bengkulu City of 0.413, and Non-Financial Compensation has a positive effect on the Employees' Performance of Hakasima Media TV of Bengkulu City of 0.869. The results of the t test show that Financial Compensation has  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.455 > 2.028$ ) and a significant value of  $0.001 < 0.05$ , therefore  $H_0$  is rejected, which means that Financial Compensation has a positive and significant effect on the the employees'

*performance of Hakasima Media TV of Bengkulu City, and Nonfinancial Compensation is quite dominant with  $t_{count} > t_{table}$  ( $10.642 > 2.028$ ), and has a significance level of  $0.000 < 0.05$  then  $H_0$  is rejected which means that non-financial compensation has a significant and significant impact on the Employees' Performance of Hakasima Media TV of Bengkulu City. Based on the F test (simultaneous) it is known that the significance value is  $0.000 < 0.05$  and calculated  $F > F_{table}$  ( $89.769 > 3.26$ ) which means that financial compensation and non-financial compensation have a significant effect on the Employees' Performance of Hakasima Media TV of Bengkulu City. Based on the results of the determination coefficient test, it is known that Financial Compensation and Non-Financial Compensation have an effect on the Employees' Performance of Hakasima Media TV of Bengkulu City of 0.833 or 83.3% and the remainder ( $100-83.3\% = 16.7\%$ ) is influenced by other variables not examined in this research.*

## PENDAHULUAN

Seperti yang kita ketahui bahwa tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk berjalannya suatu kegiatan perusahaan tentunya setiap perusahaan akan sangat memperhatikan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan penjelasan dari Kasmir (2016:25), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pengendalian sumber daya manusia sebagai sumber asset yang utama atau penting, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Untuk mencapai hal tersebut tentunya perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian, oleh karena itu perusahaan harus sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang akan memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Faktor yang paling tepat untuk memotivasi, dan merangsang kinerja karyawan adalah kompensasi baik itu kompensasi finansial maupun nonfinansial yang harus diperhatikan dengan sangat baik. Karena kompensasi merupakan tujuan utama karyawan untuk terus bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. kompensasi merupakan sesuatu yang sangat penting bagi karyawan atas balas jasa yang telah di kontribusikan kepada perusahaan baik itu dalam bentuk waktu, tenaga, dan pengetahuan. Besarnya kompensasi yang diberikan akan menjadi pendorong atau motivasi bagi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dan semaksimal mungkin untuk perusahaan, dan bagi perusahaan dapat mempertahankan karyawan terbaiknya sehingga dapat terus berkontribusi dalam menjaga dan perkembangan perusahaan kedepan. berdasarkan penjelasan dari Hasibuan (2021:118) kompensasi adalah suatu imbalan dalam bentuk uang yang di terima langsung oleh karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Hakasima Media Tv Kota Bengkulu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan peralatan rumah tangga dan elektronik multifungsi dengan mengandalkan sales marketing. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penjualan tentunya sangat mengandalkan karyawan dibidang marketing, berdasarkan hal tersebut tentunya perusahaan harus mencari cara agar dapat mempertahankan dan mensejahterakan karyawan-karyawannya terutama dibagian marketing. Karena berdasarkan informasi bahwasannya gaji pokok marketing itu tidak besar dan masih dibawah UMR Kota Bengkulu. Itu artinya perusahaan harus sangat memperhatikan kompensasi-kompensasi lain diluar gaji agar dapat mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan. Menurut informasi yang didapat bagian marketing mendapat lebih banyak fasilitas-fasilitas dari perusahaan dan bahkan penghasilan diluar gaji pokok pun tidak dibatasi untuk setiap karyawan yang ingin menambah penghasilan seperti bonus, insentif, tunjangan dan bahkan lingkungan kerjapun harus sangat diperhatikan demi kesejahteraan karyawan. Dengan adanya hal-hal tersebut tentunya perusahaan berharap karyawan memiliki komitmen sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk membuktikan apakah pemberian kompensasi, baik itu

kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial yang diberikan tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan dan meningkatkan kinerjanya.

## LANDASAN TEORI

### Kompensasi Finansial

Setyaningrum dan Mukzam (2018:115-124), Menjelaskan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu. Kompensasi finansial terbagi menjadi 2 (Rivai dan sagala, 2013,P.744), yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung dengan indikator sebagai berikut :

- a) Kompensasi finansial langsung (Gaji, Upah, Bonus, Insentif).
- b) Kompensasi finansial tidak langsung (Tunjangan, Asuransi, Fasilitas)

### Kompensasi Nonfinansial

Musyafi' et al. (2016:144-153), Menjelaskan bahwa kompensasi nonfinansial adalah Kompensasi yang diberikan dalam bentuk selain uang. Indikator-indikator Kompensasi nonfinansial (Dwi Putra, 2016), adalah sebagai berikut: Pelatihan, cuti kerja, kenaikan jabatan, lingkungan kerja yang baik.

### Kinerja Karyawan.

Kinerja merupakan kuantitas, kualitas hasil kerja individu maupun kelompok di dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang berlaku di dalam suatu perusahaan (Torang, 2013, p.74). Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian karyawan baik itu individu maupun kelompok dari hasil tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Sedangkan Berdasarkan Penjelasan dari Mangkunegagara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian *kuantitatif*, penelitian *kuantitatif*. Penelitian ini berupa angka-angka data analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner (Sugiyono, 2018:15).

- Uji Validitas,
- Uji Reliabilitas,
- Uji Normalitas,
- Uji Autokorelasi,
- Uji Multikolinearitas,
- Uji Heteroskedastisitas,
- Uji Regresi Linier Berganda,
- Uji Koefisien Determinasi,
- Uji Parsial (t), dan
- Uji Simultan (F).

### Definisi Operasional

1. Kompensasi finansial merupakan imbalan atau sesuatu yang diberikan oleh perusahaan Hakasima Media Tv Kota Bengkulu sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan Hakasima

Media Tv Kota Bengkulu.

2. Kompensasi nonfinansial merupakan sesuatu yang diberikan kepada karyawan yang bukan berbentuk fisik.
3. Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan pencapaian karyawan baik itu individu maupun kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku di perusahaan tersebut

### Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sensus* yaitu dengan semua populasi dijadikan sampel, (Sugiyono, 2015:90). Karena di Hakasima Media Tv Kota Bengkulu Memiliki sebanyak 39 orang karyawan, Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 39 sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Uji Validitas

Menurut Siregar (2016:162), Uji Validitas berfungsi untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan valid atau tidaknya, yang dimaksud alat ukur dalam penelitian ini adalah berupa pertanyaan-pertanyaan secara tertulis yang disebut kuesioner atau angket yang disebarkan kepada subjek atau responden yang bersangkutan yaitu karyawan. Adapun hasil dari uji validitas menggunakan program SPSS 22 sebagai berikut :

**Tabel 1 Uji Validitas**

N0	Item Pernyataan	R-tabel	R-hitung	Keterangan
<b>Kompensasi Finansial (X1)</b>				
1	X1.1	0,316	0,475	Valid
2	X1.2	0,316	0,426	Valid
3	X1.3	0,316	0,613	Valid
4	X1.4	0,316	0,535	Valid
5	X1.5	0,316	0,458	Valid
6	X1.6	0,316	0,535	Valid
7	X1.7	0,316	0,555	Valid
8	X1.8	0,316	0,431	Valid
9	X1.9	0,316	0,588	Valid
10	X1.10	0,316	0,597	Valid
<b>Kompensasi Nonfinansial (X2)</b>				
1	X2.1	0,316	0,053	Tidak Valid
2	X2.2	0,316	0,671	Valid
3	X2.3	0,316	0,770	Valid
4	X2.4	0,316	0,682	Valid
5	X2.5	0,316	0,826	Valid
6	X2.6	0,316	0,484	Valid
7	X2.7	0,316	0,179	Tidak Valid
8	X2.8	0,316	0,662	Valid
9	X2.9	0,316	0,832	Valid
10	X2.10	0,316	0,364	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>				
1	Y.1	0,316	0,601	Valid
2	Y.2	0,316	0,353	Valid

3	Y.3	0,316	0,760	Valid
4	Y.4	0,316	0,734	Valid
5	Y.5	0,316	0,750	Valid
6	Y.6	0,316	0,741	Valid
7	Y.7	0,316	0,783	Valid
8	Y.8	0,316	0,634	Valid
9	Y.9	0,316	0,239	Tidak Valid
10	Y.10	0,316	0,466	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Dan data diolah, 2023

Berdasarkan tabel data hasil SPSS 22 di atas menunjukkan bahwa 30 pernyataan yang ada pada tabel tersebut masing-masing variabel sebagian besar memiliki nilai yang valid maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dengan tingkat  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,316) dan tingkat signifikan  $<$  0,05 yang artinya alat ukur penelitian valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu instrumen pengukuran yang dapat dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan akurat sehingga hasilnya dapat dipercaya. Jadi reliabilitas merupakan hasil dari pengukuran yang dapat dipercaya atau terpercay (Muhidin dan Abdurahman, 2017:37). Berikut adalah hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS 22, sebagai berikut :

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kompensasi Finansial	0,705	Reliabel
2	Kompensasi Nonfinansial	0,740	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,756	Reliabel

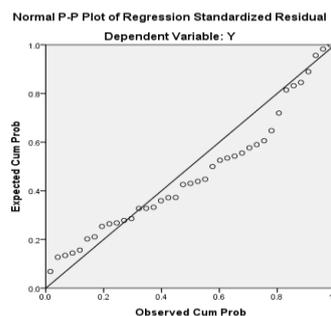
Sumber : Hasil Penelitian Dan data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dari hasil analisis program SPSS 22 yang digunakan bahwa masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha cronbach di atas 0,6 yang artinya seluruh variabel adalah reliabel (andal).

### Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan alat ukur untuk mengetahui apakah nilai residual secara normal atau tidaknya (Priyastama 2017:117). Untuk menguji residual berdistribusi normal atau tidaknya yaitu dengan analisis grafik histogram dengan menggunakan grafik normal *probability plot* dengan menggunakan *software SPSS* (Rusiadi, 2016:149). Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu horizontal. Distribusi dapat digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas.

**Gambar 1 Normal P.P Plot**



Sumber : Hasil Penelitian Dan data diolah, 2023

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa seluruh titik-titik menyebar mendekati dan mengikuti garis yang dapat dinyatakan data yang dikumpulkan terdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat bahwa data dari setiap variabel mendekati garis diagonal.

### Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan kondisi dimana pada model regresi ada korelasi pada periode tertentu  $t$  dengan residual pada periode sebelumnya ( $t-1$ ), model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test).

**Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 <sup>a</sup>	.833	.824	2.008	1.521

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian Dan data diolah, 2023

Berdasarkan data di atas dapat di simpulkan bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1.521. jadi dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi karena nilai DW berada di antara -2 dan + 2 atau  $-2 < 1.521 < +2$  dan dapat dinyatakan tidak terjadinya autokorelasi.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji untuk menghindari kebiasaan dalam proses uji parsial ( $t$ ). Uji multikolinieritas ini dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* (Rusiadi, 2016:154). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat besarnya nilai *variance inflation factor* (VIF) jika VIF dibawah 10 dan *tolerance value* diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-12.305	4.607		-2.671	.011		
	X1	.413	.120	.255	3.455	.001	.854	1.171
	X2	.869	.082	.784	10.642	.000	.854	1.171

a. Dependent Variable: Y

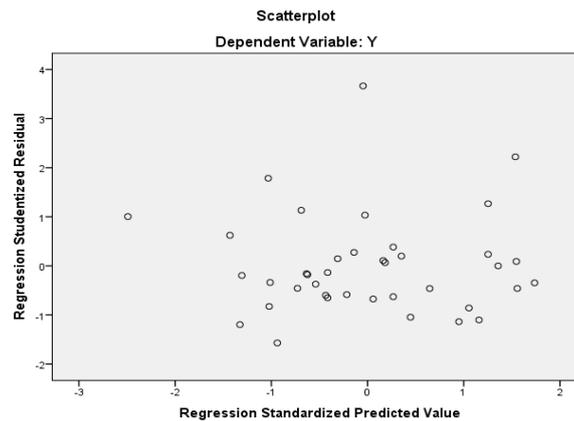
Sumber : Hasil Penelitian Dan data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial memiliki nilai VIF sebesar 1,171 kurang dari 10 dan memiliki nilai tolerance 0,854 di atas 0,1 yang artinya tidak terjadinya Multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk memastikan model regresi terjadi ketidaksamaan variansi residual satu pengamatan dan pengamatan lainnya, jika terjadi ketidaksamaan maka dapat dikatakan tidak baik atau heteroskedastisitas namun sebaliknya jika adanya kesamaan maka dapat dikatakan sebagai model regresi yang baik atau homokedastitas (Priyastama, 2017:125).

**Gambar 2 Scatterplot**



Sumber : Hasil Penelitian Dan data diolah, 2023

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat dikatakan bahwa data tersebut dinyatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linier Berganda

regresi digunakan sebagai alat untuk mengkaji atau menelaah adanya hubungan antar dua variabel atau lebih, jadi karena didalam penelitian ini memiliki dua variabel independen yaitu Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Kompensasi Nonfinansial ( $X_2$ ) maka didalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Untuk pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *software SPSS (Statistical Program For Social Science)* Muhidin dan Abdurahman (2017:187).

**Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-12.305	4.607		-2.671	.011
X1	.413	.120	.255	3.455	.001
X2	.869	.082	.784	10.642	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian Dan data diolah, 2023

Berdasarkan data di atas dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $Y=12.305+0,413+0,869+e$ . Maka persamaan dari regresi linier berganda tersebut adalah :

1. a (contant) : -12.305 jumlah yang belum dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansia
2.  $b_1 X_1$  : 0,413 berdasarkan hal tersebut terbuktinya bahwa  $H_{a1}$  yaitu Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,413.
3.  $b_2 X_2$  : 0,869 berdasarkan hal tersebut dibuktikan bahwa  $H_{a2}$  yaitu Kompensasi Nonfinansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,869.

### Uji Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2014:156) uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan suatu alat ukur untuk mengukur besarnya kontribusi atau kemampuan model dalam menjelaskan suatu variasi variabel dependen. Didalam penelitian ini karena menggunakan regresi linier berganda karena memiliki dua

variabel independen maka disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang ada dalam penelitian ini jadi diputuskan untuk menggunakan (*R-Square*) yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R-square*.

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 <sup>a</sup>	.833	.824	2.008	1.521

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian Dan data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas yang diperoleh dari program SPSS 22, di pengaruhi nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,833 atau 83,3% dan sisanya ( $100-83,3\% = 16,7\%$ ) di pengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lain diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis t

Uji t merupakan pengujian secara parsial untuk mengetahui sejauh apa hubungan dan pengaruh satu variabel bebas dengan segala faktor-faktornya terhadap variabel dependen. Pada uji statistik ini tingkat signifikansi adalah 5% (0,05), jika < (kurang) 5% (0,05) maka dapat dikatakan berpengaruh dan signifikan.

**Tabel 7 Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-12.305	4.607		-2.671	.011
X1	.413	.120	.255	3.455	.001
X2	.869	.082	.784	10.642	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian Dan data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 22 dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel Kompensasi Finansial (X1) menunjukkan bahwa tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak yang artinya variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan nilai t hitung > t tabel ( $3,455 > 2,028$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya variabel independen (kompensasi finansial) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).
2. Variabel Kompensasi Nonfinansial ( X2) Menunjukkan bahwa tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai sigifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak yang artinya variabel Kompensasi Nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan t hitung > t tabel yaitu ( $10,642 > 2,028$ ) maka  $H_0$  ditolak yang artinya variabel independen (Kompensasi Finansial) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

### Uji Hipotesis F

Uji f merupakan alat ukur untuk menjelaskan tentang pengaruh yang sama pada variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (Irawan dan Handayani, 2018).

**Tabel 8 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	723.664	2	361.832	89.769	.000 <sup>b</sup>
	Residual	145.106	36	4.031		
	Total	868.769	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Penelitian Dan data diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari tabel diketahui bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  karena tingkat signifikansi dibawah  $0,05$  maka secara simultan Kompensasi Finansial (X1), dan Kompensasi Nonfinansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hakasima Media Tv Kota Bengkulu. Sedangkan diketahui bahwa F hitung sebesar  $89,769 > F$  tabel sebesar  $3,26$  artinya Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hakasima Media Tv Kota Bengkulu.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh kompensasi finansial (X1) Terhadap Kinerja(Y)

Berdasarkan uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,455 > t$  tabel sebesar  $2,028$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yang artinya secara parsial variabel kompensasi finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hakasima Media Tv Kota Bengkulu. Karena nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari  $0,05$ . Berdasarkan uji regresi linier berganda kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif sebesar  $0,413$  yang artinya kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja sebesar  $0,413$ . Yang artinya Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hakasima Media Tv Kota Bengkulu. Hal ini membuktikan bahwa semakin besar bentuk-bentuk kompensasi finansial yang diberikan maka semakin meningkatnya kinerja karyawannya. Hal tersebut diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020) yang mengemukakan bahwa tujuan pemberian kompensasi finansial antara bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan baik itu ikatan kerja, kepuasan bagi karyawan, sebagai motivasi bagi karyawan, stabilitas karyawan, dan disiplin karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siprianus Rinaldi, dan Teguh Purwanto pada tahun 2023, dan Mutholib pada tahun 2019, hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa hipotesis diterima dan diketahui bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diketahui bahwa t hitung sebesar  $10,642$  lebih besar dari t tabel sebesar  $2,028$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  maka dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak yang artinya Kompensasi Nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hakasima Media Tv Kota Bengkulu. Berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan bahwa  $H_{a2}$  Kompensasi Nonfinansial terbukti berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan Hakasima Media Tv Kota Bengkulu sebesar  $0,869$ . Maka dapat dijelaskan bahwasannya Kompensasi Nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hakasima Media TV Kota Bengkulu. Yang artinya dari hasil penelitian membuktikan bahwa jika semakin tinggi bentuk-bentuk kompensasi nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

Hal tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kadarisman (2014) menyebutkan bahwa manfaat dari pemberian kompensasi nonfinansial bagi karyawan yaitu untuk meningkatkan

semangat kerja dan kesetiaan karyawan kepada perusahaan, pemuas kebutuhan-kebutuhan karyawan yang jika semua itu terpenuhi maka akan meningkat pula kinerja karyawan untuk perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siprianus Rinaldi, dan Teguh Purwanto dari Universitas pada tahun 2023, dan Teguh Purwanto pada tahun 2023, dan Danny Hendra Irawan, Djambur Hamid, Muhammad Faisal Riza pada tahun 2014. Dari hasil penelitian dijelaskan bahwa hipotesis diterima dan diketahui bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Berdasarkan hasil dan uji F diketahui bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial memiliki F hitung sebesar 89,769 lebih besar dari F tabel 3,26 dan nilai probabilitas signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya berdasarkan Uji F (simultan) Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hakasima Media Tv Kota Bengkulu.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi menggunakan *R Square*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22 diketahui bahwa Nilai Koefisien determinasi dari *R Square* sebesar 0,833 Hal ini berarti nilai kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2) sedikit berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,833 atau 83,3% dan sisanya sebesar  $(100 - 83,3\% = 16,7\%)$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal tersebut membuktikan bahwasannya kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial menjadi faktor yang mendominasi terhadap meningkatnya kinerja karyawan Hakasima Media TV Kota Bengkulu.

Dalam hal tersebut diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2013) menyebutkan bahwa tujuan pemberian kompensasi baik itu kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial yaitu untuk memenuhi kebutuhan karyawan karena tujuan utama karyawan bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhannya. Berdasarkan hal tersebut tentunya jika kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan tentu akan menjadi faktor utama yang menjadi motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh setelah pengolahan data regresi linier berganda memiliki persamaan  $Y = 12,305 + 0,413X_1 + 0,869X_2 + e$ , diketahui bahwa variabel Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif sebesar 0,413 dan Kompensasi Nonfinansial memiliki pengaruh positif sebesar 0,869 terhadap Kinerja Karyawan Hakasima Media TV Kota Bengkulu.
2. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari Uji t (parsial) diketahui bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar 3,455 lebih besar dari t tabel 2,028 maka  $H_0$  ditolak yang artinya Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel Kompensasi Nonfinansial memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan memiliki t hitung sebesar 10,642 lebih besar dari t tabel sebesar 2,028 ( $10,642 > 2,028$ ) maka  $H_0$  ditolak yang artinya Kompensasi Nonfinansial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hakasima Media TV Kota Bengkulu.
3. Berdasarkan hasil dari uji simultan (F) diketahui bahwa memiliki nilai F hitung sebesar 89,679 dan F tabel sebesar 3,26 dan memiliki tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Nonfinansial (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hakasima Media TV Kota Bengkulu.

## Saran

1. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial memiliki pengaruh positif dan signifikan serta sebagai salah satu faktor yang memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan Hakasima Media TV Kota Bengkulu, maka pihak Hakasima Media TV Kota Bengkulu diharapkan dapat lebih memperhatikan faktor tersebut agar tetap terciptanya kesejahteraan bagi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu masukan dan pengetahuan mengenai manajemen sumberdaya manusia bagi pembaca, penulis, dan juga bagi pihak Hakasima Media TV Kota Bengkulu.
3. Dalam penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Hakasima Media TV Kota Bengkulu. Sedangkan masih banyak faktor-faktor lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum di ungkapkan dalam penelitian ini dan belum diketahui seberapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian lain maupun penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor yang belum ada dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dwi, Putra. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Solusi Humanika (ISH) Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 4(2).
- Hasibuan, D. H. M S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, R., & Handayani. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Relasi Abadi Jakarta. *Widya Cipta*, 11(1), 1-7.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusi, Cetakan Pertama*. Jakarta : Rajawali Pers. Kusuma.
- Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Cetakan Keempat*, Bandung, Penerbit : Alfabeta.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhidin, Sambas Ali, Dan Maman Abdurahman. (2017). *Analisis korelasi, Regresi, dan jalur dalam penelitian dilengkapi dengan aplikasi program SPSS*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Musyafi', R., Utami, H.N., Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, (JAB)*, Vol.39(2), 144-153.
- Priyastama, Romie. (2017). *Buku Sakti Kuasi SPSS Pengolahan Data & Analisis Data*. Yogyakarta: PT. Anak Hebat Indonesia.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan data terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Rivai, V. & Sagala, EE.J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusiadi., Nur Subiantoro., Rahmat Hidayat. (2016). *Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus Dan Apliikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Setyaningrum, W. & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.59 No.1, 115-124.
- Siregar, Sofyan. (2016). *Statistika deskriptif untuk penelitian dilengkapi perhitungan manual & aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : PT. Alfabeta.

Torang, S. (2013). *Organisasi & Manajemen; Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung; Penerbit Alfabeta.