



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA MARITIME**

Suwati, Raymond

Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

(Naskah diterima: 1 Juni 2020, disetujui: 28 Juli 2020)

Abstract

PT Citra Maritime has tried to provide financial compensations and non-financial compensations in order to improve employee performances. Fundamental problem faced by many service companies is how to mobilize employees to give a good service to customers. To meet customer needs, of course, companies must have employees who have good performance. Employee performance must also be supported by the environment of the work's employees in order to produce performance same with the wishes of the entity. This study has an aim to discover the impact of financial compensation variables affecting the performance of PT Citra Maritime-Batam ship crews, to know the impact of non-financial compensation variables affecting the performance of PT Citra Maritime - Batam ship crews, and to discover the impact of financial compensation and compensation variables non-financial effects simultaneously on the performance of PT Citra Maritime - Batam ship crews. A quantitative study applied to this research with a sample of 173 respondents taken using the probability sampling technique with the Slovin formula in decide the sample. Result of this research told that financial compensation variable (X1), non-financial compensation variable (X2) got a positive significant impact on Employee Performance (Y) at PT Citra Maritime, and both of that variable got a positive significant effect simultaneously on Employee Performance (Y) at PT Citra Maritime.

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

Abstrak

PT Citra Maritime telah berhasil memberikan kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial untuk meningkatkan kinerja karyawan. Masalah mendasar yang menjadi perhatian perusahaan besar adalah memobilisasi karyawan untuk memberikan layanan yang baik bagi pelanggan. Untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, perusahaan perlu memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan juga harus didukung oleh lingkungan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang sama seperti keinginan pemegang saham. PT Citra Maritime-ABK Batam, untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi finansial yang meningkatkan kinerja PT Citra Maritime-ABK Batam, dan untuk mengetahui peningkatan kompensasi finansial dan variabel yang mendukung non finansial secara simultan terhadap kinerja PT Citra Maritime-Awak Batam. Penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini dengan sampel sebanyak 173 responden yang diambil menggunakan teknik probability sampling dengan rumus Slovin dalam

menentukan sampel. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel kompensasi finansial (X1), variabel kompensasi non finansial (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Citra Maritime, dan variabel kedua ini menunjukkan positif signifikan secara simultan pada kinerja karyawan (Y) di PT Maritime Imagery.

Kata kunci: Kompensasi Keuangan; Kompensasi non-finansial; Kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dideskripsikan sesuatu yang diprioritaskan dalam keberlangsungan entitas. Entitas diwajibkan lebih terampil dalam memanfaatkan sumber dayanya dengan sangat optimal. SDM adalah hal yang berharga dan menjadi dasar tumpuan atau kontribusi lainnya seperti fasilitas dan system, tetapi jika membahas sumber daya manusia, perusahaan akan mempunyai cirri khas sendiri karena adanya sumber daya manusia yang unik-spesial. SDM juga harus dipandang oleh perusahaan lebih dari sekedar asset dan menjadikan sumber daya manusia sebagai mitra dalam perusahaan. Maka sering kali perusahaan dalam hal kontribusi pada karyawannya, dengan bentuk *financial compensation* dan *non-financial compensation* yang bertujuan supaya karyawan kinerjanya lebih baik. Dalam bekerja bukan hanya hubungan baik yang diperlukan, tetapi juga dapat mengambil manfaat dalam hubungan yang diciptakan antara pemberi kerja dan penerima kerja supaya terlahir etos kerja yang berdedikasi dan bersemangat.

Dengan demikian pemberian kompensasi akan membuat karyawan berusaha untuk mencapai tujuan tertinggi dalam pekerjaannya, semakin besar kompensasi yang diberikan sejalan dengan prestasi pekerjaan karyawan yang dicapai (Danang sunyoto, 2013).

Parameter kinerja karyawan satu dengan yang lain dapat dilihat dari kompensasi yang didapat maka merupakan hal penting. Perusahaan sebaiknya memberikan *financial compensation* maupun *non-financial compensation* kepada karyawan dengan pantas, mengingat pentingnya kompensasi bagi karyawan. Kompensasi yang dimaksud disini bisa berupa tunjangan, bonus, gaji, insentif, lingkungan kerja yang aman dan promosi jabatan (Nugraha & Tjahjowati, 2018). Kompensasi diketahui ada 2 kategori, yaitu pertama kompensasi finansial berupa upah, gaji, bonus insentif, dan lain-lain, yang kedua adalah kompensasi non finansial. Kebutuhan karyawan yang terpenuhi lewat dua jenis kompensasi tadi, nantinya kinerja karyawan dapat terkena dampaknya.

Banyak sekali topik-topik yang dibahas yang berhubungan dengan kompensasi ialah kinerja. Hubungannya ketika perusahaan memberikan kompensasi yang pantas, karyawanpun akan memberikan kinerjanya yang baik pula. Kinerja merupakan pencapaian dari serangkaian proses pekerjaan, baik secara individu ataupun kelompok, sejalan dengan *responsibility* yang dimiliki agar *goals* dari perusahaan dapat tercapai dengan tetap memperhatikan berlakunya hukum dan aturan yang ada (Mulyani & Luturlean, 2018).

PT Citra Maritime merupakan anggota dari entitas Citra Grup (CSS) dengan pusat perusahaannya adalah PT. Citra Shipyard yang bergerak dibidang pengerjaan dan perbaikan kapal. Perusahaan ini, PT. Citra Maritime merupakan salah satu perusahaan pelayaran yang berlokasi di Kompleks Century Park Blok A No 6, Batam Center. PT. Citra Maritime terbentuk sejak 13 Juli 2013. Sekarang ini PT. Citra Maritime memiliki sekitar 318 karyawan. 35 karyawan untuk staff kantor 283 untuk karyawan yang bekerja dikapal. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa pengangkutan barang menggunakan tug boat dan tongkang.

Semua perusahaan pasti mempunyai kehendak untuk karyawan dapat menciptakan kinerja yang baik, begitu juga dengan PT.

Citra Maritime. PT Citra Maritime sendiri telah berusaha memberikan karyawannya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial guna agar kinerjanya meningkat PT Citra Maritime telah memberikan kompensasi finansial kepada seluruh karyawan PT Citra Maritime yaitu berupa gaji, uang makan dan uang premi. Untuk tunjangan premi di berikan sesuai dengan berapa jarak yang ditempuh oleh kapal dan sesuai dengan jumlah trip. Selain itu perusahaan juga memberikan kompensasi non finansial berupa promosi jabatan karyawan yang telah meraih tujuan dari kinerjanya. Dari hasil laporan dan pemantauan untuk kinerja karyawan dapat dinilai baik tetapi masih mengalami ketidakstabilan. Keadaan dapat terjadi dari berbagai faktor, antara lain kemampuan nakhoda dalam mengemudikan armadanya sehingga sangat mempengaruhi target yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, kelengkapan inventaris kapal juga sangat mempengaruhi operasional kegiatan kapal.

Permasalahan mendasar yang dihadapi oleh banyak perusahaan jasa adalah bagaimana mengerahkan karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada customer. Untuk memenuhi kebutuhan customer tentunya perusahaan harus memiliki karyawan

berkinerja baik. Lingkungan kerja dapat menjadi alat pendukung kinerja karyawan supaya tercapai kinerja yang diinginkan perusahaan. Melalui penjelasan tersebut menimbulkan keinginan penulis untuk melakukan penelitian berjudul: “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Maritime”.

Adapun sasaran dari *research* ini untuk mengetahui pengaruh variable *financial compensation* berpengaruh terhadap kinerja crew kapal PT Citra Maritime – Batam, untuk mengetahui pengaruh variable *non-financial compensation* berpengaruh terhadap *performance crew* kapal PT Citra Maritime – Batam, dan untuk mengetahui pengaruh variable *financial compensation* dan *non-financial compensation* berpengaruh secara simultan terhadap *performance crew* kapal PT Citra Maritime – Batam.

II. KAJIAN TEORI

2.1 Kompensasi

Menurut (Wirawan, 2015) Kompensasi merupakan imbalan atas hubungan ketenagakerjaan dari pemberi kerja kepada tenaga kerja yang berupa imbalan finansial dan non finansial. Menurut (Hasibuan, 2012) Tujuan kompensasi dalam suatu organisasi adalah agar terciptanya efisien dan efektivitas dalam alok-

asi sumberdaya manusia, pengumuman sumberdaya, serta terjadinya pertumbuhan ekonomi yang stabil.

Menurut (Hasibuan, 2012) Kompensasi dapat dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu: *demand* dan *supply* tenaga kerja, perusahaan mampu dan bersedia atau tidak, serikat buruh / organisasi karyawan, karyawan bekerja secara produktif, UU pemerintah dan keputusan kepala negara, pendidikan individu, beban pengeluaran hidup, posisi jabatan karyawan, jam terbang pekerjaan, situasi ekonomi negara, jenis dan sifat pekerjaan.

2.2 Kompensasi finansial

Menurut (Arif Yusuf Hamali, 2018) kompensasi finansial yaitu berupa pembayaran kompensasi dengan bentuk mata uang tertentu dan jumlah tertentu kepada karyawan yang bersangkutan. *Financial compensation* yaitu gaji, upah, dan upah insentif, untuk *non-financial compensation* adalah kompensasi yang diberikan perusahaan berupa asuransi jiwa dan sebagainya.

Menurut (Heryenzus & Laia, 2018) dalam buku Hasibuan (2012) indikator-indikator dari variable kompensasi finansial adalah gaji, insentif dan *allowance*.

2.3 Kompensasi Non finansial

Menurut (kadarisman, 2014) *non-financial compensation* dapat berupa imbalan akan puasnya individu ketika mempunyai lingkungan pekerjaan yang sesuai yang diharapkan baik secara fisik atau psikologis. Kompensasi nonfinansial mempunyai karakteristik seperti merasa puas atas tugas pekerjaan yang diemban dan dikerjakan.

Indikator yang dikembangkan oleh (Margo Priyatono, 2019) pada kompensasi nonfinansial yaitu penghargaan. Penghargaan dapat berupa penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja dapat didefinisikan menjadi *output* atas proses kerja berkualitas, berkuantitas, oleh individu atas tanggungjawab dan tugasnya yang telah dilaksanakan dengan sesuai, pernyataan ini didukung oleh (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja merupakan proses dimana karyawan dapat dimaksimalkan produktivitasnya agar proses-proses keorganisasian sesuai dengan yang diharapkan.

Kemampuan individu untuk tampil dan kemauan individu dalam mengambil kesempatan untuk mengerjakan pekerjaannya dapat ditentukan sebagai kinerja karyawan. Oleh karena itu, kemauan dalam mengerjakan tugas

pertanda bahwa karyawan mempunyai keinginan untuk memberikan lebih tenaga dan usaha terhadap tugas yang sedang dikerjakan.

Adanya beberapa tujuan kinerja dari pernyataan yang didukung oleh (Bangun, 2016:122). yaitu penilaian ulang satu orang dan yang lain dalam organisasi, terpeliharanya sistem, dan bukti rekam jejak. Pengukuran kinerja dapat memanfaatkan indikator kriteria primer, dari pernyataan yang didukung oleh (Nugraha, 2015:13). yaitu: *quality, quantity, timeliness dan cost-effectiveness*.

III. METODE PENELITIAN

Data kuantitatif digunakan pada penelitian ini, yang dimaksud adalah pengujian teori dijelaskan dan diuji dengan pengukuran variabel penelitian berwujud angka, menganalisa data dengan prosedur statistik agar teruji hipotesis penelitiannya. Penggunaan populasi berfungsi untuk menunjukkan sasaran penelitian yaitu seluruh elemen/anggota suatu wilayah atau keseluruhan (*universum*) objek penelitian. Populasi diambil pada semua karyawan PT Citra maritime sebanyak 305 orang. Teknik *probablitas* sampling diterapkan untuk mengambil sampel. Teknik probabilitas adalah mengambil sampel yang menggunakan teknik dimana memberikan *chance* bagi seluruh anggota populasi untuk menjadi sample, pernya-

taan ini didukung oleh (Noor, 2013:151). Adapun teknik penarikan sampel yang diterapkan dengan memanfaatkan rumus *Slovin* sehingga didapatkan sampel sejumlah 173 responden.

IV. HASIL PENELITIAN

4.1 Analisis Deskriptif

Alat ini merupakan alat statistik dalam menunjukkan data yang telah terkumpul dan *summary* yang berkaitan dengan aspek esensial dan dapat ditarik kesimpulan yang berlaku umum.

Tabel 4.1 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Skala	Kriteria
173 – 311,4	Sangat tidak baik/sangat rendah
311,5– 449,9	Tidak baik/ rendah
450,9 – 589,3	Cukup/ sedang
589,4– 727,8	Baik/ tinggi
727,9 – 866,3	Sangat baik/sangat tinggi

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (x1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X 1.1	0,470	0,149	Valid
X 1.2	0,778	0,149	Valid
X 1.3	0,778	0,149	Valid
X 1.4	0,750	0,149	Valid
X 1.5	0,675	0,149	Valid
X 1.6	0,729	0,149	Valid

Sumber:Hasil perhitungan data SPSS 22 tahun 2020.

Tabel memperlihatkan bahwa seluruh pertanyaan/pernyataan yang telah di uji dengan uji validitas adalah variabel independen

$r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,149). Hal ini menyimpulkan kevalidan dari seluruh elemen pertanyaan / pernyataan variabel independen.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kompensasi Non Finansial (x2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X 2.1	0,616	0,149	Valid
X 2.2	0,678	0,149	Valid
X 2.3	0,735	0,149	Valid
X 2.4	0,803	0,149	Valid

Sumber: Hasil perhitungan data SPSS 22 tahun 2020.

Uji validitas terlihat di tabel 4.3 atas segala pertanyaan/pernyataan disebut variabel bebas r_{hitung} lebih dari r_{tabel} (0,149). Maka dapat ditarik kesimpulan seluruh elemen teruji kevalidannya. Hasil Uji Validitas untuk variabel kinerja atau *employee performance* (Y) diterangkan di tabel 4.4.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas *Employee Performance* (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Y.1	0,574	0,149	Valid
Y.2	0,654	0,149	Valid
Y.3	0,693	0,149	Valid
Y.4	0,677	0,149	Valid
Y.5	0,784	0,149	Valid
Y.6	0,720	0,149	Valid
Y.7	0,743	0,149	Valid
Y.8.	0,696	0,149	Valid

Sumber:Hasil perhitungan data SPSS22 tahun 2020

Tabel diatas menerangkan bahwa pertanyaan/pernyataan di uji validitas adalah variabel independen $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,149). Maka

dikatakan valid untuk elemen pertanyaan / pernyataan variabel independen seluruhnya.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,729	0,60	Reliable
Kompensasi Non Finansial	0,672	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan	0,846	0,60	Reliable

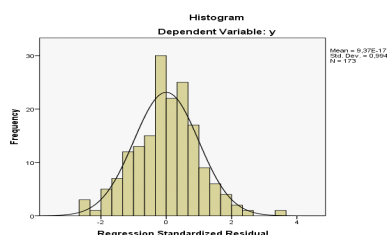
Sumber: Hasil perhitungan data SPSS 22 tahun 2020

Ditinjau dari hasil uji reliabilitas, koefisien *Cronbach's Alpha* yang dimiliki variabel diatas, dimana lebih dari *alpha value* yaitu $> 0,60$; ditarik kesimpulan bahwa alat pengukuran item dapat dipercaya (*reliable*).

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)



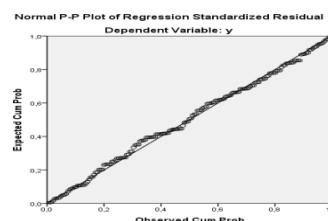
Sumber: Hasil perhitungan data SPSS 22 tahun 2020

Tampilan diatas menggambarkan lonceng (*bell-shaped curve*). Bentuk kurva tersebut memperlihatkan bahwa terdistribusi normal atas data yang digunakan.

Terdapat uji lain pada uji normalitas yaitu analisis grafik ditunjukkan pada diagram *Normal P-P Plot Regression Standardized*.

Hasil diagram memperlihatkan:

Gambar 4.2 Normalitas (P-P Plot)



Sumber: Hasil perhitungan data SPSS22 tahun 2020

Diagram diatas menerangkan data terdistribusi normal dilihat adanya banyak *dots* yang ada disekitar *line*. Sehingga gambar 4.2 menerangkan data terdistribusi normal.

Normalnya pendistribusian data pada penelitian diterapkan dengan menambahkan Uji *one Sampel Kolmogorov-smirnov* memiliki kriteria yaitu *significant value* $> 0,05$ maka normalnya residuals distribusi.

Tabel 4.6 Hasil Uji Kolmogorov - Smirnov

One - Sample Kolmogorov - Smirnov Test		
		Unstandardized Residuals
N		173
Normal Parameters ^{a,b}	Mean.	,0000000
	Std. Deviation.	3,47864949
Most Extreme Differences	Absolute.	,048
	Positive.	,035
	Negative.	-,048
Test Statistic.		,048
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil perhitungan data SPSS20 tahun 2020

Non-parametric statistic Kolmogorov-Smirnov (K-S), bagi Wibowo, (2012: 72), adalah uji dengan data normalnya residual distribusi terjadi jika *sig.2-tailed* lebih dari 0,05, dari data table menerangkan nilai *sig. 2-tailed* $0,200 > 0,05$. Dengan begini, data lulus uji K-S atau distribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Models		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1.	(Constants)	11,049	2,226			
	x1	,595	,098	,436	,764	1,308
	x2	,413	,141	,211	,764	1,308

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil perhitungan data SPSS22 tahun 2020

Nilai toleransi diterangkan pada tabel 4.7 variabel kompensasi finansial $0,764 > 0,10$ serta VIF memiliki nilai 1,308 dimana $< 10,00$ menyimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas pada data variabel tersebut.

Tolearnsi variabel kompensasi non finansial yaitu $0,764 > 0,10$ serta nilai VIF yaitu $1,308 < 10,00$ maka Multikolinieritas tidak terjadi pada variable.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Models		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,337E-16	2,226		,000	1,000
	x1	0,000	,098	0,000	0,000	1,000
	x2	0,000	,141	0,000	0,000	1,000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Hasil perhitungan data SPSS22 tahun 2020

Gejala heteroskedastisitas dikatakan tidak dialami suatu model jika *probability value* atau signifikansinya $> 0,05$. Tabel 4.8 menerangkan bahwa kedua variable punya *probability value* atau signifikan pada variable (X1)=1,000 dan (X2)=1,000 . Pengujian ini menyimpulkan gejala heteroskedastisitas tidak terjadi dalam model regresi.

4.4 Uji Pengaruh

4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,049	2,226		4,965	,000
	x1	,595	,098	,436	6,042	,000
	x2	,413	,141	,211	2,924	,004
a. Dependent Variable: y						

Sumber: Hasil perhitungan data SPSS22 tahun 2020

Standard coefficients diterapkan pada hasil regresi, didapati persamaan atas hasil regresi yaitu:

$$Y = 11,049 + 0,595X_1 + 0,413X_2$$

Pengolahan SPSS 22 menghasilkan persamaan regresi di atas. Persamaan regresi tersebut menunjukkan:

- Variable *financial compensation* serta *non-financial compensation* menunjukkan hubungan berbanding sama terhadap kinerja karyawan nilai constant 11,049 satuan skala.
- Koefisien kompensasi finansial sebesar 0,595, menjelaskan semakin baiknya kompensasi finansial dengan anggapan variabel lainnya tidak berubah-ubah, diketahui kinerja karyawan dapat bertambah sebesar 0,595 satuan skala
- Koefisien kompensasi non finansial memberikan nilai sebesar 0,413 dimana menun-

jukkan jika semakin baik penerapan pemberian kompensasi non finansial dengan anggapan variabel lainnya tidak berubah-ubah, diketahui kinerja karyawan dapat bertambah sebesar 0,413 satuan skala.

4.4.2 Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien

Determinanisasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 ^a	,324	,316	3,499
a. Predictors: (Constant), x2, x1				
b. Dependent Variable: y				

Sumber: Hasil perhitungan data SPSS 20 tahun 2019

Tabel menerangkan nilai *R square* yaitu 0,324. Diterangkan pula *Adjusted R Square* sebesar 0,316. Tabel menyimpulkan *employee performance* dapat dipengaruhi oleh *financial compensation* dan *non-financial compensation*

sebesar 31.6%, nilai sebesar 68.4% dijelaskan variabel lainnya.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji T

Tabel 4. 11Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	11,049	2,226		4,965	,000
	x1	,595	,098	,436	6,042	,000
	x2	,413	,141	,211	2,924	,004
a. Dependent Variable: y						

Sumber:Hasil perhitungan data SPSS 22 tahun 2020

Tabel menjelaskan hipotesa variable independen terhadap variable dependen yaitu:

- Untuk variabel *financial compensation* (X1) menerangkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6,042 > 1,653$ dan *significant value* 0,000 lebih kecil dari 0,05 . Sehingga menyimpulkan bahwa *financial compensation* positif signifikan pada *employee performance* dan hipotesis diterima.

- Untuk variabel non-finansial compensation (X2) menunjukkan t_{hitung} lebih dari t_{tabel} yaitu $2,924 > 1,653$ dan *significant value* $0,004 < 0,05$. Menyimpulkan variabel non-*financial compensation* positif signifikan terhadap *employee performance* dan hipotesis diterima.

4.5.2 Uji F

Tabel 4.12Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regresi	996,431	2	498,216	40,693	,000 ^b
	Residual	2081,372	170	12,243		
	Total	3077,803	172			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x2, x1						

Sumber:Hasil perhitungan data SPSS22 tahun 2020

Pada Tabel 4.12 mengemukakan F hitung (32,387). F tabel dihitung lewat cara $N - k - 1 = 173 - 2 - 1 = 170$ sehingga nilai sebesar 2,45 dimiliki F table. Hitungan yang dilakukan menerangkan bahwa variabel terikat secara bersamaan berpengaruh signifikan yaitu $40,693 (F \text{ hitung}) > 2,42 (F \text{ tabel})$ (terlampir), dan *significant* 0,000 kurang dari 0,05 dimana diterimanya H_a , ditolakanya H_o artinya hipotesis ketiganya diterima

V. KESIMPULAN

Dari hasil *research*, pengujian dan pembahasan, menyimpulkan bahwa :

1. Variabel *financial compensation* (X_1) mempunyai pengaruh positif signifikan pada *employee performance* (Y) di PT Citra maritime ditunjukkan t_{hitung} lebih dari t_{tabel} yaitu Untuk variabel Kompensasi finansial (X_1) menerangkan t_{hitung} lebih dari t_{tabel} atau $6,042 > 1,653$ dan signifikan ($0,000 < 0,05$).
2. Variabel *non-financial compensation* (X_2) mempunyai pengaruh positif signifikan pada *employee performance* (Y) PT Citra maritime, dimana dilihat t_{hitung} lebih dari t_{tabel} atau 2,924 lebih dari 1,653 dan signifikan ($0,004 < 0,05$).
3. Variabel *financial compensation* dan *non-financial compensation* signifikan dengan

serentak pada *employee performance* (Y) PT Citra maritime, dimana hasil Uji F yaitu 0,000 kurang dari 0,05. Ditambah dengan hasil dari uji f dengan f hitung 40,693 serta nilai bagi f tabel untuk 173 responden adalah 2,42 sehingga $40,693 > 2,42$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali. 2018. *PEMAHAMAN SUMBERDAYA MANUSIA-strategi mengelola karyawan*. Yogyakarta: caps-publishing.
- Danang sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS. Yogyakarta.
- Hasibuan, malayu s. 2012. *manajemen sumberdaya manusia* (keenambela). jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Heryenzus, H., & Laia, R. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2),12,<https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.674>
- Kadarisman, m. 2014. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Margo Priyatono. 2019. PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MESASTILA HOTELS

- & RESORTS. *Media Wisata*, 17 (November), 11–24.
<https://doi.org/10.36276/mws/v17i1>
- Mulyani, S., & Lutarlean, B. S. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nur Rima Al-Waali (NRA). *E-Proceeding of Management*, 5(1), 1072.
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Wibowo, A. E. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian* (Cetakan 1). Yogyakarta: GavaMedia.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (EDISI PERT). Jakarta: Raja Grafindo Persada.