

**THE INFLUENCE OF FINANCIAL AND NON-FINANCIAL
COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF PT EMPLOYEES.
ASTRA MOTOR MATARAM BRANCH**

Handoyo Wirastomo¹ Lalu Hendra Maniza²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Mataram

Email: handoyo.wirastomo@gmail.com¹ manizahendra@gmail.com²

ABSTRACT

Human resources are an important element in business organizations, because the effectiveness of a business organization is greatly influenced by the behavior of the people within it. Therefore, the management and empowerment of the quality of human resources must receive great attention from the leadership in a company organization. Improving the quality of human resources aims to change human behavior and thinking towards behavior that is more capable of carrying out activities in carrying out routine tasks and responsibilities to the company as a whole. An innovative delivery system has the potential to become an important means of shaping behavior and influencing employee performance. However, many organizations ignore this potential with the perception that "compensation is nothing more than costs that must be minimized". Without realizing it, several organizations that ignore important potential and have the wrong perception have positioned the system as a means of increasing unproductive or counterproductive behavior. As a result, a number of personal problems arise, for example low employee motivation, poor work performance, high turnover, irresponsible behavior and even employee dishonesty which is believed to be necessary from a disproportionate compensation system. This research was conducted at PT. Astra Motor Mataram Branch. The method used in the research is a quantitative method using 60 respondents. The results of this research are non-financial reward variables (work atmosphere, parking space, career path, training) and financial rewards (salary, incentives, allowances). At a confidence level of 95% ($\alpha = 5\%$) the calculated F result is greater than the Ftable value. This means that the non-financial compensation variables (work atmosphere, parking space, career path, training) and financial compensation (salary, incentives, allowances)) has an effect on the performance variable (Y). Thus it can be concluded that non-financial compensation (work atmosphere, parking space, career path, training) and financial compensation (consisting of salary, incentives, allowances) influence the performance of PT employees. Astra Motor Mataram Branch

KEYWORDS: Marketing Strategy, BSI, akad, Sharia Banking, SWOT.

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA MOTOR CABANG
MATARAM**

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dalam organisasi bisnis, sebab efektifitas sebuah organisasi bisnis sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang ada didalamnya. Oleh sebab itu pengelolaan dan pemberdayaan kualitas sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang besar dari pihak pimpinan dalam suatu organisasi perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia bertujuan untuk mengubah perilaku dan daya pikir manusia kearah perilaku yang lebih mampu dalam melaksanakan aktivitas di dalam

melaksanakan tugas rutin maupun tanggung jawab kepada perusahaan secara menyeluruh. Sistem pemberian kompensasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa “kompensasi tidak lebih sekadar *a cost* yang harus diminimisasi”. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau *counter productive*. Akibatnya muncul sejumlah persoalan personal misalnya *low employee motivation, poor job performance, high turn over, irresponsible behaviour* dan bahkan *employee dishonesty* yang diyakini berakar dari sistem kompensasi yang tidak proporsional. Penelitian ini dilakukan di PT. Astra Motor Cabang Mataram. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan responden 60 orang. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompensasi non finansial (suasana kerja, lahan parkir, jenjang karir, pelatihan) dan kompensasi finansial (gaji, insentif, tunjangan). Pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) diperoleh hasil F hitung yang lebih besar dari nilai Ftabel sebesar ini berarti bahwa variabel kompensasi non finansial (suasana kerja, lahan parkir, jenjang karir, pelatihan) dan kompensasi finansial (gaji, insentif, tunjangan) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial (suasana kerja, lahan parkir, jenjang karir, pelatihan) dan kompensasi finansial (yang terdiri dari gaji, insentif, tunjangan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Cabang Mataram

KATA KUNCI : Kompensasi Finansial, Non Finansial dan Kinerja..

PENDAHULUAN

Berlaku pasar bebas dan kemajuan teknologi dalam dunia bisnis yang telah diberlakukan diseluruh dunia pada umumnya dan di Indonesia pada khususnya menimbulkan perubahan perilaku dan cara menjalankan atau mengelola sebuah organisasi bisnis. Peran dan serta sumber daya sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup suatu organisasi. Mutu dan kualitas Sumber daya sangat ditentukan oleh hasil pendidikan dan pelatihan. Semakin tinggi latar belakang pendidikan dan pelatihan yang didapat, maka akan semakin tinggi pula mutu dan kualitas yang dimilikinya (Frans Mardi Hartanto, 2009). Perkembangan dunia bisnis pada era ini ditandai dengan tingkat persaingan yang semakin kompetitif. Kondisi ini menuntut para pelaku bisnis untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya, agar diperoleh sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Tetapi sumber daya manusia ini sering diperlakukan oleh perusahaan sebagai sumber daya yang siap bekerja sesuai dengan kemaun manajemen. Menurut Stieber, (dalam Frans Mardi Hartanto, 2009 : 110). “*employment relations of an indefinite duration may be terminated at any time without notice for good cause, for no*

cause, or even for cause morally wrong...” pekerja dianggap jelas sebagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, sebagai sumber daya, pekerja menjadi sah secara hukum untuk dipelakukan seperti sumber daya lain, seperti mesin, materil, uang, dan metode. Sebagi konsekuensinya, pekerja harus siap diputuskan hubungan kerjanya setiap saat karena manajemen juga dapat melakukan hal yang sama terhadap sumber daya lain.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dalam organisasi bisnis, sebab efektifitas sebuah organisasi bisnis sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang ada didalamnya. Oleh sebab itu pengelolaan dan pemberdayaan kualitas sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang besar dari pihak pimpinan dalam suatu organisasi perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia bertujuan untuk mengubah perilaku dan daya pikir manusia kearah perilaku yang lebih mampu dalam melaksanakan aktivitas di dalam melaksanakan tugas rutin maupun tanggung jawab kepada perusahaan secara menyeluruh.

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda- beda, maka sangat penting bagi pimpinan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan dari karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana pengembangan karyawan tersebut pada masa mendatang di organisasi. Jika pimpinan dapat mengetahui hal- hal tersebut, maka akan lebih mudah menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi dalam bekerja. Tentu saja usaha - usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh- sungguh dari manajemen.

Selama ini para digma pemeikiran yang terjadi dalam Perusahaan, melihat bahwa yang paling menentukan keberhasilan sebuah Perusahaan adalah para pimpinan atau mereka yang diberikan kekuasaan dan wewenang untuk mengelola dan menyelenggarakan bisnis, yaitu orang - orang yang menduduki jabatan manajerial. Para pekerja dianggap sebagai faktor produksi yang harus dengan patuh mengikuti arahan dari manajemen dan bekerja sesuai aturan yang berlaku. Pekerjaan seorang pekerja juga ditetapkan secara terperinci dalam suatu diskripsi pekerjaan (*job description*) yang baku. Tetapi dalam dunia kerja *marketing* hal tersebut sangat mengekang kreasi mereka karena dalam profesi *marketing* atau sebagai karyawan yang ditempatkan pada bidang menjual ini bukanlah pekerjaan yang mudah karena karyawan marketing ini dituntut untuk bisa menjual dan memuaskan konsumen. Jadi kalau mereka diatur dengan peraturan yang ketat atau baku ditambah dengan tidak adanya pemberian penghargaan baik yang berupa materi berwujud atau tak berwujud hal ini akan menyebabkan motivasi atau gairah kerja mereka akan turun dan bahkan akan terjadi namanya kemangkiran yang pada gilirannya akan menimbulkan trunover karyawan yang tinggi. (Hartanto, 2009)

Peran seorang pimpinan dalam suatu usaha memegang peran yang sangat dominan yaitu membimbing, membina dan menggerakkan bawahan atau karyawan sehingga mau dan mampu mengarahkan tenaga, waktu dan keterampilannya bagi kegiatan organisasi. Pimpinan yang ada dalam lingkup organisasi suatu perusahaan merupakan seseorang yang bekerja dengan bantuan orang (karyawan) disisi lain apabila seorang bawahan tidak bisa melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, maka perusahaan atau pimpinan bisa mengatasi dengan cara seperti memberikan pendidikan, pelatihan, bimbingan, penyuluhan bagi karyawan tersebut. Tapi apabila dalam lingkungan kerja ditemukan masalah ketidak mampuan karena tidak mempunyai

dorongan untuk bekerja dengan baik, maka merupakan tugas seorang pimpinan untuk memberikan motivasi agar karyawan mau bekerja sesuai standar usaha perusahaan

Menurut Handoko, “Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi (Sukanto Reksohadiprojo dan T. Hani Handoko, 2003: 30)” Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Secara umum berarti bahwa karyawan harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dimana didalamnya termasuk [interaksi sosial](#), status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan.

Menurut J. Long (1998:8) dalam bukunya *Compensation in Canada* mendefinisikan sistem kompensasi adalah bagian (parsial) dari sistem [reward](#) yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan *reward* sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual. Adapun dua jenis *reward* tersebut adalah :

a. Ekstrinsik kompensasi, yang memuaskan kebutuhan dasar untuk *survival* dan *security* dan juga kebutuhan sosial dan pengakuan. Pemuasan ini diperoleh dari faktor-faktor yang ada di sekeliling para karyawan di sekitar pekerjaannya, misalnya : upah, pengawasan, *co worker* dan keadaan kerja.

b. Intrinsik kompensasi, yang memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya, misalnya untuk kebanggaan, penghargaan, serta pertumbuhan dan perkembangan yang dapat diperoleh dari faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan karyawan itu, seperti tantangan karyawan atau interest suatu pekerjaan yang diberikan, tingkatan keragaman/variasi dalam pekerjaan, adanya umpan balik, dan otoritas pengambilan keputusan dalam pekerjaan serta signifikansi makna pekerjaan bagi nilai-nilai organisasional.

Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dengan demikian maka setiap badan usaha harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang mencapai tujuan badan usaha secara lebih efektif dan lebih efisien. Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila komponen yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil bila dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain.

PT. Astra Motor adalah deler resmi penjualan produk sepeda motor honda, karena perusahaan ini yang mebuat produk sepeda motor honda sekitar setengah abad yang lalu. Astra motor merupakan main deler dari deler- deler yang ada diseluruh indonesia ini karenanya astra memegang peranan yang vital dalam kemajuan bisnis produk sepeda

motor honda ini. Untuk memajukan dan meningkatkan volume penjualan astara melakukan kerja sama atau merger dengan beberapa perusahaan/ daeler seperti PT. Krida. PT. Sps, PT. Mpm, PT. Daya Motor, dan PT. Nss. Dilihat dari tingginya minat masyarakat akan pembelian produk sepeda motor honda, astra juga melakukan kerjasama dengan lembaga-lembaga pembiayaan untuk memberikan penjuln secara kredit sepeti Fif, Adira, Saf, Wom dan Oto. Dengan semakin tingginya tingkat persaingan baik atar sesama perusahaan sejenis dan kompetitor lainnya. maka, disinilah perlu dilihat peranan dari pimpinan dalam memimpin suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang efektif dan unggul dalam bersaing di dunia bisnis yang semakin kompetitif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi pinansial dan non pinansial secara parsial terhadap kinerja karyawan Astra Motor Cabang Mataram. Maka dari itu peneliti mengakat judul penelitian ini karena dipandang sangat penting untuk memberikan masukan pada pihak manajemen PT. Astra Maotor Cabang Mataram melihat banyaknya turnover karyawan bagian marketing.”

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif atau hubungan, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini memiliki kedudukan yang lebih tinggi dari penelitian deskriptif dan komparatif, karena dengan penelitian jenis ini maka akan dapat dibangun satu teori yang dapat berfungsi untuk dapat menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala Sugiyono (2003)..

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Gamabaram Umum Lokasi Penelitian

PT Astra Honda Motor (AHM) merupakan pelopor industri sepeda motor di Indonesia. Didirikan pada 11 Juni 1971 dengan nama awal PT Federal Motor, yang sahamnya secara mayoritas dimiliki oleh PT Astra International. Saat itu,

PT Federal Motor hanya merakit, sedangkan komponennya diimpor dari Jepang dalam bentuk CKD (*completely knock down*).

Tipe sepeda motor yang pertama kali di produksi Honda adalah tipe bisnis, S 90 Z bermesin 4 tak dengan kapasitas 90cc. Jumlah produksi pada tahun pertama selama satu tahun hanya 1500 unit, namun melonjak menjadi sekitar 30 ribu pada tahun dan terus berkembang hingga saat ini. Sepeda motor terus berkembang dan menjadi salah satu moda transportasi andalan di Indonesia.

Kebijakan pemerintah dalam hal lokalisasi komponen otomotif mendorong PT Federal Motor memproduksi berbagai komponen sepeda motor Honda tahun 2001 di dalam negeri melalui beberapa anak perusahaan, diantaranya PT Honda Federal (1974) yang memproduksi komponen-komponen dasar sepeda motor Honda seperti rangka, roda, knalpot dan sebagainya, PT Showa Manufacturing Indonesia (1979) yang khusus memproduksi peredam kejut, PT Honda Astra Engine Manufacturing (1984) yang memproduksi mesin sepeda motor serta PT Federal Izumi Mfg.(1990) yang khusus memproduksi piston.

Seiring dengan perkembangan kondisi ekonomi serta tumbuhnya pasar sepeda motor terjadi perubahan komposisi kepemilikan saham di pabrikan sepeda motor Honda ini. Pada tahun 2000 PT Federal Motor dan beberapa anak perusahaan di merger menjadi satu dengan nama PT Astra Honda Motor, yang komposisi kepemilikan sahamnya menjadi 50 persen milik PT Astra International Tbk dan 50 persen milik Honda Motor Co. Japan.

Saat ini PT Astra Honda Motor memiliki 3 fasilitas pabrik perakitan, pabrik pertama berlokasi Sunter, Jakarta Utara yang juga berfungsi sebagai kantor pusat. Pabrik ke dua berlokasi di Pegangsaan Dua, Kelapa Gading, serta pabrik ke 3 yang sekaligus pabrik paling mutakhir berlokasi di kawasan MM 2100 Cikarang Barat, Bekasi. Pabrik ke 3 ini merupakan fasilitas pabrik perakitan terbaru yang mulai beroperasi sejak tahun 2005.

Dengan keseluruhan fasilitas ini PT Astra Honda Motor saat ini memiliki kapasitas produksi 3.5 juta unit sepeda motor per-tahunnya, untuk permintaan pasar sepeda motor di Indonesia yang terus meningkat. Salah satu puncak prestasi yang berhasil diraih PT Astra Honda Motor adalah pencapaian produksi ke 20 juta pada tahun 2007. Prestasi ini merupakan prestasi pertama yang berhasil diraih oleh industri sepeda motor di Indonesia bahkan untuk tingkat Asean. Secara dunia pencapaian produksi sepeda motor Honda 20 juta unit adalah yang ke tiga, setelah pabrik sepeda motor Honda di Cina dan India.

Guna menunjang kebutuhan serta kepuasan pelanggan sepeda motor Honda, saat PT Astra Honda Motor di dukung oleh 1.600 showroom dealer penjualan yang diberi kode H1, 3.800 layanan service atau bengkel Ahass (*Astra Honda Authorized Service Station*) dengan kode H2, serta 6.500 jenis suku cadang atau H, yang siap melayani jutaan penggunaan sepeda motor Honda di seluruh Indonesia.

Industri sepeda motor saat ini merupakan suatu industri yang besar di Indonesia. Karyawan PT Astra Honda Motor saja saat ini berjumlah sekitar 15.000 orang, ditambah 130 vendor dan supplier serta ribuan jaringan lainnya, yang kesemuanya ini memberikan dampak ekonomi berantai yang luar biasa. Keseluruhan rantai ekonomi tersebut diperkirakan dapat memberika kesempatan kerja kepada sekitar 500 ribu orang.

Untuk kantor pemasaran di Nusa Tenggara Barat terdiri dari satu kantor pusat pemasaran (*Regeon*) yang terletak di Dasan Cermen dan terdiri dari *So* (*sales Office*) atau deler pemasaran yang dipimpin oleh seorang *Sales Office Head*. Berikut data jumlah deler yang ada di Nusa Tenggara Barat beserta lokasi.

Tabel
Nama- Nama Deler Astra Motor Cabang Nusa Tenggara Barat dan Wilayah Tempat Didirikan

No	Nama Dealer	Wilayah
1	Astra Motor Brawijaya	Mataram
2	Astra Motor Sriwijaya	Mataram
3	Astra Motor Ampenan	Ampenan
4	Astra Motor Gerung	Lombok Barat
5	Astra Motor Tanjung	Lombok Utara
6	Astra Motor Praya	Lombok Tengah
7	Astra Motor Masbagek	Lombok Timur
8	Astra Motor Bima	Bima
9	Astra Motor Sumbawa	Sumbawa

Sumber: PT. Astra Motor, 2023

Penelitian yang dilakukan kali ini terletak pada Deler Astra Motor Brawijaya Mataram dengan alasan untuk memudahkan dalam pengambilan data dan menghemat waktu. Agar lebih jelas Astra Motor Cakra Negara terletak pada Jalan Brawijaya, Cakranegara, Mataram.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden karyawan Astra Motor meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan. Secara jelasnya responden karyawan Astra Motor Cabang Mataram dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel
Karakteristik Respoden Karyawan Astra Motor Cabang Mataram

Karakteristik responden karyawan Astra Motor	Jumlah	%
1. Jenis Kelamin		
● Laki – Laki	49	81,7
● Perempuan	11	18,3
Jumlah	60	100,0
2. Usia		
● < 17 tahun	0	0
● 17- 25 tahun	26	43,3
● 26- 30 tahun	22	36,7
● 31- 35 tahun	5	8,3
● 36- 40 tahun	7	11,7
● 45- 50 tahun	0	0
Jumlah	60	100,0
3. Pendidikan		
● SD	0	0
● SMP	1	1,7
● SMA	41	68,3
● DI	1	1,7
● D3	9	15,0
● S1- S2	8	13,3
Jumlah	60	100,0

4. Masa Kerja		
● 1- 11 bulan	17	28,3
● 1- 2 tahun	27	45,0
● 3- 4 tahun	12	20,0
● 5- 6 tahun	3	5,0
● 7- 8 tahun	1	1,7
Jumlah	60	100,0

Sumber: *Lampiran Hasil Olahan Data SPSS Persi 20*

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin pada tabel nomer 4 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden laki- laki adalah sebanyak 49 orang atau sekitar 81,7 persen lebih banyak dari responden perempuan yaitu sebanyak 11 orang atau sebanyak 18,3 persen. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan astra motor lebih banyak berjenis kelamin laki – laki.

b. Karakteristik Responden Menurut Usia

Untuk gambaran karakteristik usia responden dibagi berdasarkan kelompok umur lebih kecil dari 17 tahun, 17- 25 tahun, 25- 30 tahun, 30- 35 tahun, 35- 40 tahun, 40- 45 tahun, dan 45- 50. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa jumlah responden terbanyak pada kelompok umur 17-25 tahun yakni sebanyak 26 orang, selanjutnya adalah kelompok umur 26-30 sebanyak 22 orang, selanjutnya umur 36-40 sebanyak 5 orang dan yang terakhir umur 31-35 sebanyak 7 orang. Merujuk tabel nomer 4 diatas menggambarkan bahwa sebagian besar responden karyawan Astra Motor Cabang Mataram berada pada lingkungan kelompok umur Produktif yakni masih berada dibawah usia 35 tahun sebanyak (53 orang) sehingga dalam memberikan tanggapan terhadap pertanyaan dalam kuisisioner masih menggunakan akal sehat dan tidak sembarang dalam meberikan jawaban. Hal tersebut didukung oleh pengamatan peneliti secara langsung bahwa para karyawan atau responden dalam menjawab kuisisioner penuh dengan rasa antusias tinggi.

c. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Dari hasil perhitungan data responden dengan tingkat pendidikan SMP didapatkan sebanyak 1 orang (1,7 persen) SMA sebanyak 41 orang (68,3 persen) DI sebanyak 1 orang (1,7 persen) D3 sebanyak 9 orang (15,0 persen) S1- S2 sebanyak 8 orang (13,3 persen). Dengan melihat data jumlah dan persentase responden terbanyak pada jenjang pendidikan SMA maka dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat pemahaman yang cukup sehingga nanti dapat diperoleh hasil penelitian yang akurat.

d. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Dari hasil perhitungan data responden dengan masa kerja dibawah 1 (satu) tahun didapatkan sebanyak 17 orang (28,3 persen) 1-2 tahun sebanyak 27 orang (45,0 persen) 3-4 sebanyak 12 orang (20,0 persen) 5-6 sebanyak 3 orang (5,0 persen) 7-8 sebanyak 1 orang (1,7 persen). Dengan melihat data jumlah dan persentase responden terbanyak pada masa kerja 1-2 tahun maka dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat pengalaman dalam perusahaan yang cukup sehingga nanti dapat diperoleh hasil penelitian yang akurat.

Uji Intrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai

validitas masing-masing item pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas
Kompensasi Non Finansial dan Kompensasi Finansial

Sub Variabel	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Suasana kerja	a	0,433	0,254	Valid
	b	0,433	0,254	Valid
Lahan parkir	a	0,435	0,254	Valid
	b	0,435	0,254	Valid
Jenjang karir	a	0,450	0,254	Valid
	b	0,450	0,254	Valid
Pelatihan	a	0,449	0,254	Valid
	b	0,449	0,254	Valid
Gaji	a	0,464	0,254	Valid
	b	0,464	0,254	Valid
Insentif	a	0,433	0,254	Valid
	b	0,433	0,254	Valid
Tunjangan	a	0,434	0,254	Valid
	b	0,434	0,254	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Persi 20

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari hasil pengujian validitas untuk setiap kuisioner penelitian kompensasi non finansial (suasana kerja, lahan parkir, jenjang karir, pelatihan) dan kompensasi finansial (gaji, insentif, tunjangan) secara keseluruhan valid, hal ini diketahui dengan melihat perbandingan antara nilai r-hitung dengan r-tabel. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka kuisioner dapat dikatakan valid dan begitu juga sebaliknya jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel maka kuisioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas
Kinerja Karyawan

Sub Variabel	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kesetiaan	a	0,303	0,256	Valid
	b	0,300	0,256	Valid
Prestasi kerja	a	0,358	0,256	Valid
	b	0,289	0,256	Valid
Tanggung jawab	a	0,317	0,256	Valid
	b	0,293	0,256	Valid
Ketaatan	a	0,366	0,256	Valid
	b	0,323	0,256	Valid
Kejujuran	a	0,353	0,256	Valid
	b	0,343	0,256	Valid
Kepemimpinan	a	0,303	0,256	Valid
	b	0,265	0,256	Valid
Prakarsa	a	0,280	0,256	Valid
	b	0,309	0,256	Valid
Kerja sama	a	0,391	0,256	Valid
	b	0,266	0,256	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Persi 20

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari hasil pengujian validitas untuk setiap

kuisisioner penelitian kenerja (kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kepemimpinan, prakarsa dan kerja sama) secara keseluruhan valid, hal ini diketahui dengan melihat perbandingan antara nilai r-hitung dengan r-tabel. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka kuisisioner dapat dikatakan valid dan begitu juga sebaliknya jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel maka kuisisioner tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai reabilitas masing- masing variabel sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Sub Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
X	Suasana kerja	0,602	Reliabel
	Lahan parkir	0,603	Reliabel
	Jenjang karir	0,620	Reliabel
	pelatihan	0,618	Reliabel
	Gaji	0,632	Reliabel
	Insentif	0,604	Reliabel
	Tunjangan	0,605	Reliabel
Y	Kinerja	0,723	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Persi 20

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel menunjukkan nilai yang disyaratkan sebesar 0,600 dengan demikian keseluruhan pertanyaan didalam kuisisioner Reliabel dan telah memenuhi syarat minimal yakni 0,600.

C. Hasil Analisa dan Uji Hipotesa

1. Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dilihat bahwa seluruh koefisien variabel X_1 bernilai positif, dimana bahwa hubungan antara variabel X_1 yang terdiri dari kompensasi non finansial (suasana kerja, lahan parkir, jenjang karir, pelatihan) dan X_2 yang terdiri dari kompensasi (gaji, insentif, tunjangan) memiliki hubungan yang kuat dengan variabel kinerja (Y). Kekuatan hubungan tersebut dapat ditunjukkan oleh tingkat keeratan yang diperlihatkan oleh nilai R (Corelation) 0,800 sedangkan pengaruh dari variabel X yang terdiri dari kompensasi non finansial (suasana kerja, lahan parkir, jenjang karir, pelatihan) dan kompensasi finansial (gaji, insentif, tunjangan) secara bersama-sama Square (R^2) sebesar 0,641 atau 64,10 persen artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi kompensasi non finansial (suasana kerja, lahan parkir, jenjang karir, pelatihan) dan kompensasi finansial (gaji, insentif, tunjangan), sebesar 64,10 persen dan sisanya sebesar 35,90 persen dipengaruhi oleh variabel- variabel lainnya.

2. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F (simultan) variabel kompensasi non finansial (suasana kerja, lahan parkir, jenjang karir, pelatihan) dan kompensasi finansial (gaji, insentif, tunjangan). Pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) diperoleh hasil

$F_{hitung} = 13,242$, yang lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar $3,159$ ini berarti bahwa variabel kompensasi non finansial (suasana kerja, lahan parkir, jenjang karir, pelatihan) dan kompensasi finansial (gaji, insentif, tunjangan) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial (suasana kerja, lahan parkir, jenjang karir, pelatihan) dan kompensasi finansial (yang terdiri dari gaji, insentif, tunjangan) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Cabang Mataram.

b. Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) terhadap variabel kompensasi non finansial (suasana kerja, lahan parkir, jenjang karir, pelatihan) dan kompensasi finansial (gaji, insentif, tunjangan) diperoleh hasil t_{hitung} yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} sebesar $2,010$, ini berarti bahwa variabel kompensasi non finansial (suasana kerja, lahan parkir, jenjang karir, pelatihan) dan kompensasi finansial (gaji, insentif, tunjangan) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi non finansial (suasana kerja, lahan parkir, jenjang karir, pelatihan) dan kompensasi finansial yang terdiri dari (gaji, insentif, tunjangan) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Cabang Mataram.

c. Hipotesis

Dimaksudkan untuk mengetahui manakah dari variabel kompensasi non finansial (suasana kerja, lahan parkir, jenjang karir, pelatihan) dan kompensasi finansial (gaji, insentif, tunjangan) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Cabang Mataram.

Memperhatikan nilai t_{hitung} untuk variabel X yang terdiri dari kompensasi non finansial (suasana kerja) sebesar $3,039$. Dari nilai tersebut dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi non finansial untuk suasana kerja merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya dibandingkan dengan faktor lainnya terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Cabang Mataram. Terbukti karena nilai t_{hitung} yang dimiliki sebesar $3,039$ lebih besar dari pada nilai t_{hitung} yang dimiliki variabel lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Kompensasi non finansial (suasana kerja, lahan parkir, jenjang karir, pelatihan) dan kompensasi finansial (gaji, insentif, dan tunjangan) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Cabang Mataram. Hasil analisa ini mendukung hipotesis 1 yang bermakna bahwa faktor Kompensasi non finansial (suasana kerja, lahan parkir, jenjang karir, pelatihan) dan kompensasi finansial (gaji, insentif, dan tunjangan) berpengaruh secara simultan.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompensasi non finansial (suasana kerja, lahan parkir, jenjang karir, pelatihan) dan kompensasi finansial (gaji, insentif, dan tunjangan) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Astra Motor Cabang Mataram. Hasil analisa ini mendukung hipotesis 2 yang bermakna bahwa Kompensasi non finansial (suasana kerja, lahan parkir, jenjang karir, pelatihan) dan kompensasi finansial (gaji, insentif, dan tunjangan) berpengaruh secara parsial.

3. Variabel Kompensasi non finansial (suasana kerja) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Astra Motor Cabang Mataram. Dimana nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-hitung variabel lainnya..

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. *Reabilitas dan Validitas*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Algifari. (1997), “Statistik Induktif Untuk Ekonomi dan Bisnis”, Yogyakarta. UFP. AMP. YKPN
- Byars, L. L. & Leslie, W. (1984), *Human Resources Managemen*, Singapura. Mc. Graw. Hill, Inc.
- Cooper, D. R. & Emory, C. W. (1997), *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid I. Edisi Kelima, Jakarta: Erlangga.
- Daan, S. (1981), *Kepemimpinan dalam Organisasi dan Manajemen*. Jakarta. Gunung Agung
- Dharma, A. (1984) *Manajemen Prestasi kerja*. Edisi Pertama. Jakarta. Rajawali.
- Ependi, R. (2006), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kantor Pelayanan Pajak Metro*, Tesis Program Magister Manajemen Unram
- Gomes, C. F. (1995, 2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Edisi II, Penerbit Andi Offset.
- Hadari, N. (1997), *Manajemen Sumberdaya manusia. Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajahmada University Press
- Hersey, P. & Kennethh, B. (1994). *Manajemen Prilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Agus Dharma. Jakarta . Erlangga.
- Husein, U. (1999). *Riset Sumber daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta. Gramedia Pustaka Umum.

Hajamudin. (2009). Pengaruh Kompensasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Serkertaria Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sumbawa Barat. Tesis Program Magister Majemen Unram.

Hadi, S.(2000). Metode Research . Jilid -2. Yogyakarta. Andi Offset

<http://www.Pdf.Searchenginepro.com/pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-.html>

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/teori-kompensasi.html>

<http://tugaspariwisata.blogspot.com/2010/06/kompensasi.html>

Koontz, H. J. C. O. D. and Heinz, W. (1993). Management. Edisi Kedelapan. Jakarta. Erlangga.

Mardi, H. F. (2009). Paradigma Baru Manajemen Indonesia. Bandung. PT. Mizan Pustaka.

Melayu, S.P H. (1990). Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan). Jakarta. CV. Haji Masagung.

Marwan, A, SW dan Jhon, S. (1986). Manajemen Perusahaan, Yogyakarta . BPFE.

Notoatmojodjo. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta

Nugroho, A. B (2005), Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS". Yogyakarta: CV. Andi Offset

Robbin, S. P. (1996). Organizational Behavior. Sevent Edition, Penerjemah Edisi Bahasa Indonesia. Hardayana Pujatmaka. Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jakarta . Jilid I dan II, PT. Prenhallindo.

Rivai, V. (2004). *Manajemen* Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta . Edisi I PT. Raja Grafindo Persada.

Riduwan, (2005). Metode dan Tehnik Menyusun Tesis, Cetakan Ketiga, Bandung; CV. Alfabeta.

- Siagian, S.P. (1998). Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta .
Cetakan kelima, Penerbit CV. Haji Masagung.
- Sukanto, R. dan Handoko, T. H. (1992). Organisasi Perusahaan, Teori, Struktur dan
Prilaku. Yogyakarta. BPFE
- Swasto, B. (1996). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya Terhadap
Kinerja Dan Imbalan. Malang: FIA- UNIBRA.
- Stoner, J. AF, R. E. F. and Doniel, P. G. JR. (1992). Manajemen. Edisi Bahasa
Indonesia. Jakarta. PT. Pihallind.
- Siswanto, S. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Adaministrasi dan
Operasional. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2003). Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Cetakan Kelima, Alfabeta.
- Simamora, H. (1999). Manajemen Suber Daya Manusia. Edisi II, Cetakan Pertama,
Yogyakarta. STIE YKPN
- Thoha, M.(1998). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta. CV.
Rajawali
- Umar. (2008). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta. PT. Raja
Grafindo Persada.
- Wiraman. (2008). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta. Salemba Empat.
- Yulk, G. (1998). Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta.
Prenhallind