

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN
NONFINANSIAL, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS TANJUNGPINANG
JL. BRIGJEN KATAMSO NO. 47**

**NOVI AFRIANI
130461201015**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI
TANJUNGPINANG
2017**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL,
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
POS TANJUNGPINANG JL. BRIGJEN KATAMSO NO. 47**

NOVI AFRIANI

130461201015

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Maritim Raja Ali Haji

(UMRAH)

JL. Politeknik Senggarang, Telp/Fax. (0771) 500096: PO.BOX 155

Tanjungpinang 29100

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Tanjungpinang Jl. Brigjen Katamso No. 47, pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Tanjungpinang, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Tanjungpinang Jl. Brigjen Katamso No. 47, pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Tanjungpinang Jl. Brigjen Katamso No. 47. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden yang disebarakan kepada karyawan PT. Pos Tanjungpinang Jl. Brigjen Katamso No. 47. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda pada taraf signifikan 5%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Tanjungpinang Jl. Brigjen Katamso No. 47 (2) kompensasi nonfinansial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Tanjungpinang Jl. Brigjen Katamso No. 47 (3) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Tanjungpinang Jl. Brigjen Katamso No. 47 (4) kompensasi finansial dan nonfinansial, budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Tanjungpinang Jl. Brigjen Katamso No. 47

Kata Kunci: kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, budaya organisasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cara untuk mengatur sumber daya secara efektif dan efisien, sehingga dapat digunakan semaksimal mungkin untuk pencapaian tujuan suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Karena kinerja bukan hanya karakteristik individual, akan tetapi suatu bakat, kemampuan, keunggulan, kualitas dan kinerja yang baik dalam mengelola serta memanfaatkan sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting yang dimiliki organisasi/perusahaan demi keberhasilan yang akan dicapai.

PT. Pos Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa seperti, Pengiriman Surat, Pengiriman Paket, Logistik, serta jasa keuangan. Dengan memiliki jaringan terbesar dipelosok tanah air, hingga sampai tingkat desa. Salah satu produk PT. Pos adalah pengiriman Uang dan barang yang menggunakan standar solusi ketepatan, keamana dari domestik maupun luar domestik. PT. Pos juga menghadapi persaingan dengan TIKI dan JNE. Untuk dapat bersaing dengan jasa pengiriman lainnya PT. Pos harus dapat memberikan pelayanan yang baik untuk konsumen. Hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013)

PT. Pos Tanjungpinang sama halnya dengan PT. Pos seluruh Indonesia yang bergerak dibidang jasa yang menerima paket pos. Paket pos Tanjungpinang memiliki beberapa jenis pelayana seperti, paket pos biasa, express, dan kilat. PT. Pos Tanjungpinang yang beralamat di Jl. Brigjen Katamso No. 47. Dan membuka cabang dibeberapa wilayah seperti, Jl. Merdeka, Kijang, Uban, Trikora, Lobam, Dabok, Daek, Senayang, Tambelan, Serasan, Midai, Letung, Tarempak, Ranai, Sedanau, dan Palmatak. Untuk di Tanjungpinang PT. Pos memiliki dua Locket Extension yaitu yang terletak di Kilometer 9 dan Senggarang. PT. Pos Tanjungpinang Jl. Brigent Katamso No. 47 yang memiliki 50 karyawan diantaranya yang terdiri dari 45 karyawan tetap, 3 karyawan kontrak, dan 2 phl (pekerja harian lepas).

Dari hasil survei yang dilakukan pada Konsumen yang sering menggunakan pelayanan jasa Pos mengeluh bahwa paket yang dia terima sering mengalami keterlambatan. Hal ini yang mengakibatkan kosumen enggan melakukan pengiriman menggunakan PT. Pos. Tetapi penulis juga Mewawancarai Bapak HRD PT. Pos bahwasanya keterlambatan yang terjadi bukan dikarenakan kinerja karyawan yang lalai akan tetapi keterlambatan yang sering terjadi dikarenakan pengiriman paket melalui kapal. Karena jadwal pengiriman paket berdasarkan jadwal kapal. Hal tersebutlah yang mengakibatkan keterlambatan dalam pengantaran paket dan permasalahan ini lah yang sering dihadapi oleh PT. Pos Tanjungpinang.

Menurut Triton (2010) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan oleh karyawan dalam bentuk uang, seperti, gaji, bonus. Sedangkan kompensasi nonfinansial merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Kompensasi memiliki peran penting bagi perusahaan. Karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Namun tidak hanya pemberian kompensasi saja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi budaya organisasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan serta membangun kinerja yang berkualitas. Budaya organisasi merupakan apa yang dipresepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai dan ekspektasi. John M. Ivancevich (2006).

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 10 Mei 2017 bahwa PT. Pos Tanjungpinang menetapkan kebijakan dalam pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan seperti, gaji, bonus pendapatan, Tunjangan Transportasi, pensiunan, dan BPJS. Namun dalam kebijakan Tunjangan transportasi perusahaan, tunjangan itu akan diberikan kepada karyawan sesuai dengan absen kehadiran, jika ada salah satu karyawan tidak masuk kerja maka tunjangan akan dipotong oleh perusahaan. Hal ini lah yang mengakibatkan sebagian karyawan tidak puas dengan apa yang mereka terima setelah mendapatkan tunjangan yang kecil. dan Bonus pendapatan akan diberikan PT. Pos apabila karyawan memenuhi target 3 Miliar. Jika karyawan tidak memenuhi target maka bonus tidak akan diberikan.

Budaya organisasi yang ditetapkan perusahaan PT. Pos Tanjungpinang untuk karyawan seperti, melakukan apel pagi minggu pertama dan ketiga, memakai pakaian yang telah ditetapkan pemimpin, dan gotong royong setiap hari Sabtu.

Dengan fenomena-fenomena yang ada di PT. Pos Tanjungpinang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Tanjungpinang.**

PERUMUSAN MASALAH

rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Tanjungpinang?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Tanjungpinang?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Tanjungpinang?

4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Tanjungpinang?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Tanjungpinang.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi Finansial

Menurut Triton (2010: 125) kompensasi yang bersifat finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Seperti gaji, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain sebagainya yang dibayar oleh perusahaan.

Menurut M. Yani (2012: 142) kompensasi dalam bentuk finansial terbagi menjadi 2 bagian, yaitu kompensasi yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya tunjangan pendidikan dan sebagainya. Kompensasi finansial yang dibayar langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus.

Kompensasi Nonfinansial

Menurut Triton (2010: 125) kompensasi yang bersifat nonfinansial yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin, tempat ibadah, lapangan olahraga dan lain sebagainya.

Menurut H.M Yani (2012: 142) kompensasi dalam bentuk nonfinansial dibagi menjadi 2 macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, peluang untuk di promosikan, mendapat jabatan simbol status. Sedangkan yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti di tempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, serta fasilitas yang baik, nyaman dan sebagainya.

Budaya Organisasi

Menurut Soedjono dalam Danang Sunyoto (2015: 149), dalam beberapa literatur istilah budaya perusahaan/corporate culture sering diganti dengan budaya organisasi/organization culture. Kedua istilah tersebut dianggap memiliki pengertian yang sama.

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi. John M. Ivancevich *et al* (2006: 44).

Menurut Robbin dan Judge (2008: 256) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini merupakan sekumpulan karakteristik.

Kinerja Karyawan

Performance atau *level of performance* merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja bukan hanya merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan melainkan merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2013: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan beberapa permasalahan dan kajian pustaka yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Secara Parsial Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Tanjungpinang Jl. Brigjen Katamso No. 47
2. Secara parsial Kompensasi nonfinansial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Tanjungpinang Jl. Brigjen Katamso No. 47.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Tanjungpinang Jl. Brigjen Katamso No. 47.
4. Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial, budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Tanjungpinang Jl. Brigjen Katamso No. 47

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial, budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah dengan menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Dimana metode analisisnya adalah regresi linear berganda adalah untuk mengukur dan mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas pada suatu variabel tak bebas, Siregar (2013: 301).

METODE PENENTUAN POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Pengertian populasi menurut Bungin dalam Siregar (2013: 30) adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara gejala, nilai, peristiwa, sikap, hidup, dan sebagainya. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Pos Tanjungpinang Jl. Brigjen Katamso No 74. Adapun jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 Karyawan.

Sampel

Menurut Siregar (2013: 30) Sampel merupakan suatu prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki pada suatu populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*, adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur ataupun anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Hal ini dilakukan karena sampel yang diambil merupakan jumlah keseluruhan dari populasi yaitu 50 sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk atau generalisasi. Sugiono (2014:147).

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Total_X1	50	14	30	23,82	3,707
Total_X2	50	16	30	23,64	3,729
Total_X3	50	30	54	43,64	6,754
Total_Y	50	23	39	30,84	3,851
Valid	50				
N (listwise)					

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Azwar dalam Wibowo (2012: 35) Uji Validitas merupakan dimana suatu alat ukur bisa membantu untuk mengukur apa yang akan kita ukur dengan menggunakan uji validitas Korelasi Bivariate pearson (*pearson Product Moment*). Sedangkan Reliabilitas menunjukkan sesuatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crobach alpha* (α) > 0,60.

1. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi Finansial

No	<i>corrected item-total Correlation</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
1.	0,823	0,279	valid
2.	0,823	0,279	valid
3.	0,823	0,279	valid
4.	0,187	0,279	valid
5.	0,607	0,279	valid
6.	0,775	0,279	valid

2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi Nonfinansial

No	<i>corrected item-total Correlation</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
1.	0,879	0,279	valid
2.	0,791	0,279	valid
3.	0,879	0,279	valid
4.	0,855	0,279	valid
5.	0,768	0,279	valid
6.	0,691	0,279	valid

3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	<i>corrected item-total Correlation</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
1.	0,845	0,279	valid
2.	0,788	0,279	valid
3.	0,845	0,279	valid
4.	0,751	0,279	valid
5.	0,576	0,279	valid
6.	0,804	0,279	valid
7.	0,676	0,279	valid

8.	0,753	0,279	valid
9.	0,851	0,279	valid
10.	0,807	0,279	valid
11.	0,662	0,279	valid

4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	<i>corrected item-total correlation</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
1.	0,692	0,279	valid
2.	0,639	0,279	valid
3.	0,732	0,279	valid
4.	0,512	0,279	valid
5.	0,585	0,279	valid
6.	0,662	0,279	valid
7.	0,769	0,279	valid
8.	0,527	0,279	valid

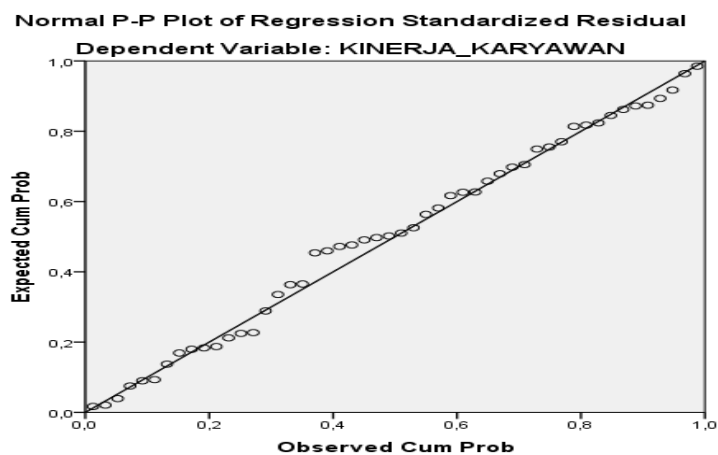
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,863	reliabel
Kompensasi Nonfinansial	0,871	reliabel
Budaya Organisasi	0,923	reliabel
Kinerja Karyawan	0,757	reliabel

Dari uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residu yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal.



Selain melihat grafik diatas, normalitas data dalam penelitian ini juga dapat dilihat dengan cara uji Kolmogorov-Smirnov. Persyaratan dari uji Untuk uji K-S yakni nilai hasil Uji K-S > dibandingkan taraf signifikansi 0,05 maka residual tersebut telah normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}		
	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,91583984
Most Extreme	Absolute Differences	,092
	Positive	,060
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian kolmogorov-semirnov diatas diketahui bahwa nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Model	collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial	0,959	1,043
Kompensasi Nonfianansial	0,839	1,192
Budaya Organisasi	0,820	1,219

Berdasarkan hasil Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinieritas karena tidak terdapat hubungan antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

merupakan suatu model yang memiliki heteroskedastisitas berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada atau tidak gejala ini. Maka penelitian ini menggunakan *Park Gleyser* dengan cara mengkorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing nilai independen. Jika hasil nilai

probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas. Wibowo (2012 : 93).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,532	2,522		,608	,546
KOMPENSASI_FINANSIAL	,050	,071	,106	,709	,482
KOMPENSASI_NONFINANSIAL	,038	,075	,080	,503	,617
BUDAYA_ORGANISASI	-,030	,042	-,116	-,717	,477

a. Dependent Variable: ABS_RES

Pengujian Hipotesis

Metode Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,758	4,229		3,726	,001
KOMPENSASI_FINANSIAL	,495	,118	,477	4,179	,000
KOMPENSASI_NONFINANSIAL	-,254	,126	-,246	2,022	,049
BUDAYA_ORGANISASI	,213	,070	,374	3,034	,004

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + e$$

Dimana :

$$Y = 15,758 + 0,495 - 0,254 + 0,213$$

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji pengaruh independen dengan tingkat signifikan sebesar 5% (0,05). Dengan tabel distribusi t dicari dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $50-3-1=46$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

Pada Hipotesis X_1 , X_2 , dan X_3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan pengujian parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikan. Jika dalam hasil perhitungan kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima sebaliknya jika dalam hasil perhitungan lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3,726	,001
KOMPENSASI_FINANSIAL	4,179	,000
KOMPENSASI_NONFINANSIAL	-2,022	,049
BUDAYA_ORGANISASI	3,034	,004

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

1. Uji Hipotesis 1 (H1)

Dari hasil pengujian hipotesis kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} = 4,179$ yakni lebih besar dari $t_{tabel} = 2,01290$. Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Jadi variabel independen (X_1) berpengaruh signifikan terhadap dependen (Y).

(H1) : kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Uji Hipotesis 2 (H2)

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} = -2,022$ yakni lebih besar dari $t_{tabel} =$

2,01290. Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Jadi variabel independen (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y).

(H2) : Kompensasi nonfinansial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis 3 (H3)

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} = 3,034$ yakni lebih besar dari $t_{tabel} = 2,01290$ Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Jadi variabel independen (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

(H3) : budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji f bertujuan untuk mengukur pengaruh dependen. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05).

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	310,116	3	103,372	11,414	,000 ^b
Residual	416,604	46	9,057		
Total	726,720	49			

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 11,414 > F_{tabel} = 2,81$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_a diterima .Hal ini hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (H4) : kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Tanjungpinang.

Uji Determinasi (R^2)

Menurut Wibowo (2012 : 135) merupakan analisis yang digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersma-sama terhadap variabel terikat. Jadi koefisien angka yang ditunjuk untuk memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk untuk menjelaskan kondisi yang sebenarnya.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 ^a	,427	,389	3,009

Berdasarkan dari tabel 4.20 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,389 atau 38,9% yang artinya bahwa besar pengaruh kompensasi finansial (X1), kompensasi nonfinansial (X2), dan budaya organisasi (X3) secara serentak terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Adalah sebesar 37,2% sedangkan sisanya (100% - 38,9% = 62,1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model ini yang lebih meningkatkan hasil kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah di uraikan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian yang dilakukan dengan regresi berganda menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,179 > nilai t_{tabel} sebesar 2,01290 artinya Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Jadi kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pengujian yang dilakukan dengan regresi berganda menunjukan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -2,022 > nilai t_{tabel} sebesar 2,01290 artinya Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Jadi kompensasi nonfinansial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
3. Pengujian yang dilakukan dengan regresi berganda menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,034 > nilai t_{tabel} sebesar 2,01290 artinya Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Jadi budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengujian yang dilakukan dengan uji F menunjukan bahwa secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 11,434 > F_{tabel} 278 artinya dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial (X1), kompensasi nonfinansial (X2), budaya organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Pos Tanjungpinang
 - a. PT. Pos Tanjungpinang sebaiknya terus mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial, budaya organisasi karena variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Sebaiknya perusahaan terus meningkatkan kompensasi nonfinansial agar karyawan tidak merasa bahwa perusahaan tidak memberikan kepercayaan kepada karyawannya perusahaan tidak memberikan peluang yang sama terhadap semua karyawannya, agar dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan komunikasi antara karyawan dengan atasan dapat selalu terjalin dengan baik. Karena hal ini juga dapat meningkatkan kinerja karyawan
 - c. Dalam melaksanakan pekerjaan, perusahaan hendaknya selalu memperhatikan kualitas, kemampuan dan hasil para karyawan, karena akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - d. Untuk mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan dalam perusahaan maka pimpinan perlu mendiskusikan bersama-sama dengan karyawan setiap permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan. Hal ini untuk menghindari terjadinya kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja sehingga tercapai hasil yang optimal.
2. Bagi para peneliti yang akan datang
 - a. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menambahkan variabel lain agar lebih luas lagi dalam penelitian.
 - b. Penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti seluruh PT. Pos yang ada di KEPRI agar hasil yang didapat akan lebih maksimal dan semakin akurat dalam penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Hidayanto, *at.al*, 2014. *Jurnal Administrasi Bisnis, pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap motivasi dan kinerja karyawan Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang*
- Ekshu Hamdan dan Roy Setiawan. 2014. *Jurnal, Pengaruh Kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Buana Persada program studi manajemen Universitas Kristen Petra*
- Elina. 2011. *Metodologi Penelitian*. Medan : Katalog Dalam Penerbitan (KDT)
- Hana Laura. 2012. *Pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan (studi kasus di ruang perawatan VIP anggrek dan ruang perawatan K.R.S. Persatuan gereja Indonesia, CIKINI Jakarta. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie Jakarta.*
- Hasibuan, Melayu S.P. 2008 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- _____ . 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana

- Hendriawan. 2014. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. Skripsi . Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Ivancevich, M. Jhon *at.al.* 2006. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* : Erlangga
- Lenni, Nor. 2014. Pengaruh Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Bunyu Filed Kabupaten Bulungan : Universitas Mulawarman
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Mangkunegara, Perabu Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Magkunegara , Perabu Anwar. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama
- Mondy , R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. : Erlangga
- PB, Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Oryza
- Pratiwi, Riska. 2012. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Makassar. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Robin dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Salam, Abdus. 2014 . *Manajemen insani dalam bisnis*. Yogyakarta : Pustaka Pelajaran
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung : Fokusmedia
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- . 2014. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sunyonto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Reflika Aditama
- Sunyonto, Danang dan Burhanudin. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CAPS Kav. Maduskismo.

- _____. 2015. *Teori Prilaku Keorganisasi*. Yogyakarta : Cap (*Center of Academic Publishing Service*)
- Tika, Pabundu. 2013. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Wibowo, Agung Edy. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta : Gava Media
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Yuniarsih, Tjutju dan M, Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Cv. Alfabeta
- Yani M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media

