

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.5 Gambaran Umum CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri

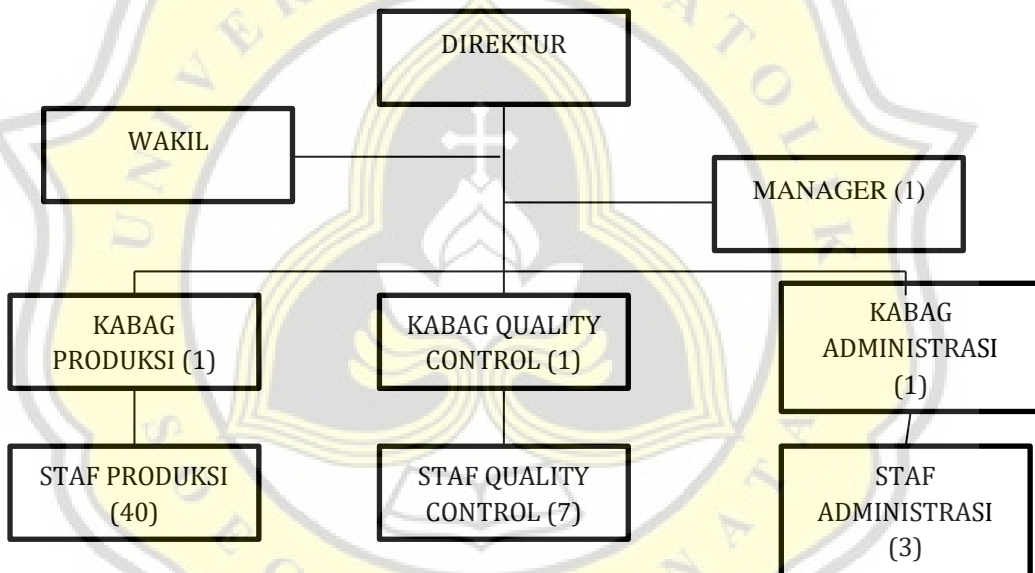
CV Anugerah Tiga Putra Mandiri adalah salah satu perusahaan swasta di kota Cirebon yang bergerak dibidang produksi garam. CV Anugerah Tiga Putra Mandiri dibangun sejak tahun 1984 yang terletak di Kecamatan Gebang Kulon di jalan raya pantura Gebang Kulon Blok Bunut RT.003 RW.007 di desa Gebang kulon. Perusahaan yang berkecimpung di bidang garam didirikan oleh bapak Suhartono. Perusahaan ini didirikan karena sebelumnya bapak Suhartono yang berkecimpung di pabrik tekstil yang berada di Bandung mengalami kebangkrutan. Keluarga bapak Suhartono pindah ke Cirebon pada tahun 1984 untuk mendirikan pabrik garam yang awal mula nama perusahaan tersebut bernama PT 37. PT 37 kemudian dipimpin oleh bapak Agus Susanto yang merupakan putra pertama dari bapak Suhartono sejak tahun 2008. Kemudian di Tahun 2018 PT 37 berganti nama menjadi CV Anugerah Tiga Putra Mandiri.





Gambar 0.1
CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri

Struktur organisasi dari CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri adalah sebagai berikut:



Gambar 0.2
Struktur Organisasi CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri

Penilaian kinerja :

1. Manager dinilai oleh Direktur
2. Kepala Bagian/KABAG dinilai oleh Manager
3. Staf dinilai oleh Kepala Bagian

Karyawan	Jumlah
Manager	1
Kabag Produksi	1
Kabag Quality Control	1
Kabag Administrasi	1
Staf Produksi	40
Staf Quality Control	7

Staf Administrasi	3
Total	54

3.6 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 54 orang karyawan CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri. Gambaran umum responden adalah sebagai berikut:

Tabel 0.1
Gambaran Responden Usia dan Jenis Kelamin Responden

Usia	Jenis kelamin		Total
	Laki - Laki	Perempuan	
21-26 tahun	5	0	5
27-32 tahun	15	2	17
33-38 tahun	13	2	15
39-44 tahun	10	2	12
45-50 tahun	1	1	2
51-56 tahun	1	1	2
57-61 tahun	1	0	1
Total	46	8	54

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan dari tabel 4.1, diketahui bahwa berdasarkan usia dan jenis kelamin responden karyawan CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri yang terbanyak adalah berusia 27-32 tahun dan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sejumlah 15 orang.

Tabel 0.2
Gambaran Responden Lama Kerja dan Jenis Kelamin Responden

Lama kerja	Jenis kelamin		Total
	Laki - Laki	Perempuan	
1-4 tahun	7	2	9
5-8 tahun	12	0	12
9-12 tahun	2	0	2
13-16 tahun	11	2	13
17-20 tahun	10	2	12
21-24 tahun	3	1	4
25-28 tahun	1	1	2
Total	46	8	54

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan dari tabel 4.2, diketahui bahwa berdasarkan lama kerja dan jenis kelamin, responden karyawan CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri yang terbanyak adalah memiliki jenis kelamin laki-laki dan telah bekerja selama 5-8 tahun yaitu sejumlah 12 orang.

Tabel 0.3
Gambaran Responden antara Usia dan Lama Kerja Responden

Usia	Lama Kerja							Total
	1-4 tahun	5-8 tahun	9-12 tahun	13-16 tahun	17-20 tahun	21-24 tahun	25-28 tahun	
21-26 tahun	5	0	0	0	0	0	0	5
27-32 tahun	4	12	1	0	0	0	0	17
33-38 tahun	0	0	1	12	2	0	0	15
39-44 tahun	0	0	0	1	8	3	0	12
45-50 tahun	0	0	0	0	0	1	1	2
51-56 tahun	0	0	0	0	2	0	0	2
57-61 tahun	0	0	0	0	0	0	1	1
Total	9	12	2	13	12	4	2	54

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan dari tabel 4.3, diketahui bahwa berdasarkan usia dan lama kerja, responden karyawan CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri yang terbanyak adalah dengan lama kerja 5-8 tahun dengan usia 27-32 tahun dan 13-16 tahun dengan usia 33-38 tahun yaitu sejumlah 12 orang.

3.7 Deskripsi persepsi responden mengenai kompensasi finansial, non finansial dan kinerja.

3.7.1 Tanggapan Reponden terhadap Variabel Kompensasi finansial

Kompensasi finansial dalam penelitian ini adalah Pemberian imbalan atas hasil kerja karyawan CV Anugerah Tiga Putra Mandiri berupa uang atau yang

bisa ditukarkan dengan nilai uang baik secara langsung dan tidak langsung.. Hasil jawaban indikator variabel kompensasi finansial adalah sebagai berikut :

Tabel 0.4
Tanggapan Reponden terhadap Variabel Kompensasi finansial

N O	Indikator	Dimensi		ST S	T S	N	S	SS	J ml	Rat a-rat a	Katego ri
1	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan kemampuan saya	Kompensasi Langsung (4,11 – Sangat sesuai)	Frekuensi	0	6	5	19	24	54	4,13	Sangat Sesuai
			Bobot	0	12	15	76	120	223		
2	CV Anugerah Tiga Putra Mandiri memberikan upah sesuai UMR		Frekuensi	0	6	1	21	26	54	4,24	Sangat Sesuai
			Bobot	0	12	3	84	130	229		
3	Saya merasa bayaran yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya pada CV Anugerah Tiga Putra Mandiri		Frekuensi	0	6	3	18	27	54	4,22	Sangat Sesuai
			Bobot	0	12	9	72	135	228		
4	CV Anugerah Tiga Putra Mandiri mengakui prestasi yang saya berikan untuk perusahaan		Frekuensi	1	3	8	23	19	54	4,04	Sangat Sesuai
			Bobot	1	6	24	92	95	218		
5	Saya merasa insentif selalu diberikan tepat waktu		Frekuensi	1	5	4	21	23	54	4,11	Sangat Sesuai
			Bobot	1	10	12	84	115	222		
6	Saya merasa insentif sesuai dengan jam kerja yang telah saya lakukan		Frekuensi	1	5	4	30	14	54	3,94	Sesuai
			Bobot	1	10	12	120	70	213		
7	Saya merasa diberikan manfaat kesehatan berupa BPJS ketenagakerjaan oleh CV Anugerah Tiga Putra Mandiri	Kompensasi Tidak Langsung (3,88 – Sesuai)	Frekuensi	1	5	4	23	21	54	4,07	Sangat Sesuai
			Bobot	1	10	12	92	105	220		
8	Saya merasa diberikan manfaat program Jaminan Pensiun BPJS oleh CV Anugerah Tiga Putra Mandiri		Frekuensi	1	3	15	32	3	54	3,61	Sesuai
			Bobot	1	6	45	128	15	195		
9	Ada fasilitas mess		Frekuensi	0	6	9	29	10	54	3,80	Sesuai

NO	Indikator	Dimensi		STS	TSS	N	S	SS	Jml	Rata-rata	Kategori
	untuk karyawan perusahaan		ensi								
			Bobot	0	12	27	116	50	205		
10	Ada fasilitas kendaraan kantor untuk karyawan		Frekuensi	1	5	1	30	17	54	4,06	Sangat Sesuai
			Bobot	1	10	3	120	85	219		
	Kompensasi Finansial									4,02	Sangat Sesuai

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator kompensasi finansial menunjukkan angka rata-rata 4,02 yang menunjukkan bahwa responden menyatakan kompensasi finansial yang diberikan oleh CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri dalam kategori sangat sesuai. Karyawan merasa bahwa gaji yang didapatkan dari CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri sudah sesuai dengan kemampuannya. CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri memberikan upah sesuai dengan UMR sehingga karyawan merasa bayaran yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Karyawan merasa bahwa CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri mengakui prestasi yang diberikan oleh karyawan dengan memberikan insentif yang diberikan tepat waktu dan sesuai dengan jam kerja yang dilakukan karyawan. Manfaat kesehatan juga diberikan oleh CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri kepada karyawan seperti BPJS Ketenagakerjaan, dan Jaminan Pensiun BPJS. CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri juga memberikan fasilitas untuk karyawan berupa mess karyawan dan fasilitas kendaraan kantor yang dapat digunakan untuk operasional.

3.7.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial adalah semua kompensasi berupa karir dan lingkungan kerja yang diberikan oleh CV Anugerah Tiga Putra Mandiri. Hasil jawaban indikator variabel kompensasi non finansial adalah sebagai berikut:

Tabel 0.5
Tanggapan Reponden terhadap Variabel Kompensasi non finansial

NO	Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-rata	Kategori
1	Saya merasa ada keamanan bekerja di perusahaan	Frekuensi	3	1	14	31	5	54	3,63	Sesuai
		Bobot	3	2	42	124	25	196		
2	Saya merasa diberikan peluang untuk promosi jabatan	Frekuensi	0	3	23	24	4	54	3,54	Sesuai
		Bobot	0	6	69	96	20	191		
3	Ada jenjang karir yang jelas di perusahaan	Frekuensi	0	6	7	28	13	54	3,89	Sesuai
		Bobot	0	12	21	112	65	210		
4	Perusahaan memiliki kebijakan promosi yang adil	Frekuensi	3	5	10	31	5	54	3,56	Sesuai
		Bobot	3	10	30	124	25	192		
5	Perusahaan mengakui prestasi sebagai dasar penentuan promosi	Frekuensi	0	4	14	23	13	54	3,83	Sesuai
		Bobot	0	8	42	92	65	207		
6	Perusahaan memberikan pujian jika saya berhasil mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya	Frekuensi	0	2	13	31	8	54	3,83	Sesuai
		Bobot	0	4	39	124	40	207		
7	Saya merasa rekan kerja di perusahaan memiliki sikap yang bersahabat	Frekuensi	1	3	12	24	14	54	3,87	Sesuai
		Bobot	1	6	36	96	70	209		
8	Saya merasa nyaman bekerja di CV Anugerah Tiga Putra Mandiri	Frekuensi	2	6	7	33	6	54	3,65	Sesuai
		Bobot	2	12	21	132	30	197		
9	Saya senang bekerja di CV Anugerah Tiga	Frekuensi	4	3	8	27	12	54	3,74	Sesuai
		Bobot	4	6	24	108	60	202		

NO	Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-rata	Kategori
	Putra Mandiri									
10	Saya merasa kondisi kerja di CV Anugerah Tiga Putra Mandiri kondusif	Frekuensi	3	3	5	35	8	54	3,78	Sesuai
		Bobot	3	6	15	140	40	204		
	Kompensasi Non Finansial								3,73	Sesuai

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator kompensasi non finansial menunjukkan angka rata-rata 3,73, yang menunjukkan bahwa responden menyatakan kompensasi non finansial CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri ada pada kategori sesuai. Responden merasa ada keamanan dalam bekerja di perusahaan dimana responden tidak takut untuk dipecat secara sepihak. Karyawan juga merasa diberikan peluang untuk promosi jabatan di perusahaan dengan adanya jenjang karir yang jelas di perusahaan dan kebijakan promosi yang adil berdasarkan prestasi kerja karyawan.

CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri selalu memberikan pujian kepada karyawan jika dapat mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Selain itu rekan kerja di CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri dirasakan memiliki sikap yang bersahabat yang membuat karyawan merasakan nyaman dan senang dalam bekerja di CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri sebab merasa bahwa kondisi kerja di CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri kondusif.

3.7.3 Tanggapan Reponden terhadap Variabel Kinerja karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai karyawan CV Anugerah Tiga Putra Mandiri baik secara kualitas maupun kuantitas

dalam memenuhi dan menyelesaikan tanggung jawab serta tugasnya. Hasil jawaban indikator variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 0.6
Tanggapan Reponden terhadap Variabel Kinerja karyawan

NO	Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-rata	Kategori
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan dari CV Anugerah Tiga Putra Mandiri	Frekuensi	4	2	9	33	6	54	3,65	Tinggi
		Bobot	4	4	27	132	30	197		
2	Karyawan mampu memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan oleh CV Anugerah Tiga Putra Mandiri.	Frekuensi	1	6	8	32	7	54	3,70	Tinggi
		Bobot	1	12	24	128	35	200		
3	Karyawan paham terhadap peraturan yang ditetapkan oleh CV Anugerah Tiga Putra Mandiri	Frekuensi	2	8	13	24	7	54	3,48	Tinggi
		Bobot	2	16	39	96	35	188		
4	Karyawan memahami tugas yang karyawan lakukan pada CV Anugerah Tiga Putra Mandiri	Frekuensi	1	11	14	24	4	54	3,35	Tinggi
		Bobot	1	22	42	96	20	181		
5	Hasil kerja karyawan dapat melebihi target yang ditetapkan oleh CV Anugerah Tiga Putra Mandiri	Frekuensi	4	3	9	31	7	54	3,63	Tinggi
		Bobot	4	6	27	124	35	196		
6	Karyawan mau bertanggung jawab memperbaiki kesalahan dalam bekerja pada CV Anugerah Tiga Putra Mandiri	Frekuensi	3	1	14	28	8	54	3,69	Tinggi
		Bobot	3	2	42	112	40	199		
7	Karyawan memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai pekerjaan yang karyawan lakukan di CV Anugerah Tiga Putra Mandiri	Frekuensi	1	2	5	38	8	54	3,93	Tinggi
		Bobot	1	4	15	152	40	212		
8	Karyawan mampu bekerja menggunakan fasilitas yang disediakan oleh CV Anugerah Tiga Putra Mandiri	Frekuensi	2	1	11	31	9	54	3,81	Tinggi
		Bobot	2	2	33	124	45	206		
9	Karyawan mampu mengikuti instruksi yang diberikan oleh manajemen CV Anugerah Tiga Putra Mandiri	Frekuensi	1	5	8	27	13	54	3,85	Tinggi
		Bobot	1	10	24	108	65	208		
10	Karyawan berinisiatif untuk melakukan pekerjaan sebelum diperintah	Frekuensi	2	3	5	33	11	54	3,89	Tinggi
		Bobot	2	6	15	132	55	210		
11	Karyawan tidak perlu diawasi untuk	Frekuensi	1	5	7	29	12	54	3,85	Tinggi
		Bobot	1	10	21	116	60	208		

NO	Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-rata	Kategori
	menyelesaikan pekerjaan karyawan									
12	Karyawan memiliki inisiatif untuk bertanya ketika ada pekerjaan yang tidak karyawan pahami	Frekuensi	5	1	8	31	9	54	3,70	Tinggi
		Bobot	5	2	24	124	45	200		
13	Karyawan selalu melakukan pengecekan pekerjaan yang telah karyawan lakukan untuk meminimalkan kesalahan	Frekuensi	1	5	8	27	13	54	3,85	Tinggi
		Bobot	1	10	24	108	65	208		
14	Karyawan selalu merapikan tempat kerja karyawan setelah melakukan pekerjaan	Frekuensi	1	5	4	31	13	54	3,93	Tinggi
		Bobot	1	10	12	124	65	212		
15	Karyawan selalu menyelesaikan tugasnya tepat waktu	Frekuensi	0	6	3	32	13	54	3,96	Tinggi
		Bobot	0	12	9	128	65	214		
16	Karyawan mau membantu pekerjaan rekan yang belum selesai	Frekuensi	1	7	1	34	11	54	3,87	Tinggi
		Bobot	1	14	3	136	55	209		
17	Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan setim karyawan	Frekuensi	1	2	7	31	13	54	3,98	Tinggi
		Bobot	1	4	21	124	65	215		
	Kinerja karyawan								3,77	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, indikator kinerja karyawan menunjukkan angka rata-rata 3,77, yang menunjukkan bahwa atasan menyatakan kinerja karyawan dalam kategori Tinggi. Karyawan dinilai telah mampu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan dari CV Anugerah Tiga Putra Mandiri. Karyawan mampu memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan oleh CV Anugerah Tiga Putra Mandiri. Karyawan paham terhadap peraturan yang ditetapkan oleh CV Anugerah Tiga Putra Mandiri serta mau untuk mematuhi. Hal ini karena karyawan memahami tugas yang karyawan lakukan pada CV Anugerah Tiga Putra Mandiri.

Hasil kerja karyawan dinilai dapat melebihi target yang ditetapkan oleh CV Anugerah Tiga Putra Mandiri. Karyawan selalu melakukan pengecekan pekerjaan

yang telah karyawan lakukan untuk meminimalkan kesalahan. Karyawan juga mau bertanggung jawab memperbaiki kesalahan dalam bekerja pada CV Anugerah Tiga Putra Mandiri. Karyawan memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai pekerjaan yang karyawan lakukan di CV Anugerah Tiga Putra Mandiri. Karyawan mampu bekerja menggunakan fasilitas yang disediakan oleh CV Anugerah Tiga Putra Mandiri secara efektif sehingga memiliki kinerja yang baik.

Karyawan mampu mengikuti instruksi yang diberikan oleh manajemen CV Anugerah Tiga Putra Mandiri namun karyawan juga selalu berinisiatif untuk melakukan pekerjaan sebelum diperintah. Dengan adanya inisiatif tersebut, karyawan tidak perlu diawasi untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan karena karyawan memiliki inisiatif untuk bertanya ketika ada pekerjaan yang tidak karyawan pahami. Karyawan selalu merapikan tempat kerja karyawan setelah melakukan pekerjaan serta selalu menghormati rekan kerja karyawan di CV Anugerah Tiga Putra Mandiri. Kerja sama juga dilakukan karyawan dengan rekan kerja seperti mau membantu pekerjaan rekan yang belum selesai.

Ringkasan hasil dari tanggapan responden untuk setiap variabel penelitian dapat ditunjukkan dari tabel 4.7.

Tabel 0.7
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

No	Variabel	Rata-rata	Kategori
1	Kompensasi finansial	4,02	Sangat sesuai
2	Kompensasi non finansial	3,73	Sesuai
3	Kinerja karyawan	3,77	Tinggi

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda antara kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 0.8
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
Konstanta	1.085		
Kompensasi finansial	.847	6.024	.000
Kompensasi non finansial	.776	4.876	.000

$$\text{Persamaan } Y = 1,085 + 0,847X_1 + 0,776X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di tabel 4.8 menunjukkan bahwa:

- a. b_1 (nilai koefisien regresi kompensasi finansial) sebesar 0,541 mempunyai arti jika kompensasi finansial semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa **H_1 kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima**. Dengan nilai tersebut dan nilai koefisien regresi sebesar 0,847, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa jika kompensasi finansial semakin baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

- b. b_2 (nilai koefisien regresi kompensasi non finansial) sebesar 0,776 mempunyai arti semakin kuat kompensasi non finansial, maka kinerja karyawan juga meningkat.

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa **H₂ kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima**. Dengan nilai tersebut dan nilai koefisien sebesar 0,438 dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut menunjukkan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika kompensasi non finansial mampu meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi finansial, dibuktikan dengan nilai koefisien regresinya sebesar 0,847 yang lebih besar bila dibandingkan dengan variabel kompensasi finansial. Kompensasi non finansial merupakan faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri.

3.9 Uji F

Hasil uji F dapat dilihat dari tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 0.9
Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7722.675	2	3861.337	197.438	.000 ^b
	Residual	997.418	51	19.557		
	Total	8720.093	53			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi non finansial, Kompensasi finansial						

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (signifikan), yang

menunjukkan H_3 diterima yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.10 Pembahasan

3.10.1 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasa bahwa bayaran yang diterima sesuai dengan pekerjaan pada CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri, selain itu gaji sudah sesuai dengan kemampuan karyawan dan diberikan upah sesuai UMR oleh CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri. Hal ini membuat karyawan merasa tidak ada masalah dengan upahnya dan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya sehingga dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan nilai dari standar yang diberikan kepadanya. Ketika karyawan merasakan kebutuhan finansialnya dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan merasa bahwa dirinya dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan lebih bersemangat untuk perusahaan. Hal ini karena karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dari diri dan keluarganya sehingga semakin sesuai kompensasi finansial, semakin baik kinerja karyawan CV. Anugerah Tiga Putra.

Karyawan merasa bahwa CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri tidak pernah terlambat memberikan insentif. CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri juga mendapatkan fasilitas mess karyawan, fasilitas motor dan diberikan manfaat tambahan berupa BPJS ketenagakerjaan serta jaminan pensiun oleh CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri yang berguna untuk klaim dan pemeriksaan kesehatan serta risiko dalam pekerjaan. Karyawan selalu melakukan pengecekan pekerjaan yang

telah karyawan lakukan untuk meminimalkan kesalahan. Karyawan juga mau bertanggung jawab memperbaiki kesalahan dalam bekerja pada CV Anugerah Tiga Putra Mandiri. Hal ini membuat karyawan merasa sadar untuk melakukan kewajiban sesuai dengan beban kerjanya dan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan karena karyawan mampu bekerja menggunakan fasilitas yang disediakan oleh CV Anugerah Tiga Putra Mandiri secara efektif sehingga memiliki kinerja yang baik.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Wibowo & Setiawan (2014), Sugijanto & Sutanto (2018) dan Nofitasari (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.10.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan merupakan sesuatu yang sangat berharga bagi karyawan karena karyawan selain membutuhkan kompensasi finansial juga membutuhkan kenyamanan dalam bekerja yang mendukung dirinya dalam bekerja. Adanya perasaan aman dari karyawan tentang keamanan pekerjaan akan membuat karyawan dapat bekerja dengan lebih tenang sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan dari CV Anugerah Tiga Putra Mandiri. Dalam melakukan pemenuhan target pekerjaan yang ditetapkan oleh CV Anugerah Tiga Putra Mandiri, karyawan juga mau untuk bekerjasama dengan karyawan lain sebab rekan kerja di CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri dirasakan memiliki sikap yang bersahabat yang membuat

karyawan merasakan nyaman dan senang dalam bekerja di CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri yang mendukung kinerja karyawan menjadi semakin baik.

Karyawan merasa bahwa karyawan diberikan peluang untuk promosi jabatan di perusahaan dengan adanya jenjang karir yang jelas di CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri dan kebijakan promosi yang adil berdasarkan prestasi kerja karyawan. Hal ini membuat karyawan menjadi bekerja semakin keras dan baik untuk berusaha memenuhi standar kualitas dari pekerjaan yang dilakukan serta mencapai target yang telah ditetapkan. Sehingga semakin sesuai kompensasi non finansial, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Wibowo & Setiawan (2014), Sugijanto & Sutanto (2018) dan Nofitasari (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.10.3 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial dan non finansial yang dirasakan oleh karyawan CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri secara bersama-sama seperti adanya kesesuaian antara upah sesuai dengan UMR dan gaji yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan serta manfaat kesehatan yang diterima seperti BPJS Ketenagakerjaan, dan Jaminan Pensiun BPJS bersama dengan manfaat tambahan non finansial seperti kesempatan promosi jabatan serta dukungan keamanan dan lingkungan kerja kondusif membuat karyawan semakin mau untuk melakukan pekerjaannya secara serius sehingga meningkatkan

kinerjanya. Kinerja karyawan yang semakin baik dapat terbentuk dengan semakin sesuai kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diterima oleh karyawan CV. Anugerah Tiga Putra Mandiri. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Wibowo & Setiawan (2014), Sugijanto & Sutanto (2018) dan Nofitasari (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

