Jurnal Bisnis
Volume 7 Nomor 1 – Oktober Tahun 2019
ISSN: 2338 -0411

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK YAYASAN PENDIDIKAN PUTRA INDONESIA DI ULUJAMI JAKARTA SELATAN

Sigit Budi Santoso[1)], Pahri Khusaini[2)]
[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhamadiyah Tangerang
Email : *sigitb20@gmail.com*
[2]Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Pamulang
Email : *khusainipahry@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengaruh kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja tenaga pendidik Yayasan Pendidikan Putra Indonesia di Ulujami Jakarta Selatan. Periode waktu penelitian yang dilaksanakan yaitu dari bulan September 2017 sampai bulan Juni 2018. Populasi penelitian ini meliputi seluruh tenaga pendidik SMP dan SMK Perwira Jakarta. Adapun dalam menentukan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi finansial langsung yang signifikan terhadap kinerja, terdapat pengaruh kompensasi finansial tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja, terdapat pengaruh kompensasi finansial langsung dan tidak langsung secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja.

Kata Kunci : kompensasi finansial, kinerja tenaga pendidik

I. PENDAHULUAN

Berbagai sudut pandang yang dimiliki sebuah para pelaku bisnis khususnya perusahaan untuk dapat memenangkan sebuah kompetisi tanpa mengesampingkan tujuan dari sebuah perusahaan itu berdiri sejak awal dengan menggunakan berbagai cara atau strategi perusahaan dengan meningkatkan kemampuan karyawan agar lebih berkualitas dan kuantitas terhadap pekerjaan yang lebih efektif dan efisien secara optimal dengan cara memberikan suatu pelatihan atau memberikan kompensasi yang cukup untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

Kompensasi merupakan dasar dari lima tingkat kebutuhan menurut teori maslow yang dimulai dari kebutuhan fisiologis sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri. Maka dari itu, pemberian kompensasi dapat mempercepat untuk memperoleh tujuan perusahaan yakni memperoleh laba. Adapun kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan segala balas jasa untuk kerja mereka

Menurut Yani dalam Laura (2012) menjelaskan kompensasi dibedakan menjadi 2 yaitu Kompensasi dalam bentuk finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung yaitu tunjangan dan Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua bagian yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kompensasi yang berhubungan dengan

pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan sesuai (menarik).

Menurut Torang dalam Leonardo (2015) Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompokan orang di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Kinerja yang baik akan memberikan dampak secara langsung kepada perusahaan seperti dapat meningkatkan laba dan sebaliknya apabila kinerjanya buruk akan memberikan dampak yang buruk yakni penurunan laba. Maka dari itu pentingnya kinerja Tenaga Pendidik sangat diperlukan sebuah yayasan seperti Yayasan Pendidikan Putra Indonesia yang telah berdiri pada 1986 di Ulujami Jakarta Selatan yang telah mendirikan sekolah satuan pendidikan yakni SMP dan SMK Perwira Jakarta.

Identifikasi Masalah

1. Sistem pemberian kompensasi finansial langsung seperti gaji, insentif, dan tunjangan yang masih menggunakan manual sehingga tidak efisien.
2. Sistem pemberian kompensasi finansial tidak langsung seperti cuti, asuransi, dan fasilitas yang tidak merata.
3. Sistem pemberian kompensasi finansial langsung yang kurang efisien menyebabkan guru sering datang terlambat dan meninggalkan kelas sebelum waktunya
4. Sistem pemberian kompensasi finansial tidak langsung yang tidak merata menyebabkan terjadinya kecemburuan sosial guru dilingkungan sekolah.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja tenaga pendidik?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial tidak langsung dan terhadap kinerja tenaga pendidik ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja tenaga pendidik.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja tenaga pendidik.
3. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja tenaga pendidik.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Pendidikan Putra Indonesia Penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Putra Indonesia.

Waktu penelitian ini dilaksanakan yaitu dari bulan September 2017 sampai bulan Juni 2018. Dalam menentukan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2015 : 116). Jadi obyek yang jadi penelitian saat ini adalah seluruh tenaga pendidik SMP dan SMK Perwira Jakarta sebanyak 47 orang. Dalam penelitian ini menggunakan jenis data dan sumber data primer. Metode analisis yang diunakan dalam penelitian ini meliputi uji vaiditas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Tempat Penelitian

Yayasan Pendidikan Putra Indonesia merupakan sebuah yayasan yang berdiri pada 4 Agustus 1986 yang didirikan oleh Alm. H. Mansur Fathi dan saat ini dipimpin oleh Drs. H. Badruzzaman, Ms selaku anak dari Alm. H. Mashur Fathi di wilayah kelurahan Ulujami kecamatan pesanggrahan Jakarta Selatan, yang memiliki sejarah dalam pembuatannya menempuh banyak suatu hambatan yang mula hanya mengelola taman pendidikan Al-Qur'an (TPA) dan meningkatkan menjadi pengelola satuan pendidikan yang berawal dari Sekolah menengah pertama (SMP) Perwira Jakarta pada tahun 1986, dan mengembangkan dengan membangun Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Perwira Jakarta pada tahun 2001 dengan bidang keahlian bisnis dan manajemen jurusan akuntansi dan pemasaran.

Karakteristik Responden

Tabel 3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah	Prosentase
Usia	20 – 30 Tahun	9	19,1 %
	31 – 40 Tahun	14	29,8 %
	41 – 50 Tahun	14	29,8 %
	51 – 60 Tahun	10	21,3 %
	TOTAL	**47**	**100%**
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	57,4 %
	Perempuan	20	42,6%
	TOTAL	**47**	**100%**
Pendidikan Terakhir	SMP	-	-
	SMA Sederajat	8	17 %
	S1	33	70,2%
	S2	3	6,4%
	Lainnya	3	6,4%
	TOTAL	**47**	**100%**
Lama Bekerja	0 – 5 Tahun	16	34%
	6 – 10 Tahun	3	6,4%
	11 – 15 Tahun	10	21,3%
	16 – 20 Tahun	18	38,3%
	TOTAL	**47**	**100%**
Jabatan	Kepala Sekolah	2	4,3%
	Wakil Kepala Sekolah	4	8,5%
	Guru	36	76,6%
	Tata Usaha	5	10,6%
	TOTAL	**47**	**100%**

Sumber : Hasil olahan peneliti 2018

Berdasarkan tabel 3.1 yaitu karakteristik responden di Yayasan Pendidikan Putra Indonesia menunjukkan bahwa responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 19,1%, berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 29,8%, berusia 41-50 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 29,8% dan 51-60 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 21,3%.

Selanjutnya berdasarkan tabel 3.1 menunjukkan bahwa responden dengan Jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang atau sebesar 57,4%, dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau sebesar 42,6%.

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA(Sekolah Menengah Atas) sederajat sebanyak 8 orang atau sebesar 17%, pendidikan terakhir Strata1 sebanyak 33 orang atau sebesar 70,2%, pendidikan terakhir Strata2 sebanyak 3 orang sebesar 6,4% dan pendidikan terakhir lainnya seperti diploma sebanyak 3 orang atau sebesar 6,4%.

Selanjutnya menurut tabel 3.1 menunjukkan bahwa lama bekerja responden dengan rentang waktu 0-5 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 34%, lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 6,4%, lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 21,3%, dan lama bekerja 16-20 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 38,3%.

Berdasarkan tabel 3.1 menunjukkan bahwa responden dengan jabatan sebagai kepala sekolah sebanyak 2 orang atau sebesar 4,3%, wakil kepala sekolah sebanyak 4 orang atau sebesar 8,5%, guru sebanyak 36 orang atau sebesar 76,6% dan sebagai tata usaha sebanyak 5 orang atau sebesar 10,6%

Analisis Deskkriptif

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan jumlah responden sebanyak 47

orang, maka :Sehingga range untuk hasil penelitian = (5-1) / 5 = 0,80. Maka interval penilaian menjadi sebagai berikut:

Tabel 3.2 Tabel Interval penilaian

Interval Penilaian	Nilai
4,21-5,00	Sangat Baik
3,41-4,20	Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
1,00-1,80	Tidak Baik

Sumber : Hasil olahan peneliti 2018

Deskripsi Sistem Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Di Yayasan Pendidikan Putra Indonesia

Tabel 3.3 Deskripsi jawaban mengenai kompensasi finansial langsung

No	Indikator X1	JUMLAH JAWABAN										JML	RATA-RATA
	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS			
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P		
1	P1					4	8,5%	30	63,8%	13	27,7%	197	4,19
2	P2	1	2,1 %	16	34%	11	23,4%	14	29,8%	5	10,6%	147	3,13
3	P3					3	6,4%	35	74,5%	9	19,1%	194	4,13
4	P4					5	10,6%	35	74,5%	7	14,9%	190	4,04
5	P5					5	10,6%	27	57,4%	15	31,9%	198	4,21
6	P6					1	2,1%	35	74,5%	11	23,4%	198	4,21

Sumber : Hasil olahan peneliti 2018

Deskripsi Mengenai Kinerja

Tabel 3.5 Deskripsi jawaban mengenai kinerja

No	Variabel Y	JUMLAH JAWABAN										JML	RATA-RATA
	Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS			
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P		
1	P12			1	2,1%	10	21,3%	32	68,1%	4	8,5%	180	3,83
2	P13	1	2,10%	13	27,7%	12	25,5%	18	38,3%	3	6,4%	150	3,19
3	P14			2	4,3%	10	21,3%	28	59,6%	7	14,9%	181	3,85
4	P15	1	2,10%	2	4,3%	11	23,4%	23	48,9%	10	21,3%	180	3,83
5	P16			8	17%	8	17%	25	53,2%	6	12,8%	170	3,62
6	P17	2	4,30%	8	17%	7	14,9%	25	53,2%	5	10,6%	164	3,49
7	P18			3	6,4%	10	21,3%	27	57,4%	7	14,9%	179	3,81
8	P19			2	4,3%	8	17%	30	63,8%	7	14,9%	183	3.89
9	P20	1	2,10%	16	34%	15	31,9%	12	25,5%	3	6,4%	141	3
10	P21			3	6,4%	10	21,3%	25	53,2%	9	19,1%	181	3,85
11	P22			1	2,1%	7	14,9%	31	66,0%	8	17%	187	3,98
12	P23			3	6,4%	8	17%	31	66,0%	5	10,6%	179	3,81
13	P24			2	4,3%	10	21,3%	28	59,6%	7	14,9%	181	3,85
14	P25			1	2,1%	6	12,8%	24	51,1%	16	34,0%	196	4,17

Sumber : Hasil olahan peneliti 2018

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji T dan Uji Determinasi, untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti.

Uji Validitas

Tabel 3.6 Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai	Keterangan
Kompensasi Finansial Langsung	Finansial_Langsung_1	0,807	Valid
	Finansial_Langsung_2	0,682	Valid
	Finansial_Langsung_3	0,790	Valid
	Finansial_Langsung_4	0,809	Valid
	Finansial_Langsung_5	0,708	Valid
	Finansial_Langsung_6	0,605	Valid
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	Finansial_Tidak_Langsung_1	0,841	Valid
	Finansial_Tidak_Langsung_2	0,724	Valid
	Finansial_Tidak_Langsung_3	0,706	Valid
	Finansial_Tidak_Langsung_4	0,841	Valid
	Finansial_Tidak_Langsung_5	0,742	Valid
Kinerja	Kinerja_1	0,729	Valid
	Kinerja_2	0,589	Valid
	Kinerja_3	0,849	Valid
	Kinerja_4	0,548	Valid
	Kinerja_5	0,770	Valid
	Kinerja_6	0,583	Valid
	Kinerja_7	0,835	Valid
	Kinerja_8	0,756	Valid
	Kinerja_9	0,327	Valid
	Kinerja_10	0,387	Valid
	Kinerja_11	0,668	Valid
	Kinerja_12	0,746	Valid
	Kinerja_13	0,849	Valid
	Kinerja_14	0,332	Valid

Sumber : data primer peneliti (2018)

Berdasarkan tabel 3.6 di atas, dari hasil uji analisis faktor diketahui seluruh indikator dari variabel kinerja, kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung memiliki nilai R Tabel sebesar 0,288 sehingga dapat dinyatakan seluruh indikator dari masing-masing butir pernyataan dalam kuesioner valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3.7 Hasil Uji Realibitas

Variabel	*Cronchbach's Alpha*	Keterangan
Kompensasi Finansial Langsung	0,773	Reliabel
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	0,826	Reliabel
Kinerja	0,892	Reliabel

Sumber : data primer peneliti (2018)

Dari hasil pengujian didapatkan perhitungan koefisien *Cronbach's Alpha* ketiga variabel di atas sebesar > 0,60, hasil uji reliabilitas di atas sebelumya sudah dikurangi masing-masing 1 item dari variabel kinerja dan variabel kompensasi finansial yang bertujuan untuk mencapai acuan tingkat reliabilitas 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan baik dari variabel dependen maupun variabel independen adalah reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak.Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogrov Smirnov*. Pengambilan keputusan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan melihat nilai signifikansinya. Jika signifikansinya > 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak yang artinya variabel berdistibusi normal dan sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima yang artinya variabel tidak berdistribusi normal.

Tabel 3.8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,70549531
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,670
Asymp. Sig. (2-tailed)		,760

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data yang diolah penulis (2018)

Berdasarkan hasil tabel 3.8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,760> 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikkolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliiki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerance. Multikolinieritas terjadi jika nilai tolerance < 0,10 / sama dengan VIF 10. Jika nilai VIF tidak melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikorelasi.

Tabel 3.9 Hasil Uji VIF dan Tolerance

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Total_Finansial_Langsung	0,982	1,018
Total_Finansial_Tidak_Langsung	0,982	1,018

Sumber : Data yang diolah penulis (2018)

Berdasarkan data di atas dilihat dari setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF <10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini**.**

Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak sama varians dari residual observasi satu dengan observasi yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glesjer yaitu dengan meregresi nilai-nilai residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan membandingkan nilai signifikansi variabel independen dengan nilai tingkat kepercayaan (a= 0,05). Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3.10 Uji Glejser

Sampel	Variabel	Signifikansi
47 Responden	Total_Finansial_langsung	0,175
	Total_Finansial_ tidak_ langsung	0,350

Sumber : Data yang diolah penulis (2018)

Hasil output tabel atas diketahui bahwa signifikansi kedua variabel independen memiliki nilai lebih dari 0,05 yaitu pada variabel finansial tidak langsung sebesar 0,175 >0,05 dan variabel finansial tidak langsung sebesar 0,350 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Beranda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (Variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Menurut Ghozali (2013). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), yaitu kompensasi finansial langsung (X1), Kompensasi finansial tidak langsung (X2), Terhadap Kinerja (Y). Menurut sugiyono (2015) , persamaan analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

Y = a+b1X1+b2X2+ e

Dimana :

Y : *Kinerja*
A : Konstanta
b1,b2 : Koefisien Regresi
X1 :Kompensasi Finansial Langsung
X2 : Kompensasi Finansial tidak langsung
E : Error

Tabel 3.11 Hasil Pengujian Regresi Berganda

Variabel	Prediksi	Koefisien	Sig
(constant)		1,645	0,817
Kinerja			
Kompensasi finan-siallangsung	+	1,050	0,000
Kompensasi finan-sialtidak langsung	+	1,388	0,000
R.*Square*	0,590		
***Adjusted* R**	0,572		
F hitung	31,711		**Sig: 0,000**

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti (2018)

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.11 di atas. Persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

Y = 1,645 + 1,050 X1 + 1,388 X2 + e

Maka persamaan regresi berganda dapat diartikan dan diambil kesimpulan bahwa konstanta sebesar 1,645 artinya jika Kompensasi Finansial langsung dan Finansial

tidak langsung nilainya adalah 0, maka tenaga pendidik yang mempengaruhi kinerja nilainya sebesar 1,645. Koefisien regresi variabel Finansial langsung (X1) sebesar 1,050 artinya jika Finansial langsung mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka tenaga pendidik mengalami peningkatan kinerja sebesar 1,050.

Koefisien bernilai positif antara kompensasi finansial langsung dengan kinerja menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, maka semakin tinggi kompensasi finansial langsung maka adanya peningkatan kinerja tenaga pendidik akan semakin tinggi pula dan koefisien regresi variabel Finansial tidak langsung (X2) sebesar 1,388 artinya jika finansial tidak langsung mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka tenaga pendidik akan mengalami peningkatan kinerja sebesar 1,388.

Uji R

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi semakin baik.

Tabel 3.12 Hasil Uji R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768[a]	,590	,572	4,811

a. Predictors: (Constant), Total_Finansial_Tidak_Langsung, Total_Finansial_Langsung

Hal ini menunjukan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung terhadap kinerja sebesar 57%. Atau variasi bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 57% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji T

Uji T dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen (Kompensasi Finansial langsung dan Finansial tidak langsung) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja). Derajat signifikasi yang digunakan adalah 0,05.

Tabel 3.13 Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,645	7,072		,233	,817
Total_Finansial_Langsung	1,050	,265	,386	3,961	,000
Total_Finansial_Tidak_Langsung	1,388	,220	,615	6,315	,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja

SumberData primer yang diolah 2018

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada tabel 3.13 diperoleh nilai:

a. Variabel Kompensasi finansial langsung
   t-hitung untuk variabel kompensasi finansial langsung sebesar 3,961 dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa H_0 ditolak.Variabel kompensasi finansial langsung mempunyai t hitung sebesar 3,961 dengan t tabel = 2,015. Jadi t hitung > t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (kompensasi finansial langsung) memiliki kontribusi terhadap Y (kinerja). Nilai t positif menunjukan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Sehingga dapat disimpulkan variabel kompensasi finansial langsung secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Variabel Kompensasi finansial tidak langsung (X2)

T hitung untuk variabel kompensasi finansial tidak langsung sebesar 6,315 dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa H_0 ditolak. Variabel kompensasi finansial tidak langsung mempunyai t hitung sebesar 6,315 dengan t tabel = 2,015. Jadi t hitung > t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (kompensasi finansial tidak langsung) memiliki kontribusi terhadap Y (kinerja).Nilai t positif menunjukan bahwa variabel X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Sehingga dapat disimpulkan variabel kompensasi finansial tidak langsung secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji F

Pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

Tabel 3.14 Uji F

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1468,121	2	734,060	31,711	,000[b]
Residual	1018,518	44	23,148		
Total	2486,638	46			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Non_Finansial, Finansial

Berdasarkan tabel 3.14 , Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 31,711 dan F tabel sebesar 3,20 dengan taraf signifikasi 0,000 (sig a< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Interprestasi Hasil

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari variabel kompensasi finansial langsung dan variabel finansial tidak langsung. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa kedua variabel independen secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja sebagai variabel dependen. Maka dengan kata lain variabel-variabel independen mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kinerja

a. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukan dengan perolehan hasil uji t yaitu nilai t hitung sebesar 3,961 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,015 dan nilai signifikasi 0,000 pada taraf signifikasi 5% dimana 0,000 < 0,05. Hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif variabel kompensasi finansial langsung terhadap kinerja. Itu menunjukkan bahwa waktu pemberian gaji yang tidak tepat waktu, pemberian insentif yang tidak sesuai dan pemberian tunjangan yang kecil maka akan berpengaruh pada kinerja tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Putra Indonesia.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Fauziah dkk (2016) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang . Dalam penelitian Fauziah menggunakan yang digunakan adalah penelitian yang bersifat penjelasan (*explanatory research*). Hasil menunjukan

kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Lebih lanjut dalam penelitian Marliana dkk (2016) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kompensasi finansial tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukan dengan perolehan hasil uji t yaitu nilai t hitung sebesar 6,315 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,015 dan nilai signifikasi 0,000 pada taraf signifikasi 5% dimana 0,000 < 0,05. Hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif variabel kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja. Itu menujukkan bahwa pemberian kompensasi finansial tidak langsung seperti pemberian asuransi yang tidak dirasakan secara langsung, pemberian cuti yang tidak didapat semuanya dan pemberian fasilitas yang akan manambah beban pekerjaan maka dapat berpengaruh pada kinerja tenaga pendidik.

Hasil penelitian menunjukkan sesuai dengan penelitian Samudra dkk (2014) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang. Dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan hasil menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi finansial tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut dalam penelitian Laura Hana (2012) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan di ruang perawatan VIP anggrek dan ruang perawatan K di Rumah sakit gereja Indonesia Cikini, Jakarta. Hasil penelitian menujukkan terdapat pengaruh kompensasi finansial yang signifikan terhadap kinerja.

c. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja

Hasil Uji hipotesis membuktikan bahwa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan perolehan uji f dengan nilai f hitung sebesar 31,711 dan F tabel sebesar 3,20 dengan taraf signifikasi 0,000 (sig a< 0,05). maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sadzwina dan Gilang (2015) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada Hotel Kartika Chandra Jakarta menyatakan bahwa kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Lebih lanjut dalam penelitian Koestartyo dkk (2016) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan coffee shop di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibeberapa coffee shop.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, akan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Terdapat pengaruh kompensasi finansial langsung yang signifikan terhadap kinerja hasil uji t yaitu nilai t hitung sebesar 3,961 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,015 dan nilai signifikasi 0,000 pada taraf signifikasi 5% dimana 0,000 < 0,05.
b. Terdapat pengaruh kompensasi Finansial tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja sesuai dengan hasil uji t yaitu nilai t hitung sebesar 6,315 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,015 dan nilai signifikasi 0,000 pada taraf signifikasi 5% dimana 0,000 < 0,05.
c. Terdapat pengaruh kompensasi finansial langsung dan tidak langsung secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja sesuai dengan perolehan uji f dengan nilai f hitung sebesar 31,711 dan F tabel sebesar 3,20 dengan taraf signifikasi 0,000 (sig a< 0,05).

V. REFERENSI

Al Fajar Siti dan Heru Tri. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Unit penerbit dan percetakan STIM YKPM.

Amrullah, Asriyanti. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK*. Skripsi tidak diterbitkan. Makasar: FE Universitas Hasanuddin.

Fauzi, Usman. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Trakindo Utama Samarinda. *e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, (Online), Vol 2, No 3 (http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp), diakses 19 Februari 2018.

Fauziah dkk. 2016. Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Online) Vol 37, No. 1 (http//:php/jab/article/view/1446), diakses 19 Februari 2018.

Ganyang, Machmed Tun dan Lestari, Epo. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lane Archive Management Jakarta. *Jurnal Lentera bisnis*, (Online), Vol 2, No. 1 (https://plj.ac.id/ojs/index.php /jrlab/article/view/122), diakses 30 Januari 2018.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitasi Diponegoro.

Handayani, Dian Fitria. 2013. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur*. Skripsi tidak diterbitkan. Padang: FE Universitas negeri padang.

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya* Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta Anggota IKAPI No.008.

Haristryanto, Firman. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional VII Makasar*. Skripsi tidak diterbitkan. Makasar: FE Universitas Hasanuddin.

Hati, Shinta wahyu dan Simangunsong serlina. 2016. Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Semangat Kerja

Karyawan Di PT. Bandar Abadi Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, (Online), Vol 4, No. 2 (https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/view/71), diakses 29 Januari 2018.

Irfandi dkk. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, (Online), Vol 14, No. 2 (http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/2485),diakses 18 februari 2018.

Juavani, Ella dan Rivai Veithzal. 2009. *Manajemen Perusahaan Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Koerstartyo, dkk. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop Di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, (Online), Vol 4, No. 2 (http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenperhotelan/article/view/4745), diakses 19 februari 2018.

Marliani, Mita D Dkk. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Manado. *Jurnal EMBA*, (Online), Vol 4, No. 4 (https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article /view/14748), diakses 19 Januari 2018.

Martinus, Erik. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya. *Jurnal ilmu dan riset manajemen*, (Online), Vol 5, No. 1 (https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/view/1455/ 1411) diakses 4 februari 2018.

Nova, dkk. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawain di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal*, (Online) Vol 2, No.1(http://www.jurnal.stiepar.ac.id/index.php/tsj/ article/view/15) diakses 10 Februari 2018.

Nurcahyani, Ni Made dan Adnyani, I.G.A Dewi. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen nud*,(Online), Vol.5, No.1 (https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/16159), diakses 10 Februari 2018.

Sadzwina, Rani dan Gilang, Alini. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Kartika Chandra Jakarta. *E-proceeding of management*, (Online), Vol 2 No.1 (http://libraryeproceeding.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/vie/2105), diakses 9 februari 2018.

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitan Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung: Penerbit Alfabeta.*

Wardani, Rosyia. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMKN 3 Mataram. *Jurnal Valid*. Vol 13 No. 2 (http://stieamm.ac.id/wpcontent/uploads/2017/07/Rosyia-Wardani.pdf), diakses 9 februari 2018