

**ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN
NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
CV. HASAN PRATAMA KARANGANYAR**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Disusun Oleh :

**DEWI ANGGRAINI
NIM. B 100 030 312**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2012

PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca Skripsi dengan judul :

ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN
NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV.
HASAN PRATAMA KARANGANYAR

yang ditulis oleh :

DEWI ANGGRAINI
NIM. B 100 030 312

Penandatanganan berpendapat bahwa Skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk
diterima.

Surakarta, 2012

Pembimbing



(Drs. Agus Muqorobin, MM)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Triyono, M.Si)

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan CV. Hasan Pratama Karanganyar. 2) Untuk mengetahui faktor mana yang lebih dominan antara pemberian kompensasi finansial dan non finansial mempengaruhi prestasi kerja karyawan CV. Hasan Pratama Karanganyar.

Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : 1) Diduga ada pengaruh antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan. 2) Diduga kompensasi finansial lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($15,436 > 1,960$) maka hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan pemberian kompensasi non finansial (X_2) diperoleh hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,743 > 1,960$) maka hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F test diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,599 > 2,37$), maka H_0 ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel pemberian kompensasi finansial (X_1), dan pemberian kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil R^2 sebesar 0,813, berarti variasi perubahan variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pemberian kompensasi finansial (X_1), dan pemberian kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 81,3%. Sedangkan sisanya sebesar 18,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Kata Kunci : Pemberian Kompensasi Finansial, Non Finansial dan Prestasi Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja yang tinggi juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, karena motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai baru merupakan suatu potensi belum menunjukkan adanya perilaku kerja sehingga belum dapat menjamin tercapainya tingkat prestasi kerja yang tinggi. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan dan kompensasi menjadi alasan utama kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa kompensasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada suatu lembaga atau instansi. Bila suatu instansi menghendaki prestasi kerja dari pegawainya, mau tidak mau instansi itu harus memberi perhatian pada masalah prestasi kerja dan motivasi kerja pegawainya, namun juga harus memperhatikan kompensasi untuk karyawan. Betapa pentingnya perhatian yang lebih serius terhadap pegawai, agar dapat mewujudkan pegawai di suatu instansi yang efektif, efisien, bersih dan profesional serta dengan hasil yang produktif. Untuk itulah, kiranya perlu dirumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk melaksanakan pembinaan para pegawai instansi, melalui pemberian kompensasi diharapkan akan dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada lingkungan instansi tersebut.

Atas dasar pemikiran itulah, peneliti akan melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh manakah pengaruh pemberian kompensasi terhadap

prestasi kerja karyawan CV. Hasan Pratama, dengan judul **“ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV. HASAN PRATAMA KARANGANYAR”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan CV. Hasan Pratama Karanganyar?
2. Manakah di antara kompensasi finansial dan non finansial yang lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV. Hasan Pratama Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan CV. Hasan Pratama Karanganyar
2. Untuk mengetahui faktor mana yang lebih dominan antara pemberian kompensasi finansial dan non finansial mempengaruhi prestasi kerja karyawan CV. Hasan Pratama Karanganyar

D. Tinjauan Pustaka

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan (Rivai, 2004: 357). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan

kesetiaan dalam bisnis perusahaan dan kompensasi menjadi alasan utama kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal (Rivai, 2004: 359). Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya. Tujuan dari manajemen kompensasi efektif menurut Rivai (2004: 359) adalah:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas;
2. Mempertahankan karyawan yang ada;
3. Menjamin keadilan;
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan;
5. Mengendalikan biaya;
6. Mengikuti aturan hukum;
7. Memfasilitasi pengertian; dan
8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Komponen-komponen pada kompensasi menurut Rivai (2004: 360) adalah:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang

memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan (Rivai, 2004: 360)

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan (Rivai, 2004: 362). Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

c. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan (Rivai, 2004: 362).

2. Prestasi Kerja

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauhmana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan dengan

perubahan dan perkembangan karyawan. Karena itu perlu dilakukan, penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan disebut prestasi kerja (Rivai, 2004: 307). Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan menglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerjaan memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan.

Hasil penilaian prestasi kerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian prestasi kerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan. Adapun tujuan penilaian prestasi kerja menurut Ruky, (2001: 20-201) adalah:

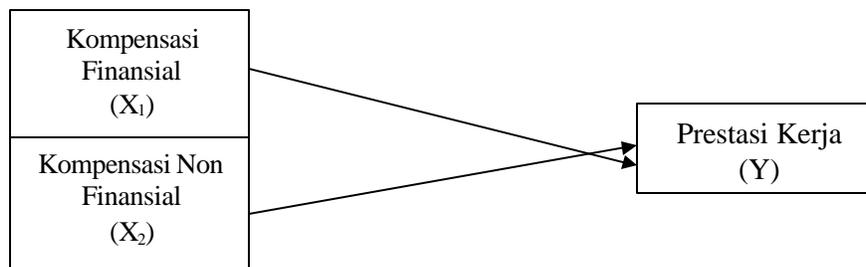
- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar prestasi yang harus dicapai dan meneliti dan menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu yang ditetapkan
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Dengan kata lain, peningkatan produktivitas sumber daya manusia secara keseluruhan diusahakan dicapai melalui peningkatan prestasi kerja karyawan secara perorangan (individu).
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi mereka.

- d. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna. Pada gilirannya usah ini akan membantu perusahaan untuk mempunyai pasokan tenaga yang cakap dan terampil yang cukup untuk pengembangan perusahaan di masa depan.
- e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gajinya atau imbalannya sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya. Dengan demikian jalur komunikasi dan dialog akan terbuka dan dengan demikian diharapkan bahwa proses penilaian prestasi kerja akan mengeratkan hubungan antara atasan dan bawahan.

E. Metode Penelitian

1. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dari masalah yang telah penulis kemukakan adalah sebagai berikut :



Gambar III.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Dengan melihat kerangka pemikiran diatas, maka nampak bahwa terdapat kompensasi finansial dan non finansial yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kompensasi merupakan bentuk riel dari timbal balik perusahaan kepada karyawan yang merupakan tujuan utama karyawan

bekerja. Sehingga kompensasi dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dari kerangka pemikiran serta uraian di atas dapat dikatakan bahwa antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan mempunyai hubungan yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka digunakan perhitungan data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Dari situlah dapat diketahui tingkat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang perlu untuk diuji kebenarannya dalam kaitannya dengan penelitian ini dirumuskan suatu hipotesa sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Diduga kompensasi finansial lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006: 72). Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Hasan Pratama Karanganyar yang berjumlah 30 responden.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2006: 73). Dalam hal ini sampel yang diambil adalah sejumlah 100 responden. Adapun teknik yang digunakan sebagai pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2006: 78).

F. Hasil Analisis Data

1. Analisa Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

Analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel dalam dimensi fasilitas fisik meliputi : meliputi pemberian kompensasi finansial (X_1), pemberian kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di CV. Hasan Pratama Karanganyar. Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 16.0 koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data (lihat lampiran) adalah :

$$Y = -1,092 + 0,706 X_1 + 0,343 X_2$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai konstanta bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi finansial dan non finansial konstan, maka prestasi kerja karyawan akan tetap naik.

Koefisien regresi variabel pemberian kompensasi finansial (X_1) sebesar 0,706 yang artinya variabel pemberian kompensasi finansial tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan CV. Hasan Pratama Karanganyar.

Koefisien regresi variabel pemberian kompensasi non finansial (X_2) sebesar 0,343 yang artinya variabel pemberian kompensasi non finansial tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan CV. Hasan Pratama Karanganyar

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

1) Uji pengaruh variabel pemberian kompensasi finansial (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

H_0 ditolak t hitung lebih besar dari t tabel ($15,436 > 1,960$)
maka hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial

(X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan atau karena t_{sig} (0,001) lebih kecil dari 0,05 (α) maka secara signifikan pemberian kompensasi finansial (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

- 2) Uji pengaruh variabel pemberian kompensasi non finansial (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

H_0 ditolak t hitung lebih besar dari t tabel ($4,743 > 1,960$) maka hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan atau karena t_{sig} (0,000) lebih kecil dari 0,05 (α) maka secara signifikan pemberian kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel pemberian kompensasi finansial dan non finansial secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut :

Langkah-langkah yang digunakan :

- a. Menyusun hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi finansial (X_1), dan pemberian kompensasi non finansial (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

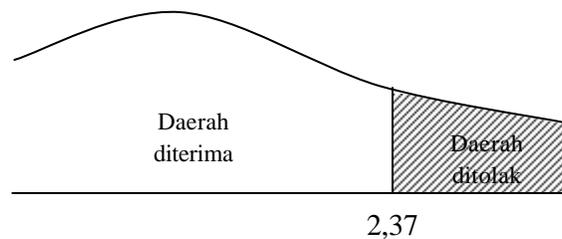
$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi finansial (X_1), dan pemberian kompensasi non finansial (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

- b. Level of significant (α) = 0,05

$$F_{tabel} = 0,05 (k - 1; n - k)$$

$$\begin{aligned}
&= (6 - 1; 100 - 2) \\
&= 0,05 (5; 98) \\
&= 2,37
\end{aligned}$$

c. Kriteria pengujian



Dimana :

k = Banyaknya parameter

n = Banyaknya sampel

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{0,05 (1; n - 2)}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{0,05 (1; n - 2)}$

d. Nilai F_{hitung}

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS *for windows*, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 50,599

e. Kesimpulan

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,599 > 2,37$), maka H_0 ditolak, Berarti secara bersama-sama variable pemberian kompensasi finansial (X_1), dan pemberian kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga model yang digunakan adalah fit.

4. Koefisien Determinasi

Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi Y yang dapat dijelaskan oleh variasi X, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel pemberian kompensasi finansial (X_1), dan pemberian kompensasi non finansial (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan CV. Hasan Pratama Karanganyar.

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan bantuan komputer program SPSS *for windows* maka dapat diperoleh *R square* (R^2) sebesar 0,813, berarti variasi perubahan variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable pemberian kompensasi finansial (X_1), dan pemberian kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 81,3% . Sedangkan sisanya sebesar 18,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

G. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($15,436 > 1,960$) maka hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan atau karena $t.sig$ (0,001) lebih kecil dari 0,05 (?) maka secara signifikan pemberian kompensasi finansial (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dan variabel pemberian kompensasi non finansial (X_2) diperoleh hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,743 > 1,960$) maka hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan atau karena $t.sig$ (0,000) lebih kecil dari 0,05 (?) maka secara signifikan pemberian kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F test diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,599 > 2,37$), maka H_0 ditolak, Berarti secara bersama-sama variable pemberian kompensasi finansial (X_1), dan pemberian kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga model yang digunakan adalah fit.

Berdasarkan hasil *R square* (R^2) sebesar 0,813, berarti variasi perubahan variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable pemberian kompensasi finansial (X_1), dan pemberian kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 81,3% . Sedangkan sisanya sebesar 18,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

H. Kesimpulan

Berdasarkan olah data dengan bantuan program SPSS 16, hasil evaluasi pemberian kompensasi finansial dan non finansial yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. Hasan Pratama dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t_{test} maka diperoleh yaitu :
 - a. Variabel pemberian kompensasi finansial diperoleh hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($15,436 > 1,960$) maka hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan atau karena $t.sig$ ($0,001$) lebih kecil dari $0,05$ (?) maka secara signifikan pemberian kompensasi finansial (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
 - b. Variabel pemberian kompensasi non finansial (X_2) diperoleh hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,743 > 1,960$) maka hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan atau karena $t.sig$ ($0,000$) lebih kecil dari $0,05$ (?) maka secara signifikan pemberian kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji F test diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,599 > 2,37$), maka H_0 ditolak, Berarti secara bersama-sama variable pemberian kompensasi finansial (X_1), dan pemberian kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil R^2 sebesar $0,813$, berarti variasi perubahan variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable pemberian kompensasi finansial (X_1), dan pemberian kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar $81,3\%$. Sedangkan sisanya sebesar $18,7\%$ dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

I. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya terbatas pada prestasi kerja karyawan pada perusahaan CV. Hasan Pratama Karanganyar sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan lokasi penelitian yang berbeda dengan jenis perusahaan lain.
2. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden

J. Saran

1. Agar produk yang ditawarkan sesuai dengan kebutuhan konsumen, maka disarankan bagi produsen untuk membuat produk dengan meningkatkan variabel-variabel yang mendukung prestasi kerja karyawan.
2. Sebaiknya pemberian kompensasi finansial dan non finansial lebih diutamakan karena akan memberikan semangat karyawan untuk lebih berkarya untuk mencapai prestasi dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Baldry, Amaratunga, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogya: Andi Offset.
- Handoko, Hani, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta.
- Hedjrahman Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Yogyakarta : Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi UGM.
- Husein Umar, 2002, *Manajemen, Metode, Kasus*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Istijanto, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*, P.T. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, PT. Raya Grafindo Persada, Jakarta.
- Ruky, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Cetakan Kedua, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Santoso, Singgih, 2003. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11.5*, PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Setiaji, 2006. *Ekonometrika Dasar*. Penerjemah Sumarno Zain. Jakarta: Erlangga.
- Soeprihanto, John, 2000, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Penerbit : CV. Alfabeta.
- Widjaja, Amin., 2001, *Manajemen Suatu Pengantar*”. PT. Rineka Cipta, Jakarta,