PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TRHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PELAKSANAAN EVENT PT MAKASSAR PROMOSINDO

Maryani,Rifky Alamsyah,Indah

Abstrak: Pengaruh Kompensasi Finansial Trhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pelaksanaan Event PT Makassar Promosindo. Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Makassar Promosindo di Makassar Sulawesi Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan regresi berganda dan uji statistik . Peneliti menemukan bahwa Secara simultan, kompensasi finansial (gaji, tunjangan, dan bonus) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Makassar Promosindo. Secara parsial masing-masing variabel (X), yaitu Variabel gaji tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Makassar Promosind Variabel tunjangan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Makassar Promosindo Variabel bonus tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Makassar Promosindo

Kata Kunci: Prestasi Kerja Karyawan, Kompensasi, Tunjangan, Bonus, Prestasi

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Kodrat manusia sebagai makhluk hidup adalah memiliki banyak kebutuhan sebagai tuntutan yang harus dipenuhi. Karena sifat manusia tidak pernah puas terhadap apa yang didapatkan, jika kebutuhan yang pertama terpenuhi maka akan muncul kebutuhan berikutnya.

Upaya dalam memenuhi kebutuhan tersebut, setiap manusia tentunya membutuhkan usaha untuk mencapainya. Namun, manusia berusaha bukan hanya merupakan penyelesaian dari tujuan akhir yang ingin dicapai melainkan untuk mencari kebutuhan akan kepuasan nuraninya.

Apabila pemenuhan kebutuhan mengalami hambatan untuk dipenuhi, maka dapat mengganggu kelancaran pekerjaan seseorang. Ketidaksesuaian antara kebutuhan dan hasil yang diharapkan merupakan salah satu faktor yang tidak

diharapkan, yang dapat memicu terjadinya kelesuhan dan kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan.

Mencermati hal ini, maka para manajer selaku pimpinan perusahaan secara umum sangat dituntut untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam semua lini perusahaan. Berbicara tentang pencapaian target tersebut, maka salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah perhatian khusus terhadap faktor kompensasi.

Menurut Hasibuan (2003: 118) bahwa "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan". Sedangkan prestasi kerja karyawan merupakan proses melalui organisasi – organisasi yang mengevaluasi dan menilai hasil kerja karyawan".

Berdasarkan data yang diperoleh dari salah satu pihak perusahaan adalah pada tabel di bawah ini :

Tabel 1 : Rekapitulasi Pembayaran Gaji, Tunjangan dan Bonus pada PT Makassar Promosindo di Makassar Sulawesi Selatan

Tahun	Jumlah pegawai	Gaji Dasar	Tunjangan perumahan	Tunjangan Transportasi	Tunjangan Jabatan	Bonus
2018	12	53.000.000	14.880.000	15.500.000	12.400.000	127.870.350
2019	11	52.250.000	16.000.000	16.800.000	14.720.000	144.005.600
2022	13	64.550.000	19.250.000	19.250.000	17.500.000	175.005.250
2023	15	73.900.000	21.700.000	19.375.000	18.600.000	187.563.206
2024	15	85.300.000	23.360.000	20.800.000	20.000.000	196.004.800

Sumber : PT Makassar Promosindo bulan Juli 2024

Berdasarkan data dari tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa jumlah pegawai dari tahun ke tahun terjadi fluktuasi. Namun, dari sisi gaji karyawan, tunjangan perumahan, tunjangan transportasi, tunjangan jabatan dan bonus tiap tahunnya

mengalami peningkatan. Dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi pada PT. Makassar Promosindo di Makassar Sulawesi Selatan tersebut, maka pertanyaan lebih lanjut adalah apakah peningkatan ini berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Makassar Promosindo di Makassar Sulawesi Selatan.

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Makassar Promosindo di Makassar Sulawesi Selatan.

Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Manajemen Personalia

   Menurut Tohardi (2002 : 414) merupakan komponen yang cukup penting untuk di perhatikan dalam mencapai motivasi, menciptakan kegairahan dalam bekerja (work satisfaction) yang akhirnya bermuara pada peningkatan produktivitas.

   Nawawi (2019hal 315) menjelaskan bahwa kompensasi berarti penghargaan / ganjaran pada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya , melalui kegiatan yang di sebut bekerja.

   Menurut T. Hani Handoko (2003 : 4) ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen yaitu:

   a. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi.
   b. Untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran, dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak yang berkepentingan dalam organisasi.

c. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi.

Pengertian dari manajemen personalia dari beberapa pendapat, diantaranya :

Menurut Manullang (2002 : 14) mengatakan bahwa ”Manajemen personalia adalah Seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisir secara daya guna dan sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja”.

Sedangkan Alex S. Nitisemito (2002 : 10) mengatakan bahwa ”Manajemen personalia adalah sebagai suatu seni dan ilmu untuk melaksanakan planning, organizing, controlling, sehingga efektifitas dan efisien dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan”.

Lebih lanjut, Heidjrachman , dkk (2019 : 5) mengatakan bahwa:
Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

2. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan 2020: 117) bahwa ”Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Adapun Handoko (2000; 155) mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Menurut Hasibuan dkk.(2003; 119) bahwa “Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik di desain dan dikelola oleh bagian personalia”.

3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Hasibuan (2021:120) mengemukakan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah:

a. Ikatan Kerja Sama
b. Kepuasan Kerja
c. Pengadaan Efektif
d. Stabilitas Karyawan
e. Motivasi
f. Disiplin
g. Pengaruh Serikat Buruh
h. Pengaruh Pemerintah

Menurut Moekjijat (1999: 53) ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam menetapkan sistem kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pengalaman
3. Tanggungan
4. Kemampuan perusahaan
5. Keadaan Ekonomi
6. Kondisi-kondisi pekerjaan

4. Fungsi Kompensasi

Menurut Martoyo (2000: 128) mengemukakan bahwa fungsi kompensasi sebagai berikut :

a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seseorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan seefektif mungkin.
b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilisasi organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

5. Pengertian Prestasi Kerja

Ada beberapa pengertian tentang prestasi yang dikemukakan oleh para ahli seperti Handoko 2020: 26) menyatakan bahwa ”Prestasi merupakan faktor penting dalam peningkatan prestasi kerja, penurunan obsersi, dan perputaran tenaga kerja”.

Adapun Alwi, dkk 2020: 897) menyatakan bahwa ”Prestasi adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu (daya produksi)”. Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan prestasi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Pada organisasi/perusahaan dari prestasi dapat diketahui prestasi kerja dimana apabila prestasi meningkat maka prestasi pun meningkat.

6. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2019: 135) bahwa ”Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Manullang (2019: 136) bahwa ”Penilaian prestasi kerja merupakan suatu penilaian secara sistematis kepada pegawai oleh beberapa orang ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu”.

7. Manfaat atau Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

a. Perbaikan prestasi kerja dimana dapat mendorong peningkatan prestasi kerja.

b. Penyesuaian-penyesuaian pemberian balas jasa yaitu menjadi bahan pengambilan keputusan dalam pemberian balas jasa baik kenaikan upah/gaji, pemberian bonus maupun balas jasa lain.
c. Keputusan-keputusan penempatan, yaitu untuk kepentingan yang merupakan bentuk penghargaan.
d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, yaitu berguna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik untuk mengatasi kekurangan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan.
e. Perencanaan-perencanaan karier, maksudnya membantu karyawan menentukan rencana kariernya dan membentuk menyusun program kariernya.

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan individu yang dijadikan sasaran dalam penelitian ini, serta berbagai fenomena sosial yang dirasakan dan dapat diamati oleh orang lain atau anggota populasi itu sendiri. Sudjana (1992: 6) mengemukakan bahwa: "Populasi adalah totalitas semua penelitian yang mungkin hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya".

Dengan demikian, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Makassar Promosindo di Makassar yang berjumlah 32 orang. Mengingat jumlah karyawan tidak begitu banyak, maka dalam penelitian ini, populasi penelitian sekaligus akan menjadi sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1) Observasi,yaitu dengan melakukukan penelitian langsung pada perusahaan tersebut dengan mengumpulkan berbagai macam dokumen tertulis serta melakukan wawancara sehubungan dengan penulisan skripsi ini
2) Angket, yaitu membuat daftar pertanyaan tertulis model skala likert, angket ini kemudian dibagikan kepada masing – masing responden.
3) Dokumentasi merupakan data – data yang di peroleh dari perusahaan tersebut.

Adapun Metode analisis data yang digunakan dalam membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda sebagaimana yang dikemukakan oleh Sudjana (1992: 348) dengan menggunakan program SPSS *(Statistical Product Standar Solution)* untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing unsur atau variabel dengan cara sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

$\hat{Y}$ = Prestasi Kerja Karyawan

X_1 = Gaji

X_2 = Tunjangan

X_3 = Bonus

$\beta i_{(0,1,2,3,4)}$ = Parameter

Berdasarkan hasil perhitungan dari model analisis tersebut di atas, maka dapat digunakan untuk memecahkan permasalahan dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut:

1. Uji Serempak (Uji F)

Dalam pengujian hipotesis, uji digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan

membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai F_{hitung} > dari nilai F_{tabel}, maka berarti varibel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima dan sebaliknya apabila nilai F_{hitung} > F_{tabel} maka berarti variabel bebasnya tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya,atau hipotesis ditolak.Besarnya pengaruh itu dapat dilihat pada nilai r^2.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantungnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai t_{hitung} > t_{tabel}, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya dan sebaliknya apabila t_{hitung} > t_{tabel}, maka variabel bebasnya tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Disamping itu, uji ini juga sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Makassar Promosindo di Makassar Sulawesi Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kompensasi Finansial
   a. Kompensasi langsung

      Kompensasi langsung adalah bentuk imbalan jasa berupa uang tunai yang secara langsung diterima karyawan melalui aturan main pada PT Asuransi Jiwasraya (Makassar Regional Office) di Makassar Sulawesi Selatan. Kompensasi langsung ini meliputi :

      1) Gaji adalah bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan yang berlangsung setiap bulan dengan ketentuan pegawai tetap akan

menerima gaji berdasarkan tingkat golongan yang sifatnya tetap setiap bulan.

2) Bonus adalah bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan karena melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang ditentukan.

b. Kompensasi tidak langsung

1) Tunjangan jabatan adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai yang menduduki suatu jabatan dan imbalan ini bersifat tanggungjawab yang diemban pegawai tersebut.

2) Tunjangan transport adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai biaya dalam menjalankan tugas.

3) Tunjangan perumahan adalah imbalan yang diberikan kepada semua pegawai melalui pemberian fasilitas tempat tinggal.

2. Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja karyawan pada penelitian ini dilihat dari:

a. Sikap kerja, merupakan penilaian terhadap kinerja karyawan. Baik dalam menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.

b. Hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan pegawai untuk meningkatkan prestasi melalui lingkaran pengawasan bermutu.

c. Manajemen prestasi, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai prestasi.

d. Efisien tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

e. Karier kerja, merupakan penilaian yang tercermin dalam pengambilan prisiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

3. Analisis Data

a. Deskripsi Gaji

Besarnya tanggapan dari hasil jawaban responden terhadap gaji dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden untuk Gaji

Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
5	Sangat Baik	1	1
4	Baik	48	50
3	Cukup Baik	47	49
2	Kurang Baik	-	
1	Sangat Tidak Baik	-	
	Total	96	100

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa pada variabel gaji berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 50 % dan kategori cukup dengan persentase sebesar 49 %. Hal ini memberikan indikasi bahwa responden memberikan tanggapan terhadap gaji dengan penilain baik.

b. Deskripsi Tunjangan

Besarnya tanggapan dari hasil jawaban responden terhadap tunjangan dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden untuk Tunjangan

Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
5	Sangat Baik	12	13
4	Baik	55	57

3	Cukup Baik	29	30
2	Kurang Baik	-	
1	Sangat Tidak Baik	-	
	Total	96	100

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa pada variabel tunjangan berada pada penilaian yang variatif dimana kategori sangat baik dengan persentase sebesar 13%, kategori baik dengan persentase 57 %, dan kategori cukup baik dengan persentase sebesar 30%. Namun, hal ini memberikan indikasi bahwa penilaian responden terhadap tunjangan baik berdasarkan perbandingan dengan kategori yang lain.

c. Deskripsi Bonus

Besarnya tanggapan dari hasil jawaban responden terhadap bonus dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden untuk Bonus

Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
5	Sangat Baik	2	2
4	Baik	45	47
3	Cukup Baik	49	51
2	Kurang Baik	-	
1	Sangat Tidak Baik	-	
	Total	96	100

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa pada variabel bonus berada pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 2%, kategori baik dengan persentase 47%, dan kategori cukup baik dengan persentase sebesar 51%. Hal ini memberikan indikasi bahwa penilaian responden terhadap bonus dinilai cukup.

d. Deskripsi Prestasi Kerja Karyawan

Besarnya tanggapan dari hasil jawaban responden terhadap prestasi dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Responden untuk Prestasi Kerja Karyawan

Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
5	Sangat Baik	19	15
4	Baik	102	80
3	Cukup Baik	7	5
2	Kurang Baik	-	
1	Sangat Tidak Baik	-	
	Total	128	100

Sumber: Data primer diolah, 2024

Jawaban responden menunjukkan bahwa pada variabel prestasi kerja karyawan berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 19%, kategori baik dengan persentase 80%, dan kategori cukup baik dengan persentase sebesar 5 %. Hal ini memberikan indikasi bahwa penilaian responden terhadap prestasi dinilai baik.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis regresi akan dijelaskan hubungan dan pengaruh masing-masing variabel bebas X terhadap variabel terikat Y, baik secara parsial maupun secara bersama-sama sebagai berikut:

e. Uji F (Uji Simultan)

Persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

$\hat{Y}$: Prestasi Kerja Karyawan

X_1 : Gaji

X_2 : Tunjangan

X_3 : Bonus

$\beta i_{(0,1,2,3,4)}$: Parameter

Persamaan tersebut di atas akan menjelaskan pengaruh variabel bebas X secara simultan terhadap variabel terikat Y dari masing-masing variabel sebagai dasar untuk mengetahui pengaruh kedua variabel serta pengukuran besarnya kontribusi pengaruh variabel X terhadap Y dengan melihat besarnya $R_{\text{-Square}}$.

Berdasarkan analisis variance (anavar) diperoleh hasil sebagai berikut **:**

Tabel 7. Uji-F. Pengaruh Kompensasi Finansial {Gaji (X_1), Tunjangan (X_2), Bonus (X_3)} terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.209	3	2.070	3.004	.043
	Residual	19.291	28	.689		
	Total	25.500	31			

Sumber: Lampiran Data Hasil Diolah

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel (3,004>2,92). Sehingga dapat dijelaskan bahwa kompensasi finansial {Gaji (X_1), Tunjangan (X_2), Bonus (X_3)} secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini juga ditunjukkan dari nilai probabiliti < 0,05.

g. Kontribusi Pengaruh

Berdasarkan tabel uji-F (uji simultan) telah dijelaskan bahwa kompensasi finansial {Gaji (X_1), Tunjangan (X_2), Bonus (X_3)} terhadap prestasi kerja karyawan

(Y) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan. Adapun besarnya pengaruh tersebut dapat diketahui berdasarkan besarnya nilai R Square sebagaimana terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8. R Square (r^2), Besarnya Pengaruh Kompensasi Finansial {Gaji (X_1), Tunjangan (X_2), Bonus (X_3)} terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493[a]	.243	.162	.830

Sumber: Lampiran Data Hasil Diolah

Tabel tersebut di atas, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi finansial {gaji (X_1), tunjangan (X_2), bonus (X_3)} terhadap prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,243 atau sebesar 24,3%. Artinya bahwa sekitar 24,3% perubahan prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial (gaji, tunjangan, bonus) sedangkan sisanya sekitar 75,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

Adapun keeratan hubungan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) berdasarkan pedoman dalam memberikan interpretasi koefisien korelasi (r) menurut Sugiono (2003: 250) adalah sebagai berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,493 memberikan indikasi bahwa hubungan kompensasi finansial (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) tergolong sedang.

h. Uji-t (Uji Parsial)

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh secara langsung (parsial) dari masing-masing variabel kompensasi finansial {Gaji (X_1), Tunjangan (X_2), Bonus (X_3)} terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Adapun analisisnya dapat dijelaskan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Uji-t, Pengaruh Kompensasi Finansial {Gaji (X_1), Tunjangan (X_2), Bonus (X_3)} terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.228	1.953		7.286	.000
	X1	3.150E-02	.167	.036	.189	.851
	X2	.299	.108	.466	2.772	.010
	X3	-.154	.154	-.187	-.995	.328

Sumber: Lampiran Data Hasil Diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang dapat kita rumuskan adalah:

$$\mathbf{Y = 14{,}228 + 0{,}0315X_1 + 0{,}299X_2 - 0{,}154X_3}$$

Dengan memperhatikan setiap parameter estimate t, maka dapat dianalisis mengenai pengaruh masing-masing variabel kompensasi finansial {gaji (X_1), tunjangan (X_2), bonus (X_3)} terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebagai berikut:

1) Variabel Gaji (X_1), nilai t-hitung < t-tabel = 1,699 atau P > 0,05 menunjukkan bahwa variabel Gaji (X_1) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan memperhatikan variabel X_2 dan X_3.

2) Variabel Tunjangan (X_2), nilai t-hitung > t-tabel = 1,699 atau P < 0,05 menunjukkan bahwa variabel Tunjangan (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan memperhatikan variabel X_1 dan X_3.
3) Variabel Bonus (X_3), nilai t-hitung < t-tabel = 1,699 atau P > 0,05 menunjukkan bahwa variabel X_3 tidak mempunyai pengaruh singnifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan memperhatikan variabel X_1 dan X_2.

Berdasarkan hasil analisis telah memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan sebelumnya bahwa secara simultan kompensasi finansial (gaji, tunjangan dan bonus) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan secara parsial hanya variabel tunjangan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya (Makassar Regional Office) di Makassar Sulawesi Selatan, sehingga hipotesis dikatakan diterima.

Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan masalah pokok dan hipotesis serta tujuan penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan, konpensasi finansial (gaji, tunjangan, dan bonus) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Makassar Promosindo.
2. Secara parsial masing-masing variabel (X), yaitu :
   a. Variabel gaji tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Makassar Promosindo.
   b. Variabel tunjangan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Makassar Promosindo.
   c. Variabel bonus tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Makassar Promosindo.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan menerapkan variabel kompensasi finansial dengan memperhatikan variabel yang paling besar memberikan kontribusi pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini tentunya dapat memberikan peluang bagi karyawan dalam memacu tingkat prestasi kerja karyawan seperti penambahan tunjangan.
2. Pihak PT Makassar Promosindo di Makassar Sulawesi Selatan sebaiknya lebih menggalakkan pemberian tunjangan agar dapat memberikan peluang yang lebih besar bagi karyawan dalam peningkatkan prestasi kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Edwin B. Flippo.1989. **Manajemen Personalia**, Alih Bahasa Moh. Masud, Edisi Keenam, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, H. Malayu, S. P. 2021. **Manajemen Sumber Daya Manusia**,Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Manullang, Marihot. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 5. Yogyakarta: BPFE.

Martoyo Susilo. 1992 . **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Bumi Aksara.

Nitisemito, Alex S. 1996. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: UGM.

Siagian Sondang P.1993. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan Muchdasyar.2000. **Prestasi**, Jakarta: Rineka Cipta.

Tiro Arisf Muhammad, Ilyas Baharuddin. 2002. **Statistik Terapan Untuk Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial**, Makassar: Adira Publisher.

T. Hani Handoko. 2000. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi 2, Yogyakarta:BPFE.

Tohardi , Ahmad , 2002 , **manajemen sumber daya manusia** , cetakan pertama , penerbit mandar maju , Bandung.

Nawawi Haduri , 2019, **manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif edisi ketiga** , penerbit Gadjah Mada University Press Yogyakarta.