



---

**Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Karyawan PT. Kynoto Jaya Nusantara Kuala Tanjung Batu Bara**

**Saima Rambe<sup>1</sup>, Sudiaman<sup>2</sup>, Nirwana Br Bangun<sup>3</sup>**

**<sup>1,2,3</sup> Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Sumatera Utara, Indonesia**

**Jl. Teladan No.15, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20214**

**Email: rambesaima@gmail.com**

**Abstrak**

Penelitian ini dilator belakangi dari oberservasi masalah dari hal mendasar seperti gaji lembur yang tidak sesuai, tunjangan atau bonus yang kurang mencukupi dan pekerjaan yang sulit dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan melalui prestasi kerja karyawan pada PT. Kynoto Jaya Nusantara kuala tanjung batu bara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif bersumber dari pembagian kuesioner, adapun sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga dalam penelitian ini jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini jumlah seluruh populasi yaitu seluruh karyawan dengan jumlah 33 responden. Data kualitatif yang ditransformasikan menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala liker dan dioperasikan menggunakan SPSS versi 25. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah studi dokumentasi dan studi kepustakaan dengan pengujian kualitas data, uji hipotesis, uji determinasi ( $R^2$ ). Dari hasil penelitian ini diperoleh besar pengaruhnya Variabel X1, Terhadap Y sebesar 0,762 atau 76,2%, X2 terhadap Y sebesar 0,377 atau 37,7% Z terhadap Y sebesar 0,800 atau 80,0% membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh besar terhadap kompensasi finansial dan non finansial melalui prestasi kerja, terbukti dari analisis koefisien determinasi.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Prestasi Kerja

---

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Menganalisis dan desain pekerjaan, menentukan kebutuhan sumber daya manusia (perencanaan SDM), menarik karyawan potensial (perekrutan), memilih karyawan (seleksi), menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan membekali mereka untuk kepentingan

pelaksanaan pekerjaan pada masa yang akan datang (pelatihan dan pengembangan), memberi penghargaan kepada karyawan (kompensasi), mengevaluasi kinerja mereka (mengelola kinerja), dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang positif (hubungan karyawan).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stres, turnover, dan absensi dari pandangan tersebut dapat dilihat bahwa kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan mendukung untuk menghasilkan kepuasan kerja. Dan apabila terjadi sebaliknya, maka akan membuat karyawan enggan untuk bekerja dan bahkan memilih untuk berhenti dan memutuskan keluar dari perusahaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Kebijakan tentang pemberian kompensasi suatu organisasi terhadap karyawan bukan sesuatu yang statis, melainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi suatu organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu. dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Dengan pemberian kompensasi dapat menjadi faktor yang memacu karyawan untuk bekerja dengan optimal. Kompensasi dibedakan dalam dua bentuk yaitu kompensasi yang bersifat keuangan dan non-keuangan. Kompensasi yang bersifat Keuangan tentunya kompensasi yang berkaitan langsung dengan masalah keuangan.

PT. Kynoto Jaya Nusantara merupakan salah satu cabang perusahaan besar yang ada di Kuala Tanjung Kabupaten Batu Bara yang mempunyai banyak karyawan di kantor yang tersedia di Kuala Tanjung. PT. Kynoto Jaya Nusantara adalah salah satu perusahaan yang bergerak di suplai kontraktor. Kemampuan karyawan dalam menguasai pekerjaan yang dilakukan akan membawa karyawan pada kepuasan kerja yang dapat membuat karyawan menjadi lebih fokus dan tertarik serta terpacu untuk giat bekerja, terlebih lagi memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Dengan demikian hasil yang diberikan karyawan untuk perusahaan dapat memberikan evaluasi yang positif dan membuat karyawan memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stres, turnover, dan absensi. Dari pandangan tersebut dapat

dilihat bahwa kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan mendukung untuk menghasilkan kepuasan kerja. Dan apabila terjadi sebaliknya, maka akan membuat karyawan enggan untuk bekerja dan bahkan memilih untuk berhenti dan memutuskan keluar dari perusahaan. Dari observasi masalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial di PT. Kynoto Jaya Nusantara masih saja mengenai hal mendasar seperti gaji lembur yang tidak sesuai dan pekerjaan yang sulit dilakukan. Berdasarkan latar belakang kurangnya perhatian terhadap kompensasi finansial dan kompensasi non finansial maka kajian ini mengenai kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan kerja karyawan melalui prestasi kerja melalui prestasi kerja PT. Kynoto Jaya Nusantara Kuala Tanjung .

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan data sebagaimana adanya yang kemudian akan dianalisis sesuai dengan tujuan dan pertanyaan penelitian. Data kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka. Data yang digunakan dalam penelitian ini yang bersifat kuantitatif yaitu hasil dari responden atau pengisian kuisisioner. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Jenis data, Sumber data, Data Primer, Data sekunder, Penelitian lapangan. Dalam penelitian ini, penulisan memerlukan data-data yang akurat dari Karyawan PT. Kynoto Jaya Nusantara : Metode Kuisisioner, Metode Wawancara, Metode Observasi, Angket/ Kuesisioner dan Teknik Analisis Data : Uji Validitas, Uji reabilitas, Uji Asumsi Klasik : Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, uji Heteroskedasitas, Uji Hipotesis ; Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji-t dan Uji F, Uji Variabel Mediasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

PT. Kynoto Jaya Nusantara merupakan salah satu perusahaan yang didirikan sejak 10 April 2019 di kuala tanjung kabupaten batu bara. PT. Kynoto Jaya Nusantara mempunyai 33 karyawan di kantor yang tersedia di Kuala Tanjung Batu Bara. PT. Kynoto Jaya Nusantara adalah salah satu perusahaan yang bergerak di jasa mekanikal kontraktor. Perusahaan PT. Kynoto Jaya Nusantara di Pimpin oleh Bapak Haryono sebagai Direktur Utama Perusahaan.

Visi dan Misi PT. Kynoto Jaya Nusantara Kuala Tanjung Batu Bara

a. Visi utama PT. Kynoto Jaya Nusantara kuala tanjung batu bara adalah meningkatkan kualitas kerja karyawan guna menjawab tantangan perubahan jaman sekaligus untuk memenangkan persaingan di bidang industri .

b. Misi utama PT. Kynoto Jaya Nusantara kuala tanjung batu bara adalah terus menerus berupaya mengembangkan Skill serta kreativitas karyawan dalam membangun etos kerja yang profesional guna meningkatkan nilai tambah dan kualitas pelayanan dalam industri.

Hasil Analisis dan Pembahasan

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kynoto Jaya Nusantara Kuala Tanjung Batu bara karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>(%)</b>
Laki-Laki	32	97,0%
Perempuan	1	3,0%
Total	33	100,%

Sumber : Data Primer Diolah,2023

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin pada PT. Kynoto Jaya Nusantara Kuala Tanjung Batu Bara yaitu Laki-laki 32 Orang (97,0%) sedangkan Perempuan 1 Orang (3,0%)

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kynoto Jaya Nusantara Kuala Tanjung Batu Bara. Berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>%</b>
SMA	31	93,9%
Diploma	1	3,0%
S1	1	3,0%
Total	33	100,%

Sumber : Data Primer Diolah,2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karyawan PT Kynoto jaya nusantara kuala tangjung batu bara yang berpendidikan SMA berjumlah 31 orang (93,9%), karyawan yang berpendidikan Diploma berjumlah 1 orang (3,0%) Dan karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 1 orang (3,0%).

Tabel 4.36 Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X1)

<b>Butir</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,610	0,344	Valid
X1.2	0,769	0,344	Valid
X1.3	0,795	0,344	Valid
X1.4	0,443	0,344	Valid
X1.5	0,946	0,344	Valid
X1.6	0,784	0,344	Valid
X1.7	0,836	0,344	Valid
X1.8	0,898	0,344	Valid

Sumber : Data Primer Diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.36 dapat diketahui semua r hitung dari pernyataan X1.1 sampai dengan X1.8 (corrected item total correlation) > angka r tabel (df = 33-2 =31) = 0,344, sehingga semua data valid.

Tabel 4.37 Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

<b>Butir</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,444	0,344	Valid
X2.2	0,397	0,344	Valid
X2.3	0,789	0,344	Valid
X2.4	0,678	0,344	Valid
X2.5	0,436	0,344	Valid
X2.6	0,567	0,344	Valid

X2.7	0,783	0,344	Valid
X2.8	0,890	0,344	Valid

Sumber : Data Primer Diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.37 dapat diketahui semua r hitung dari pernyataan X2.1 sampai dengan X2.8 (corrected item total correlation) > angka r tabel (df = 33-2 =31) = 0,344, sehingga semua data valid.

Tabel 4.38 Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Z)

Butir	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Z.1	0,390	0,344	Valid
Z.2	0,743	0,344	Valid
Z.3	0,753	0,344	Valid
Z.4	0,903	0,344	Valid
Z.5	0,534	0,344	Valid
Z.6	0,387	0,344	Valid
Z.7	0,500	0,344	Valid
Z.8	0,770	0,344	Valid

Sumber : Data Primer Diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.38 dapat diketahui semua r hitung dari pernyataan Z.1 sampai dengan Z.8 (corrected item total correlation) > angka r tabel (df = 33-2 =31) = 0,344, sehingga semua data valid.

Tabel 4.39 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Butir	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	,832	0,344	Valid
Y.2	,852	0,344	Valid
Y.3	,747	0,344	Valid
Y.4	,882	0,344	Valid
Y.5	,882	0,344	Valid

Y.6	, 734	0,344	Valid
Y.7	, 415	0,344	Valid
Y.8	, 773	0,344	Valid

Sumber : Data Primer Diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.39 dapat diketahui semua r hitung dari pernyataan Y.1 sampai dengan Y.8 (corrected item total correlation ) > angka r tabel (df = 30-2 =28) = 0,344, sehingga semua data valid.

Uji reabilitas pada pengujian ini menggunakan cronbach alpa. Jika cronbach alpa > 0,6 maka kuesioner dikatakan kuesioner atau reliabel. Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS masing-masing variabel nilai alpha nampak pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.40 Uji Reabilitas Data

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kompensasi Finansial	0, 884 > 0,8	Reliabel
2	Kompensasi Non Finansial	0, 810 > 0,8	Reliabel
3	Prestasi Kerja	0, 766 > 0,7	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0, 900 > 0,9	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.40 dapat diketahui semua nilai alpha cronbach > 0,7 dan sampai 0,9. Hal ini berarti bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah Reliabel.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan 3 cara untuk melakukan uji normalitas, yaitu : Histogram, normal probabilityplot, onesamplekolmogrov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas dengan grafik histo gram menurut Konsistensi (2014) yaitu :

1. Data dikatakan berdistribusi normal, jika data mengikuti garis grafik histogram.
2. Data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data tidak mengikuti garis grafik histogram.

Dasar pengambilan keputusan uji normal probabilityplot menurut SPSS Indonesia yaitu :

1. Jika titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

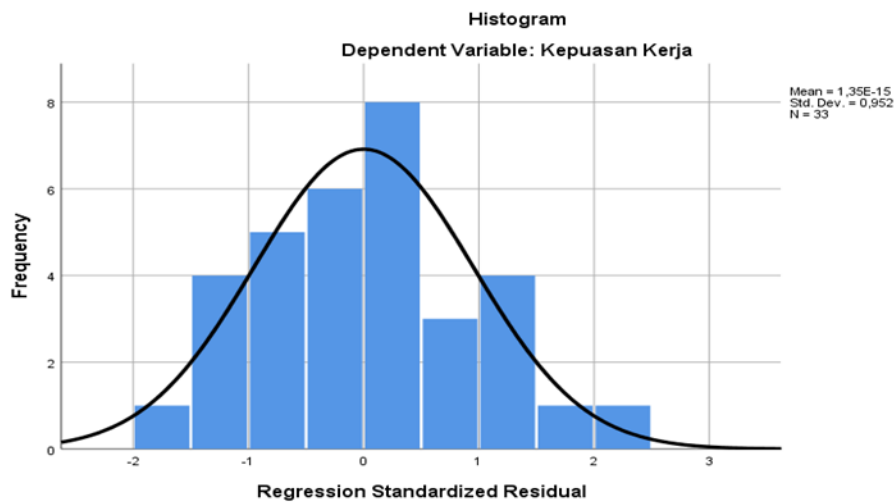
2. Jikatitik-titik atau data menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan uji onesamplekolmogorov Smirnov menurut Siregar (2016:256) :

1. Jika nilai signifikansi A siymp. Sig (2-tailed) > 0,05, makadinyatakan data penelitian berdistribusi normal.

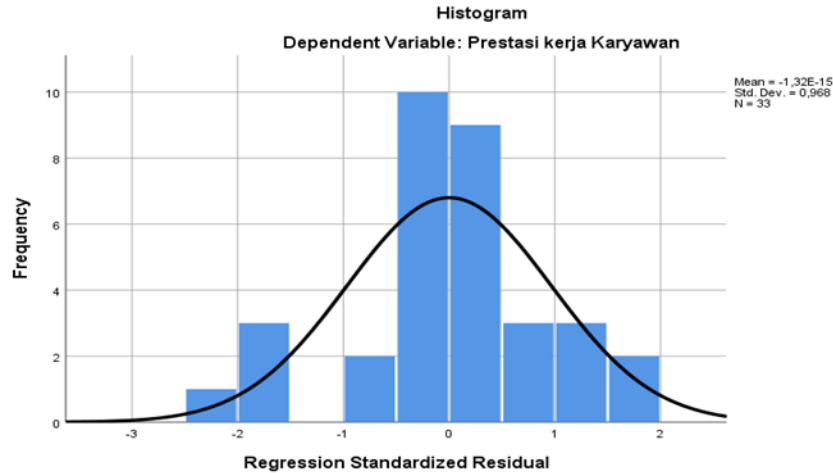
2. Jika nilai signifikansi A siymp. Sig (2-tailed) < 0,05, maka dinyatakan data penelitian tidak berdistribusi normal.

Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normalitas Analisis Grafik (Histogram) Persamaan Pertama Variabel X1, X2, dan Z Terhadap Y



Sumber : Data diolah SPSS,2023

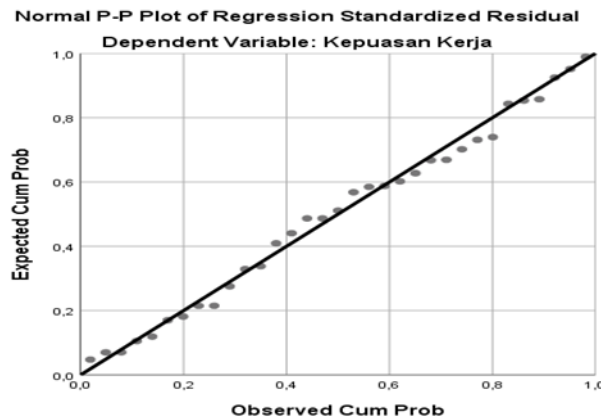
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Normalitas Grafik (Histogram) Persamaan Kedua Variabel X1, X2 Terhadap Z



Sumber : Data diolah SPSS,2023

Dengan melihat pada gambar di atas, berdasarkan tampilan grafik histogram persamaan kedua variabel kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2) terhadap Prestasi kerja karyawan (Z) disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, hal ini terlihat bahwa kurva pada grafik histogram membentuk pola lonceng.

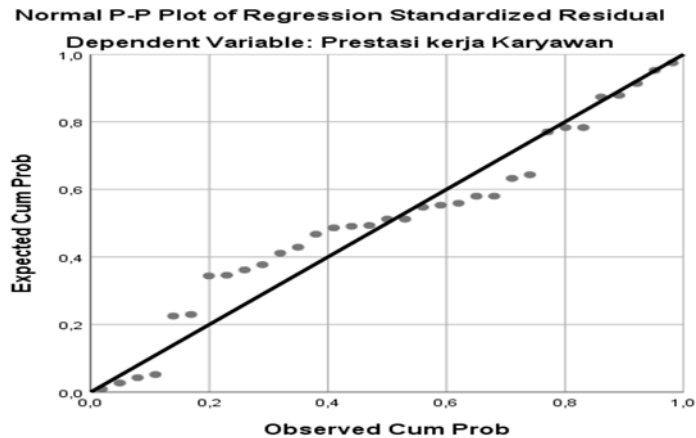
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Normalitas P-Plot Persamaan Pertama Variabel X1,X2 dan Z Terhadap Y



Sumber : Data di olah SPSS,2023

Pada gambar di atas persamaan petama Variabel Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2) dan Prestasi Kerja Karyawan (Z) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), dapat dilihat data mengumpul di sekitar garis diagonal. Hal tersebut berarti uji normalitas sudah terpenuhi atau model telah berdistribusi normal.

Gambar 4.5 Hasil Pengujian Normalitas P-Plot Persamaan Kedua Variabel X1,X2 Terhadap Z



Sumber : Data di olah SPSS,2023

Pada gambar di atas persamaan pertama Variabel kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Z), dapat dilihat data mengumpul di sekitar garis diagonal. Hal tersebut berarti uji normalitas sudah terpenuhi atau model telah berdistribusi normal.

Tabel 4.41 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test Persamaan Pertama Variabel X1, X2 dan Z Terhadap Y

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,26938533
Most Extreme Differences	Absolute	,157
	Positive	,114
	Negative	-,157
Test Statistic		,157
Asymp. Sig. (2-tailed)		,037 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data di olah SPSS,2023

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogrov persamaan pertama Variabel kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2) dan prestasi kerja karyawan (Z) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), diketahui memiliki nilai signifikansi > 0.05 sehingga dapat di simpulkan bahwa data variabel berdistribusi normal.

Tabel 4.42 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test Persamaan Kedua Variabel X1, X2 Terhadap Z

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,48640571
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,062
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data di olah SPSS,2023

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov persamaan kedua Variabel kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2) terhadap prestasi kerja (Z), diketahui memiliki nilai signifikansi > 0.05 sehingga dapat di simpulkan bahwa data variabel berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance ataupun variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Tabel 4.43 Uji Multikolinearitas Persamaan Pertama Variabel X1,X2 dan Z Terhadap Y

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi finansial	,387	2,583
Kompensasi non finansial	,787	1,271
Prestasi kerja karyawan	,393	2,548

- a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan  
b.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh t hitung  $4,711 > t$  tabel  $2,042$  dengan tingkat signifikan  $0,000 > 0,05$ . Artinya bahwa kompensasi finansial (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi secara finansial yang diberikan oleh PT. Kynoto jaya nusantara kuala tanjung batu bara memiliki makna bagi peningkatan peningkatan kompensasi finansial, Sehingga apabila kompensasi finansial ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

### **Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh dengan melihat t hitung  $3,995 > t$  tabel  $2,042$  dengan tingkat nilai signifikan  $0,000 > 0,05$ . Artinya bahwa kompensasi non finansial (X2) secara parsial berpengaruh dan t signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kompensasi Non Finansial memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan Kepuasan kerja karyawan. Apabila kinerja karyawannya baik maka perusahaan dapat mencapai target dan tujuan dengan optimal.

### **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Pengaruh program kompensasi finansial (X1) terhadap prestasi kerja karyawan(Z) dilihat perolehan nilai t hitung  $-0,708 < t$  tabel  $2,042$  dengan tingkat signifikan  $0,484 > 0,05$ . Artinya bahwa kompensasi finansial (X1) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. pada PT. Kynoto Jaya Nusantara Kuala Tanjung Batu Bara. Kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan pada PT. Kynoto Jaya

Nusantara Kuala Tanjung Batu Bara kurang baik dan juga dapat lebih ditingkatkan sehingga dapat menjamin prestasi kerja menjadi hal yang dapat di jadikan penilaian dalam bekerja guna memberikan kepuasan bagi perusahaan pimpina maupun karyawan itu sendiri.

#### Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pengaruh Kompensasi non finansial (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Z) diperoleh dengan melihat t hitung  $-2,096 < t$  tabel  $2,042$  dengan tingkat nilai signifikan  $0,045 > 0,05$ . Artinya bahwa kompensasi non finansial (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Z) pada PT. Kynoto Jaya Nusantara Kuala Tanjung Batu Bara. Kompensasi non finansial adalah suatu sistem yang diberikan untuk menjamin adanya kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan secara tidak langsung seperti cuti kerja maupun penghargaan yang diberikan atas pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai kemajuan perusahaan melalui prestasi kerja yang diberikan kepada setiap karyawannya.

#### Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan (Z) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh dengan melihat t hitung  $6,040 > t$  tabel  $2,042$  dengan tingkat nilai signifikan  $0,000 > 0,05$ . Artinya bahwa prestasi kerja karyawan (Z) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Kynoto Jaya Nusantara Kuala Tanjung Batu Bara. Kepuasan kerja yang diberikan mampu menjamin adanya peningkatan prestasi kerja terhadap karyawan yang diberikan secara langsung oleh perusahaan sehingga hal ini dapat memotivassi setiap karyawan dalam meningkatkan kinerja dan kualitas bekerja yang dapat mendorong langsung suastu kemajuan perusahaan itu sendiri.

#### Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pengaruh kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Z) dengan perolehan F hitung sebesar  $23,216$  dengan F tabel sebesar  $2,911$ . Dimana  $23,216 > 2,911$  sehingga F hitung  $> F$  tabel dengan tingkat nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . artinya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kynoto Jaya Nusantara Kuala Tanjung Batu Bara. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Karyawan

Terdapat pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Melalui Prestasi Kerja Karyawan dengan perolehan nilai Fhitung sebesar 116,876 dengan F tabel sebesar 2,911. Dimana  $116,876 > 2,911$  sehingga F hitung  $> F$  tabel dengan tingkat nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui prestasi kerja karyawan pada PT.Kynoto Jaya Nusantara Kuala Ntanjung Batu Bara.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan melalui prestasi kerja karyawan PT. Kynoto Jaya Nusantara Kuala Tanjung Batu Bara, dapat diambil bahwa kompensasi Finansial(X1) mempunyai pengaruh sebesar 76,2% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Y) pada PT. Kynoto Jaya Nusantara Kuala Tanjung Batu Bara dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ , kompensasi Non Finansial(X2) mempunyai pengaruh sebesar 37,7% terhadap kepuasan kerja karyawan(Y) pada PT. Kynoto Jaya Nusantara Kuala Tanjung Batu Bara dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ , kompensasi Finansial(X1) mempunyai pengaruh sebesar 18,3% terhadap prestasi kerja karyawan(Z) pada PT. Kynoto Jaya Nusantara Kuala Tanjung Batu Bara dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.013 > 0,05$ , kompensasi Non Finansial(X1) mempunyai pengaruh sebesar 59,8% terhadap prestasi kerja(Z) karyawan pada PT. Kynoto Jaya Nusantara Kuala Tanjung Batu Bara dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ , krestasi Kerja Karyawan(Z) mempunyai pengaruh sebesar 80,0% terhadap kepuasan kerja karyawan(Y) pada PT. Kynoto Jaya Nusantara Kuala Tanjung Batu Bara dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.004 < 0,05$ , kompensasi Finansial(X1) Dan Kompensasi Non Finansial(X2) terhadap prestasi kerja karyawan(Z) mempunyai pengaruh sebesar 60,7% pada PT. Kynoto Jaya Nusantara Kuala Tanjung Batu Bara dengan tingkat pengaruh sebesar  $0.000 < 0,05$  dan kompensasi Finansial(X1) dan kompensasi non finansial(X2) terhadap kepuasan kerja karyawan(Y) melalui prestasi kerja karyawan(Z) mempunyai pengaruh sebesar 92,4% pada PT. Kynoto Jaya Nusantara Kuala Tanjung Batu Bara dengan tingkat pengaruh sebesar  $0.021 > 0,05$ .

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*: Zanafa Publishing, Riau.
- Agustini, 2013. *Kontribusi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Usaha Pondok Pesantren La Tansa Cipanas Di Kabupaten Lebak*. E-Journal Studia Manajemen.
- Aldaman, Muhammad, Luis Marnisah, and Mohd Kurniawan, 2017. *Pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri TBK Kantor Cabang Bandar Lampung*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate*
- Fanani, M. F. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Polowijo Gosari-Gresik*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 5(2).
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang:
- Handoko 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. BPFE : Yogyakarta
- Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hazmanan, K. 2017. *Manajemen Kompensasi*. Penerbit Madenatera : Medan
- Lenni, N. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field Kabupaten Bulungan*. E-Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Lijan Poltak Sinambela, 2016. *Manajemen sumber daya manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*; Jl. Sawo Raya No. 18 Jakarta.
- Marnisah Luis, 2019. *Hubungan Industrial dan kompensasi*; Jl. Rajawali G. Elang No 6. Yogyakarta.
- Martoyo, Anang, 2022. *Manajemen Bisnis*. Tohar Media,
- Mujanah Siti, 2019. *Manajemen Kompensasi*. Jl. Griya Kebayoran Tengah Blok 10, Surabaya.
- Novitasari, Dinda, and Endah Dwi Kusumastuti, 2019. *Pengaruh Persepsi Karyawan mengenai Keefektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Finansial serta Non Finansial terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi*. Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar.
- Siagian, 2018. *Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam*. JIM UPB Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam.
- Siyoto, S., & Sodik, A., 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing: Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.: Bandung

*Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Karyawan PT. Kynoto Jaya Nusantara Kuala Tanjung Batu Bara*  
*Saima Rambe, Sudiaman, Nirwana Br Bangun*

Tajudin, Tajudin, And Surya Alam, 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Kragilan Kabupaten Serang. *Desanta Indonesian Of Interdisciplinary Journal*.