

BAB IV

DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan PT. Marinal Indoprima

Ide berdirinya PT. Madura Prima Interna (MPI) ini sebenarnya sudah ada sejak tahun 1991, ide tersebut muncul dari Ir. Khalis Esbe, berkat pengalamannya dari PT. Indonesia Coop Seafood (ICS) yang kemudian pada tanggal 05 Mei 1993 beliau mendirikan usaha sendiri yang terletak di desa Kapedi Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep dan kemudian diberi nama PT. Madura Prima Interna. Dalam mendirikan PT. Madura Prima Interna. Ir. Khalis Esbe dibantu oleh rekannya yang bernama Ir. Moh Nadji, Suaidi, dan Ir. Lalam Salam. Didalam usahanya tersebut PT. Madura Prima Interna masih mengadakan hubungan dengan PT. ICS.

Pemberian nama PT. Marinal Prima Interna berasal dari Madura, Prima dan Interna. Madura artinya lokasi PT. Madura Prima Interna terletak di wilayah Madura yaituterletak di desa Kapedi Kecamatan blto Kabupaten Sumenep Madura. Prima artinya agar supaya bidang usaha PT. Madura Prima Interna selalu jaya. Interna artinya agar supaya bidang usaha dari PT. Madura Prima Interna mampu menembus pasaran Internasional.

Dalam mengembangkan usaha produksinya PT Madura Prima Interna mendirikan beberapa cabang dan unit-unit tempat pengolahan, diantaranya yakni sebagai berikut:

1. Di desa Kapedi Kabupaten Sumenep sejak tahun 1993.
2. Di desa Jumiang Pademawu Kabupaten Pamekasan yang berdiri 1994.
3. Di Paiton Probolinggo yang berdiri tahun 1994.
4. Didaerah Nepa Kabupaten Sampwng yang berdiri tahun 1998.
5. Di daerah Bindeng Kabupaten Pamekasan yang berdiri tahun 1999.
6. Di daerah Romben Kabupaten Sumenep yang berdiri tahun 2000.
7. Di daerah Lobuk Kabupaten Sumenep yang berdiri tahun 2003.

Khususnya didaerah Lobuk masih menggunakan mesin pengering kemampuan produksi dari masing-masing unit ini berbeda untuk pengolahan di Kapedi Sumenep, Jumiang dan Paiton mempunyai kapasitas produksi mulai dari pengadaan bahan baku sampai mejadi produk siap ekspor. Dan berbeda dari pengolahan-pengolahan lainnya.

Seiring berjalannya waktu, pada tanggal 06 Agustus 2010 PT Madura Prima Interna berubah nama menjadi PT Marinal Indoprima. Dan sampai saat ini telah mempunyai 5 cabang yang membawahi 10 unit perusahaan sendiri 20 unit perusahaan mitra di wilayah Madura, Probolinggo, Situbondo, Pasuruan, Tuban, Sarang, Kendal, Indramayu dan Banten dengan jumlah karyawan 1300 orang. Perusahaan ini bergerak dibidang export serta pengolahan hasil perikanan dan kelautan. Produk yang dihasilkan antara lain Chiriman/Anchovy, Rasilia Seaweed, Euchima, Cottone, Seaweed, Sargasum Seaweed. Permintaan pasar atas produk ini untuk luar negeri export diantaranya Jepang, China, Taiwan, Philipina dan Korea. Untuk pasar domestik yaitu daerah Bogor dan Jakarta.

PT. Marinal Indoprima adalah perusahaan yang bergerak dibidang export teri nasi kering (chirimen) ke negara Jepang dan Singapura. Dimana perusahaan tersebut didirikan pada tanggal 16 Agustus 2010 dengan diprakarsai oleh tiga orang diantaranya adalah Bapak Dr. Gazali, MM dan Drs. H. Achmadi Naser Fath serta Ibnu Khamais, dengan menggunakan modal sendiri dan berkat pengalamannya dari PT. Indorasa Centralcoop Seafood (ICS). Pada perkembangannya PT. Marinal Indoprima membuka beberapa cabang antara lain :

- a. Cabang Sumenep
- b. Cabang Pamekasan
- c. Cabang Paiton
- d. Cabang Gili Ketapang
- e. Cabang Tuban

Dari lima cabang ini semuanya memproses bahan baku basah sampai kering kecuali cabang sumenep dan cabang pamekasan melakukan proses produksi sampai finish good (FG). Artinya bahan baku yang sudah kering tetapi belum di sorter dalam istilah internal perusahaan dinamakan BLS yaitu ikan yang belum disorter baik dari cabang Paiton, Gili Ketapang dan Tuban semua itu dikirim ke cabang Sumenep atau Cabang Pamnekasan untuk dilakukan proses selanjutnya sampai berbentuk kemasan finish good. Dalam bentuk kemasan finish good inilah produk tersebut siap untuk di export dengan melalui kantor pemasaran di JL. Jemur Sa.

b. Visi dan Misi PT. Marinal Indoprima

1. Visi

Menjadi perusahaan pengolahan dan exporter hasil perikanan dan kelautan terbesar dan ternama di Indonesia serta diakui Internasional yang diridhoi oleh Allah SWT.

2. Misi

Senantiasa melakukan peningkatan kualitas dan kuantitas produk serta penguasaan teknologi hasil perikanan dan kelautan dengan senantiasa berpikir kreatif dan bertindak inovatif.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan bagian yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, sebab dengan adanya struktur organisasi yang baik maka kinerja perusahaan akan berjalan dengan baik, lancar, sistematis, dan teratur.

Struktur organisasi akan memberikan gambaran yang jelas mengenai tanggung jawab, wewenang dan tugas masing-masing bagian karyawan. Sehingga akan memaksimalkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Struktur organisasi PT Marinal Indoprima adalah struktur organisasi garis adalah struktur organisasi garis karena didalam perusahaan ini bentuk tanggung jawab dan pengawasannya secara langsung dari pimpinan ke bawahan dan bawahan bertanggung jawab kepada seorang atasan. Struktur organisasi garis ini dipilih oleh perusahaan dengan alasan perusahaan menghendaki suatu pengambilan keputusan yang lebih efisien dan efektif sehingga tidak memerlukan waktu lama dalam mengambil keputusan. struktur PT Marinal Indoprima yakni.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner, jumlah pernyataan berupa 5 butir variabel *Product Quality* (X1), 4 butir untuk pernyataan variabel *Brand Equity* (X2), dan 5 butir untuk pernyataan variabel Keputusan Pembelian (Y), sehingga jumlah keseluruhan pernyataan sebanyak 14 butir.

1) Variabel *Financial*

Tabel 4.1
Variabel *Financial* (X1)

Data	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	total
1*	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
2*	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4*	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5*	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	43
6*	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	38
7*	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
8*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9*	2	3	3	4	4	4	2	4	3	4	33
10*	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	42
11*	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
12*	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	39
13*	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41

14*	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	39
15*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16*	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
17*	2	3	4	5	3	3	3	4	4	4	35
18*	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
19*	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	38
20*	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
21*	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
22*	4	4	4	5	5	4	2	4	4	5	41
23*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24*	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
25*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26*	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	15
27*	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	43
28*	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
29**	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	36
30**	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31**	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
32**	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
33**	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	44

Sumber: Data diolah, 2020.

13*	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	64
14*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
15*	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	66
16*	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	67
17*	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	59
18*	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
19*	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	68
20*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	63
21*	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
22*	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
23*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
24*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25*	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26*	5	4	3	3	2	4	4	2	4	2	3	2	4	4	50
27*	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	5	63
28*	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	65
29**	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
30**	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
31**	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	67
32**	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	60
33**	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	68

Sumber: Data diolah, 2020.

3. Uji Kualitas Data

Uji kualitas merupakan instrumen dilakukan untuk menguji kualitas suatu instrumen penelitian, maka uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 20 dilakukan untuk mengetahui kualitas suatu instrumen. Berikut hasil uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen, yaitu instrumen yang digunakan dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Uji validitas digunakan untuk mengukur atas pernyataan dalam kuesioner masing-masing variabel atau indikator. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikan yaitu dengan membandingkan nilai r_{tabel} dengan r_{hitung} untuk *degree of freedom* ($df = n-2$, dimana n adalah jumlah sampel dan *alpha* ($\alpha = 5\%$). Apabila r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

Peneliti mengajukan kuesioner yang berisi 33 pernyataan, 10 untuk pernyataan variabel X1 (*financial*), 8 pernyataan untuk pernyataan variabel X1 (*non financial*) dan 15 pernyataan untuk pernyataan variabel Y (kinerja karyawan) dengan interval jawaban antara 1 sampai 5. Dalam penelitian ini bearnnya df adalah $33 - 2 = 31$ dan *alpha* 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga didapat r_{tabel} 0,2913. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan data penelitian menggunakan SPSS, diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Tiap Item Pernyataan

Item	Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi Finansial			
X1.1	0.752	0,2913	Valid
X1.2	0.842	0,2913	Valid
X1.3	0.879	0,2913	Valid
X1.4	0.676	0,2913	Valid
X1.5	0.792	0,2913	Valid
X1.6	0.822	0,2913	Valid
X1.7	0.655	0,2913	Valid
X1.8	0.863	0,2913	Valid
X1.9	0.793	0,2913	Valid
X1.10	0.824	0,2913	Valid
Kompensasi Non Finansial			
X2.1	0.722	0,2913	Valid
X2.2	0.643	0,2913	Valid
X2.3	0.576	0,2913	Valid
X2.4	0.697	0,2913	Valid
X2.5	0.714	0,2913	Valid
X2.6	0.828	0,2913	Valid
X2.7	0.696	0,2913	Valid
X2.8	0.657	0,2913	Valid
Kinerja Karyawan			
X3.1	0.401	0,2913	Valid
X3.2	0.682	0,2913	Valid
X3.3	0.710	0,2913	Valid
X3.4	0.699	0,2913	Valid
X3.5	0.533	0,2913	Valid
X3.6	0.621	0,2913	Valid
X3.7	0.483	0,2913	Valid
X3.8	0.766	0,2913	Valid
X3.9	0.690	0,2913	Valid
X3.10	0.751	0,2913	Valid
X3.11	0.772	0,2913	Valid
X3.12	0.692	0,2913	Valid
X3.13	0.486	0,2913	Valid
X3.14	0.616	0,2913	Valid
X3.15	0.455	0,2913	Valid

Sumber: Data primer diolah (2020).

Tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} yang lebih besar dan positif dibandingkan dengan r_{tabel} dengan $df = 33$ dan $alpha$ 0,05 ($\alpha = 5\%$) didapat r_{tabel} 0,2913, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari

variabel X dan Y adalah valid, karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,2913.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. Bukti kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap kuesioner adalah konsistensi dengan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Pada pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan SPSS versi 20 untuk mengetahui hasil uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	15

Sumber : Output SPSS 20 diolah, 2020.

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel *Financial* (X1), *Non Financial* (X2) dan Kinerja Keuangan (Y) adalah reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat baik tidaknya model regresi yang dikembangkan dalam penelitian ini. Adapun pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ditemukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas yaitu dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*) dari nilai *tolerance*. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 dan nilai *tolerance* diatas 0,10 maka model regresi tersebut bebas multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	18.215	6.127		
1 KOMPENSASI FINANSIAL	.170	.132	.499	2.006
KOMPENSASI NON FINANSIAL	1.145	.255	.499	2.006

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Output SPSS 20 diolah, 2020.

Hasil penelitian multiokolinieritas tersebut, diperoleh nilai *tolerance* variabel independen *financial* (X1) dan *non financial* (X2) sebesar 0,499

sedangkan nilai VIF yaitu sebesar 2,006. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang dilihat dari tabel tersebut nilai *tolerance* dan VIF tidak terjadi multikolinieritas karena nilai *tolerance* tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

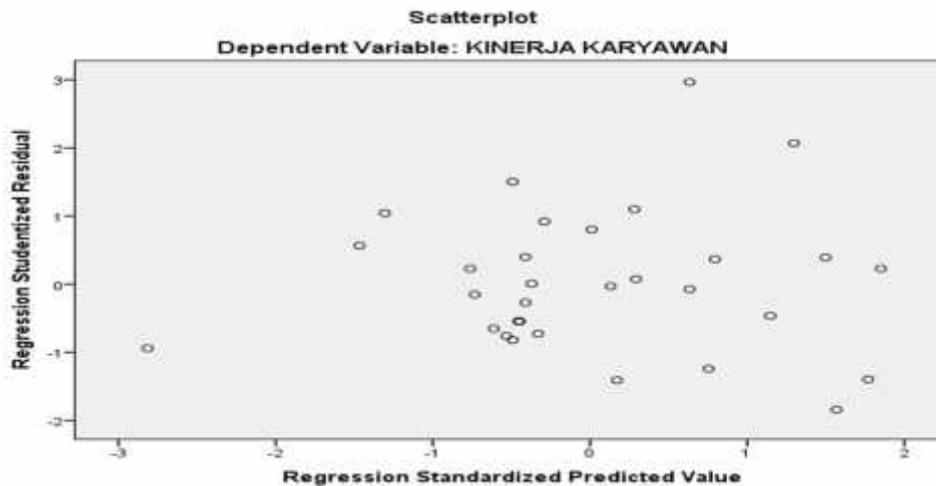
2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Uji Glejser.

Kriteria pengujian untuk mengukur ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan cara melihat nilai Sig. jika nilai Sig lebih besar dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dan begitu sebaliknya, jika nilai Sig lebih kecil dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas.¹ Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat terlihat pada tabel dan grafik berikut:

¹ Agus, dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2017), hlm. 63-65.

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 20,2020.

Dari gambar diatas dimana titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak berbentuk pola, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan penganggi pada periode t dengan kesalahan periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena oservasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain.² Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi untuk menguji keberadaan autokorelasi dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Durbin Watson sebagai berikut.

² Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Akuntansi*, hlm., 92.

Tabel 4.7
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.817 ^a	.667	.645	3.07953	1.427

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NON FINANSIAL, KOMPENSASI FINANSIAL

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber data : Output SPSS, data diolah dengan SPSS 20.

Berdasarkan tabel yang diperoleh, hasil DW hitung sebesar 0,934. sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 33, serta k (jumlah variabel independen) = 2, sehingga diperoleh nilai du sebesar 1,5770. Apabila nilai (du > DW < 4-du) ($1,5770 < 1,427 < 2,423$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi mengalami autokorelasi positif maupun negatif. Itu artinya pada penelitian ini data tersebut perlu diuji kembali dengan menggunakan transform data Sin_Y dan hasilnya menjadi sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Autokorelasi Setelah Perbaikan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.070 ^a	.005	-.061	.64988	1.798

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NON FINANSIAL, KOMPENSASI FINANSIAL

b. Dependent Variable: sin

Sumber data : Output SPSS, data diolah dengan SPSS 20.

Tabel tersebut menyatakan jika nilai DW sebesar 1,798, maka untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai DW 1,798 diperoleh dari table *Durbin Watson* dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ yakni n (sampel) = 33 serta k (jumlah variabel bebas) = 3 tabel tersebut menyatakan bahwa nilai (du < DW < (4-du)) ($1,5770 < 1,798 < 2,423$), sehingga

dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi positif dan negatif.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikat yang keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal/mendekati normal. Jika nilai lebih besar dari 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi/menyebar normal, dan jika nilai lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual tidak berdistribusi/menyebar normal.³ Hasil uji normalitas dalam penelitian ini, dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dan grafik *normal probability plot* dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.98174215
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.591
Asymp. Sig. (2-tailed)		.876

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 20, 2020.

³ Ibid, hlm. 57-60.

Berdasarkan tabel output SPSS diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,876 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov Smirnov, Sig > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi/menyebar normal dalam model regresi tersebut.

C. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Suatu model regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tidak bebas (*dependent*).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	18.215	6.127		2.973
1 KOMPENSASI FINANSIAL	.170	.132	.192	1.289
KOMPENSASI NON FINANSIAL	1.145	.255	.669	4.484

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 20,2020.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel tersebut diperoleh koefisien variabel independen *financial* (X_1) = 0,170 dan *non financial*

(X2) = 1,145 serta konstanta sebesar 18, 215 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 18,215 + 0,170 X_1 + 1,145 X_2 + e$$

Dari model persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 18,215 menyatakan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel *financial* tidak dipertimbangkan (bernilai 0), maka kinerja karyawan sebesar 18,215.
- b. Pada persamaan tersebut, nilai koefisien regresi untuk semua variabel adalah positif. Hal ini berarti pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen adalah positif.
- c. Nilai koefisien regresi variabel *financial* sebesar 0,170, berarti jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel tersebut, maka kinerja karyawan sebesar 0,170 dengan asumsi variabel-variabel yang lain dianggap tetap.
- d. Nilai koefisien regresi *non financial* sebesar 1,145, berarti jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel tersebut, maka kinerja karyawan sebesar 1,145 dengan asumsi variabel-variabel yang lain dianggap tetap.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pada uji ini menggunakan uji F, uji serentak atau uji F merupakan uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y. Dalam penelitian ini uji F untuk menguji apakah semua variabel bebas (*product quality* dan *brand equity*) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (keputusan pembelian).

Langkah-langkah untuk melakukan uji F sebagai berikut:

a. Merumuskan Hipotesis

H_0 = *Kompensasi Finansial* dan *Kompensasi Nonfinansial* tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a = *Kompensasi Finansial* dan *Kompensasi Nonfinansial* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Tingkat Signifikan

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$), tingkat signifikan sebesar 0,000 atau 0,00% sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	569.677	2	284.838	30.035	.000 ^b
	Residual	284.505	30	9.484		
	Total	854.182	32			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NON FINANSIAL, KOMPENSASI FINANSIAL

Sumber: Output SPSS 20,2020.

Kriteria Pengujian

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh pada variabel terikat.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat.

Jika $sig > (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Jika $sig < (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Hasil uji F tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,035 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 (lebih kecil dari signifikan 0,05) sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,28 hal ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,035 > 3,28$), dan tingkat sig

$0,000 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah H_a diterima, atau variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji t (Uji Individual/Parsial)

Uji parsial atau uji t merupakan uji untuk menguji apakah semua variabel bebas (*product* dan *brand equity*) secara individu/parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (keputusan pembelian).

Tabel 4.12
Hasil Analisis Uji t (Uji Individual/Parsial)

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.215	6.127		2.973	.006
1 KOMPENSASI FINANSIAL	.170	.132	.192	1.289	.207
KOMPENSASI NON FINANSIAL	1.145	.255	.669	4.484	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 20,2020.

Merumuskan Hipotesis

H_{01} = Variabel *Kompensasi Finansial* secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} = Variabel *Kompensasi Finansial* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{02} = Variabel *Kompensasi Non Finansial* secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} = Variabel *Kompensasi Non Finansial* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel analisis uji t diatas tersebut, hasil t_{hitung} variabel *kompensasi financial* (X1) diperoleh sebesar 1,289 dengan taraf sig 0,207 (lebih besar dari taraf signifikan 0,05). Sedangkan t_{tabel} sebesar 1,69552. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 1,289 < 1,695 t_{tabel}$. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan taraf signifikan sebesar $0,207 > 0,05$. Artinya bahwa H_{o1} diterima atau *kompensasi financial* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil t_{hitung} untuk variabel *kompensasi non financial* (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,484 dengan taraf sig 0,000 (lebih kecil dari taraf signifikan 0,05). Sedangkan t_{tabel} sebesar 1,69552. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,484 > 1,695$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa H_{a2} diterima atau *kompensasi non financial* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Pembahasan

1. Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) Berpengaruh Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Marinal Indoprime Sumenep

Kompensasi merupakan semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari status kepegawaiannya⁴ Kompensasi juga berarti bahwa segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaannya⁵ Kompensasi merupakan imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang.⁶ Kompensasi mengandung arti bahwa imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.⁷

Kompensasi adalah suatu balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah disumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi terdiri atas kompensasi finansial, baik yang dibayarkan secara langsung berupa gaji/upah dan insentif serta kompensasi tidak langsung berupa keuntungan dan kesejahteraan karyawan, maupun kompensasi non finansial.⁸ Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja,

⁴M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 139.

⁵ Ibid. 139.

⁶ Tjutju Yuniarsih, Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 125.

⁷ Ibid. 125.

⁸ Yunny Yusman, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang", (Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Palembang, 2017), hlm., 10.

motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka para karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Jika kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun.⁹

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,035 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari signifikan 0,05) sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,28 hal ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,035 > 3,28$), dan tingkat sig $0,000 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah H_a diterima, atau variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) Berpengaruh Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Marinal Indoprime Sumenep

Kompensasi adalah suatu balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah disumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi terdiri atas kompensasi finansial, baik yang dibayarkan secara langsung berupa gaji/upah dan insentif serta kompensasi tidak langsung berupa keuntungan dan kesejahteraan karyawan, maupun kompensasi non finansial.¹⁰ Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

⁹Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Rineka cipta,2009), hlm. 142.

¹⁰Yunny Yusman, “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang”, (Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang , Palembang, 2017), hlm., 10.

Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka para karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Jika kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun.¹¹

Dari hasil analisis uji t tersebut, hasil t_{hitung} variabel *kompensasi finansial* (X1) diperoleh sebesar 1,289 dengan taraf sig 0,207 (lebih besar dari taraf signifikan 0,05). Sedangkan t_{tabel} sebesar 1,69726. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 1,289 < 1,69726 t_{tabel} . Karena t_{hitung} < t_{tabel} dan taraf signifikan sebesar 0,207 > 0,05. Artinya bahwa H_0 diterima atau *kompensasi finansial* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil data tersebut diketahui bahwa kompensasi finansial berpengaruh namun tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, alasannya karena menurut beberapa karyawan berdasarkan angket/kuesioner dari salah satu indikator pernyataan yang diberikan peneliti kepada karyawan yakni indikator program-program proteksi dan indikator gaji dengan sub indikator pernyataan asuransi tenaga kerja dan sub indikator kelayakan gaji dengan kesesuaian penempatan kerja berdasarkan pernyataan dari sub indikator asuransi tenaga kerja beberapa karyawan merasa bahwa karyawan tidak mengandalkan tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya dalam artian menurut karyawan hal tersebut dirasa bukan salah satu hal untuk meningkatkan kinerja mereka. Dan juga karyawan berdasarkan indikator gaji dengan sub indikator

¹¹Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Rineka cipta,2009), hlm. 142.

kelayakan gaji dengan penempatan kerja, karyawan merasa bahwa gaji yang diterima karyawan cukup layak namun tidak sebanding dengan penempatan kerja dan tanggung jawabnya yang begitu besar, sehingga karyawan merasa hal tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka dalam hal ini karyawan.

Hasil t_{hitung} untuk variabel *kompensasi non financial* (X2) diperoleh sebesar 4,484 dengan taraf sig 0,000 (lebih kecil dari taraf signifikan 0,05). Sedangkan t_{tabel} sebesar 1,69726. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,484 > 1,695$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa H_a diterima atau *kompensasi non financial* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasan mengapa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah karena menurut karyawan di PT. Marinal Indoprima Sumenep kompensasi non finansial sudah dirasa sangat terpenuhi sehingga karyawan termotivasi dengan adanya kompensasi non finansial untuk meningkatkan kinerjanya karena dengan perusahaan memenuhi kompensasi non finansial karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya juga karena menurut mereka kompensasi non finansial merupakan kebutuhan jangka panjang bagi keberlangsungan kerja dan keamanan kerja mereka. Sehingga kompensasi non finansial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel yang Paling Besar Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Marinal Indoprima Sumenep

Variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan yaitu kompensasi non financial karena dilihat dari nilai taraf sig 0,000 (lebih kecil dari taraf signifikan 0,05).