

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN
NON FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PERUSAHAAN PUPUK ORGANIK CV
TIMAN AGUNG**

*Effect of Financial and Non-Financial Compensation on
Employees Productivity of CV Timan Agung Organic Fertilizer
Company*

Ni Made Sinta Pradnya Dewi^{1}, Putu Udayani Wijayanti², Ida Ayu
Listia Dewi³*

*^{1,2,3}Program Studi Agribisnis, Falkutas Pertanian, Universitas Udayana
Jl. P.B. Sudirman, Dauh Puri Klod, Denpasar Bar, Kota Denpasar, Bali,
Indonesia, 80234*

**Email: sintapradnya3012@gmail.com*

ABSTRAK

Produktivitas karyawan CV Timan Agung belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Kemampuan karyawan CV Timan Agung untuk menghasilkan pupuk organik hanya mencapai 50% dari target yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini menandakan karyawan CV Timan Agung belum mampu bekerja efektif sehingga pencapaian target pada perusahaan tidak tercapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan dan seberapa besar pengaruh kompensasi non finansial terhadap produktivitas karyawan CV Timan Agung. Analisis data dimodelkan ke dalam model SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan alat bantu berupa *software smartPLS.3.0*. Variabel bebas dari penelitian ini adalah kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) serta untuk variabel terikat adalah produktivitas karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Timan Agung. Variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Timan Agung. Berdasarkan nilai *original sampel* yang diperoleh dari hasil *Bootstrapping* variabel kompensasi non finansial mempunyai nilai lebih kecil, dibandingkan dengan kompensasi finansial. Rekomendasi yang diajukan dari hasil penelitian ini adalah agar pihak perusahaan lebih memfokuskan pada pemberian kompensasi finansial karena memiliki pengaruh yang lebih signifikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Perusahaan perlu membenahi kebijakan pemberian jaminan asuransi kesehatan karena memiliki nilai *outer loading* paling rendah dari pada parameter lainnya. Kebijakan kompensasi non finansial harus tetap diperhatikan oleh pihak perusahaan karena memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas karyawan. Pihak perusahaan perlu membenahi kebijakan

perusahaan dalam merekrut karyawan karena memiliki nilai *outer loadings* terendah dari seluruh parameter yang digunakan.

Kata- kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non-Finansial, Produktivitas Karyawan.

ABSTRACT

Employee productivity of CV Timan Agung has not been achieved as expected by the company. The ability of CV Timan Agung employees to produce organic fertilizer only reached 50% of the company's target. This condition indicates that the employees of CV Timan Agung have not been able to work effectively so that the company's target achievement is not achieved. The purpose of this study was to determine the effect of financial compensation and non-financial compensation on employee productivity at CV Timan Agung. Analysis of the data is modeled into the SEM (Structural Equation Modeling) model by using a tool in the form of software smartPLS.3.0. The independent variables of this study are financial compensation (X1) and non-financial compensation (X2) and the dependent variable is employee productivity (Y). The results of this study indicate that the financial compensation variable has a positive and significant effect on employee productivity at CV Timan Agung. The non-financial compensation variable has a positive but not significant effect on the productivity of CV Timan Agung employees. Based on the original sample value obtained from the results of Bootstrapping the non-financial compensation variable has a smaller value, compared to financial compensation. The recommendation from this research is that the company should focus more on providing financial compensation because it has a more significant effect on increasing employee productivity. The company needs to fix the policy of providing health insurance coverage because it has the lowest outer loading value compared to other parameters. The company needs to fix the company's policy in recruiting employees because it has the lowest outer loadings value of all the parameters used.

Keywords: Financial Compensation; Non-Financial Compensation; Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi, dimana karyawan menjadi asset perusahaan yang harus selalu dipelihara. Tanpa adanya karyawan yang memiliki kualitas kerja yang bagus maka tugas yang dibebankan perusahaan kepada karyawan tidak akan dapat dikerjakan dengan baik dan produktif (Hardiyanto dan Wardoyo, 2016). Dibandingkan faktor produksi lainnya sumber daya manusia (SDM) adalah faktor produksi yang memiliki peran yang paling penting, dimana karyawan merupakan faktor yang menentukan hidup suatu perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan tercapainya hasil yang optimal, maka dari itu karyawan dituntut memiliki produktivitas yang tinggi.

Produktivitas dapat dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari sumber kerja yang digunakan dan sebaliknya (Nurmalasari, 2016).

Produktivitas dijadikan ukuran dari kemampuan (baik individu, kelompok, maupun dari organisasi perusahaan) untuk menghasilkan sesuatu produk atau jasa dalam kondisi dan situasi tertentu (Priadi, 2020). Pelaksanaan produktivitas bertujuan untuk meningkatkan atau memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam pelaksanaan produksi sehingga terlaksana dengan baik. Tujuan utama untuk mengatasi adanya pemborosan-pemborosan atau dengan kata lain semua sumber-sumber yang ada dalam pelaksanaan produksi dapat dimanfaatkan dengan baik dan tidak ada yang terbuang begitu saja (Setya, 2018); (Natsir, 2018). Cara memotivasi karyawan agar bekerja dengan efektif dan efisien sehingga produktivitas meingkat adalah dengan memberikan kompensasi finansial dan non finansial (Buyongi dkk, 2021).

Pemberian kompensasi yang layak merupakan hal yang penting dilakukan perusahaan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Menurut Saputra dan Arliz (2016) kompensasi yang diberikan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa secara langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*), baik kompensasi berupa uang (finansial) maupun tidak berupa uang (non finansial). Menurut Sutriani (2017) dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan organisasi serta kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan. Penerapan sistem kompensasi diharapkan membentuk suatu pola hubungan baik antara karyawan dan perusahaan sehingga kenyamanan lingkungan kerja dapat tercapai (Kamal, 2018). Motivasi yang diberikan menjadikan karyawan mau untuk bekerja dengan giat dikarenakan mengharapkan kompensasi yang dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhan hidup mereka (Farla dkk, 2019).

Salah satu perusahaan yang perlu menerapkan sistem kompensasi untuk memotivasi serta meningkatkan produktivitas karyawan adalah CV. Timan Agung. Perusahaan CV. Timan Agung terbentuk pada tahun 2010, oleh Anak Agung Nyoman Wijana. Perusahaan berlokasi di Desa Klateng, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan. Perusahaan memproduksi pupuk organik padat dengan kapasitas mencapai 3.000 ton pupuk organik/tahun. Selain memproduksi pupuk organik, perusahaan menghasilkan produk jenis lain yaitu media tanam, arang sekam, dan *cocopeat*. CV. Timan Agung memperkerjakan karyawan sebanyak 34 orang pekerja, 15 orang pada bagian produksi, 15 orang pada bagian penjualan, dan empat orang pada bagian manajemen. Karyawan CV. Timan Agung bekerja selama 8 jam/hari, dengan hari kerja terhitung dari hari senin sampai hari sabtu. Produktivitas karyawan CV. Timan Agung sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pasar maupun subsidi pemerintah dalam penyediaan pupuk organik di Provinsi Bali.

Produktivitas karyawan CV. Timan Agung sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Produktivitas yang tinggi tentu berdampak baik untuk pemenuhan permintaan produk di pasar. Proses dilapangan diketahui produktivitas

karyawan CV. Timan Agung belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Hasil wawancara dengan direktur CV. Timan Agung yaitu Bapak Anak Agung Nyoman Wijana, diperoleh informasi bahwa hasil produksi yang dapat dicapai oleh karyawan CV. Timan Agung belum maksimal. Jumlah produksi rata-rata yang dicapai oleh karyawan dibawah dari kapasitas maksimal mesin yang digunakan perusahaan CV. Timan Agung untuk menghasilkan pupuk organik. Kemampuan karyawan CV Timan Agung untuk menghasilkan pupuk organik hanya mencapai 50% dari target yang ditetapkan. Kondisi ini menandakan karyawan CV Timan Agung belum mampu bekerja efektif sehingga pencapaian target pada perusahaan tidak tercapai. Pencapaian produksi yang belum maksimal dipengaruhi oleh sikap karyawan CV. Timan Agung yang kurang giat. Pemberian motivasi oleh perusahaan harusnya dilakukan dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh (Natsir, 2018).

Metode yang dapat digunakan untuk mendorong peningkatan produktivitas karyawan adalah dengan menerapkan sistem penghargaan atau motivasi berupa finansial ataupun non finansial sehingga karyawan akan cenderung bekerja lebih giat (Griffin, 2004). Berdasarkan hal tersebut CV. Timan Agung dapat menerapkan sistem kompensasi untuk memotivasi karyawan agar produktivitas karyawan dapat tercapai. Produktivitas diharapkan akan tercapai pada perusahaan CV. Timan Agung setelah menerapkan sistem kompensasi finansial dan non finansial kepada karyawannya.

METODOLOGI

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Timan Agung. Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*) dimana perusahaan CV Timan Agung merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak pada bidang produksi pupuk organik yang merupakan pemasok utama pupuk organik di Kabupaten Tabanan serta perusahaan bersikap terbuka sehingga data yang diperlukan dalam penelitian ini mudah diperoleh. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Desember 2021 - Maret 2022.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data bersifat kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif digunakan untuk mengetahui gambaran secara umum perusahaan dan struktur organisasi CV Timan Agung. Data kuantitatif yang diperoleh dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas karyawan. Sumber data yang digunakan yaitu data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data pendukung. Pengumpulan data primer diperoleh melalui wawancara kepada direktur perusahaan dan pengisian

kuisisioner yang ditujukan kepada karyawan di CV Timan Agung. Data sekunder didapatkan dari literatur-literatur berupa buku, penelitian terdahulu, serta instansi-instansi guna melengkapi data primer.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Metode survei

Peneliti melakukan pengumpulan secara langsung ke CV Timan Agung dan mencatat secara sistematis fenomena yang diteliti dengan bantuan alat tulis seperti buku catatan dan pulpen dalam penelitian ini.

2. Wawancara

Pengumpulan data dalam penelitian ini didapat melalui wawancara yang dilakukan dengan informan dan karyawan CV Timan Agung. Data yang dikumpulkan melalui metode ini antara lain: wawancara dengan informan untuk mengetahui gambaran umum, sejarah singkat perusahaan, sedangkan wawancara dengan karyawan menggunakan alat bantu berupa sebuah kuesioner yang didalamnya berisi daftar pertanyaan sesuai dengan indikator-indikator variabel yang diteliti dan data lainnya untuk mendukung hasil penelitian dengan menggunakan alat bantu seperti buku catatan, pulpen dan alat perekam.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi dan dilakukan pengambilan gambar sebagai bukti untuk mendapatkan keterangan.

4. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku, literatur, jurnal, serta referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Metode Pengolahan Data

Metode penentuan sampel menggunakan metode sensus, yang dimana menggunakan semua karyawan pada CV. Timan Agung yang berjumlah 34 orang. Variabel *dependen* dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Sumber data diperoleh dari hasil penilaian karyawan melalui pemberian skor 1-3 pada masing-masing indikator yang terdapat pada setiap variabel. Skor yang diharapkan dalam penelitian ini untuk penilaian variabel yaitu skor likert 3 dengan kategori tinggi. Penilaian ini didasarkan pada total jawaban responden pada variabel dalam setiap indikator.

Pada penelitian ini data yang dianalisis menggunakan deskriptif adalah data karakteristik karyawan seperti umur, status perkawinan, tingkat

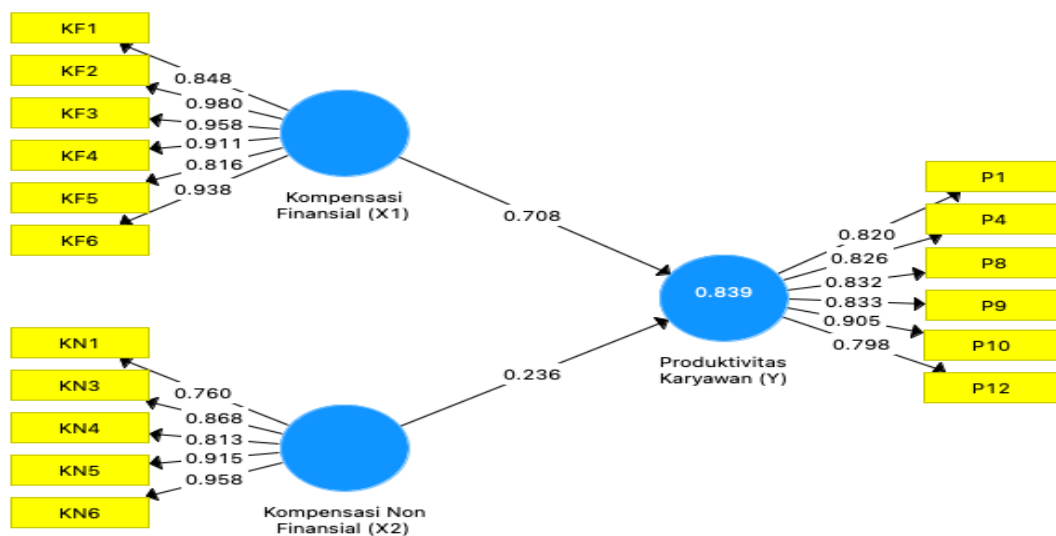
pendidikan, jenis kelamin, alamat dan lama kerja dianalisis menggunakan *software Microsoft Excel 2016*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*. Pengolahan data menggunakan SEM-PLS terdiri dari dua tahap evaluasi model.

Tahap pertama adalah model luar (*outer model*) dievaluasi dengan melihat *convergent validity*, *discriminant validity*, konsistensi interval atau *cronbach's alpha*, dan *composite reliability*. Penilaian *convergent validity* dilihat dari nilai *loading factor* $\geq 0,7$ dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. *Discriminant validity* dari model reflektif (variabel manifest dipengaruhi oleh variabel laten) dilihat melalui *cross loading*, lalu dibandingkan hasil nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk. Interpretasi *composite reliability (CR)* sama dengan *cronbach's alpha* dimana nilai batas $\geq 0,7$ dapat diterima, dan nilai $\geq 0,8$ sangat memuaskan.

Tahap kedua adalah model dalam (*inner model*) dievaluasi dengan melihat *R-square (R²)*, uji *GoF*, uji *Q² Predictive Relevance*, dan signifikan koefisien jalur (*path coefficient*). Nilai $R^2 > 0,25$ menunjukkan pengaruh yang tinggi. Interpretasi *GoF* adalah : 0,1 (*Gof kecil*), 0,25 (*GoF moderate*) dan 0,36 (*GoF besar*). *Q² predictive relevance* memenuhi syarat apabila nilai yang dihasilkan > 0 yang artinya bahwa variabel eksogen baik dalam menjelaskan dan mampu memprediksi variabel endogennya. Nilai dan signifikansi koefisien jalur yaitu dengan melihat nilai koefisien jalur atau β dan signifikansinya. Untuk tingkat signifikansi 95%, nilai *t-tabel hipotesis dua ekor (two-tailed)* adalah $\geq 1,96$ maka nilai *t-hitung (t- statistik) > t-tabel*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 1. Output *PLS Algorithm Model Persamaan Struktural*

*Convergen validity***Tabel 1. Nilai Outer Loadings**

No	Variabel	Parameter	Nilai Outer Loading
1	Kompensasi Finansial (X1)	KF1	0,848
		KF2	0,980
		KF3	0,958
		KF4	0,911
		KF5	0,816
		KF6	0,938
2	Kompensasi Non Finansial (X2)	KN1	0,760
		KN3	0,868
		KN4	0,813
		KN5	0,915
		KN6	0,958
		3	Produktivitas Karyawan (Y)
P4	0,826		
P8	0,832		
P9	0,833		
P10	0,905		
P12	0,798		

Sumber: Data Output SEMPLS (2022).

Berdasarkan tabel 1 menyajikan hasil bahwa semua parameter menunjukkan nilai $\geq 0,7$ sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini. Nilai *outer loading* juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa kuat kontribusi suatu indikator terhadap konstruk yang diwakili. Pengujian *convergent validity* dengan menggunakan hasil nilai AVE), disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2 Nilai Average Variance Extraxted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,829	Valid
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,749	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	0,700	Valid

Sumber: Data Output SEMPLS (2022).

Tabel 2 menyajikan hasil nilai *Average Variance Extraxted* dimana semua hasil menunjukkan hasil $> 0,5$ sehingga dikatakan bahwa model penelitian ini memenuhi syarat dari *convergent validity* dan pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

*Discriminant validity***Tabel 3. Cross Loading Parameter terhadap Konstruk**

Parameter	Kompensasi Finansial (X1)	Kompensasi Non Finansial (X2)	Produktivitas Karyawan (Y)
KF1	0,845	0,791	0,835
KF2	0,980	0,939	0,969
KF3	0,959	0,915	0,906
KF4	0,912	0,846	0,830
KF5	0,817	0,787	0,770
KF6	0,939	0,875	0,907
KN1	0,697	0,772	0,730
KN2	0,917	(0,837)	0,833
KN3	0,743	0,843	0,783
KN4	0,663	0,758	0,681
KN5	0,767	0,868	0,844
KN6	0,788	0,915	0,836
KN7	0,848	0,859	0,768
KN8	0,899	(0,857)	0,905
P1	0,768	0,786	0,805
P2	0,980	0,939	(0,969)
P3	0,768	0,732	0,782
P4	0,761	0,760	0,807
P5	0,778	0,860	(0,826)
P6	0,819	0,912	(0,896)
P7	0,740	0,684	(0,734)
P8	0,744	0,794	0,829
P9	0,712	0,675	0,769
P10	0,874	0,830	0,901
P11	0,877	0,837	(0,876)
P12	0,668	0,632	0,727

Sumber: Data Output SEMPLS (2022).

Tabel 3 menyajikan hasil setiap parameter lebih besar dari 0,7 namun terdapat parameter KN2, KN8, P2, P5, P6, P7 dan P11 atau nilai yang berada di dalam tanda kurung memiliki nilai *cross loading* lebih kecil (<) pada laten sendiri dari pada korelasi ke laten lainnya, sehingga model belum memenuhi syarat *discriminant validity*. Penghapusan dilakukan pada parameter yang memiliki nilai *cross loading* lebih kecil (<) pada laten sendiri dari pada nilai *cross loading* ke laten lainnya. Nilai *discriminant validity* berdasarkan nilai *cross loading* setelah penghapusan beberapa parameter disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Cross Loading Parameter terhadap Konstruk setelah Penghapusan Parameter Ke-1

Parameter	Kompensasi Finansial (X1)	Kompensasi Non Finansial (X2)	Produktivitas Karyawan (Y)
KF1	0,847	0,706	0,835
KF2	0,980	0,884	0,936
KF3	0,959	0,851	0,872
KF4	0,911	0,786	0,795
KF5	0,816	0,766	0,729
KF6	0,939	0,824	0,862
KN1	0,697	0,776	0,737
KN3	0,742	0,861	0,707
KN4	0,662	0,795	0,644
KN5	0,767	0,892	0,768
KN6	0,787	0,953	0,774
KN7	0,849	(0,824)	0,724
P1	0,767	0,767	0,820
P3	0,767	0,780	(0,689)
P4	0,761	0,723	0,828
P8	0,744	0,785	0,822
P9	0,713	0,601	0,818
P10	0,875	0,768	0,903
P12	0,669	0,560	0,781

Sumber: Data Output SEMPLS (2022).

Tabel 4 menunjukkan setelah penghapusan parameter terlihat hasil setiap parameter lebih besar dari 0,7, namun masih terdapat beberapa parameter yaitu KN7, dan P3 atau nilai yang berada di dalam tanda kurung memiliki nilai *cross loading* lebih kecil (<) pada laten sendiri dari pada nilai *cross loading* ke laten lainnya, sehingga model belum memenuhi syarat *discriminant validity*. Penghapusan dilakukan pada parameter yang memiliki nilai *cross loading* lebih kecil (<) pada laten sendiri dari pada nilai *cross loading* ke laten. Nilai *discriminant validity* berdasarkan nilai *cross loading* setelah penghapusan beberapa parameter disajikan pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Cross Loading Parameter terhadap Konstruk setelah Penghapusan Parameter Ke-2

Parameter	Kompensasi Finansial (X1)	Kompensasi Non Finansial (X2)	Produktivitas Karyawan (Y)
KF1	0,848	0,658	0,834
KF2	0,980	0,858	0,916
KF3	0,958	0,805	0,853
KF4	0,911	0,742	0,776
KF5	0,816	0,766	0,716
KF6	0,938	0,797	0,843
KN1	0,697	0,760	0,735
KN3	0,742	0,868	0,702
KN4	0,662	0,813	0,636
KN5	0,767	0,915	0,762
KN6	0,787	0,958	0,764
P1	0,767	0,759	0,820
P4	0,761	0,710	0,826
P8	0,745	0,804	0,832
P9	0,714	0,578	0,833
P10	0,875	0,767	0,905
P12	0,670	0,537	0,798

Sumber: Data Output SEMPLS (2022).

Berdasarkan Tabel 5 terlihat hasil setiap parameter lebih besar dari 0,7. Berdasarkan pada tabel dapat dilihat bahwa sudah tidak terdapat nilai *cross loading* lebih kecil (<) pada laten sendiri dari pada nilai *cross loading* ke laten lainnya. Indikator kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan produktivitas karyawan memiliki nilai *cross loading* yang > (lebih besar) pada variabel laten sendiri dari pada nilai *cross loading* ke laten lainnya. Dimana model memenuhi persyaratan *discriminant validity*. Hasil *discriminant validity* berdasarkan nilai akar AVE disajikan pada Tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6. Output Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Kompensasi Finansial (X1)	Kompensasi Non Finansial (X2)	Produktivitas Karyawan (Y)
Kompensasi Finansial (X ₁)	0,911		
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	0,848	0,866	
Produktivitas Karyawan (Y)	0,907	0,835	0,837

Sumber: Data Output SEMPLS (2022).

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa nilai akar kuadrat AVE setiap variabel > (lebih besar) daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Sehingga model penelitian ini dikatakan baik.

Composite reliability

Tabel 7. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Ket
Kompensasi Finansial (X1)	0,967	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,937	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,933	Reliabel

Sumber: Data Output SEMPLS (2022).

Tabel 7 memperlihatkan semua variabel menghasilkan nilai *Composite reliability* > (lebih dari) 0,7. Yang artinya semua variabel mempunyai reliabilitas baik.

Cronbach alpha

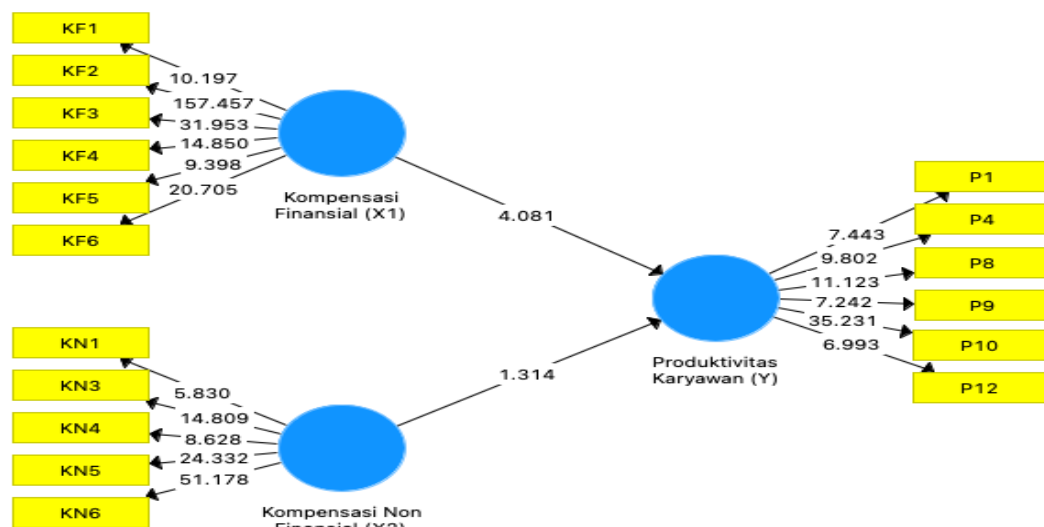
Tabel 8. Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Kompensasi Finansial (X1)	0,958	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,914	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,914	Reliabel

Sumber: Data Output SEMPLS (2022).

Tabel 8 menyajikan nilai *Chronbach's alpha* semua variabel > (lebih dari) 0,7. Dimana semua variabel artinya mempunyai reliabilitas konsisten.

Evaluasi model structural (*inner model*)



Gambar 2. Output Bootstrapping Model Persamaan Struktural

Uji koefisien determinasi (*R Square*)

Tabel 9. *R square*

Konstruk	R Square	R Square Adjusted	Keterangan
Produktivitas Karyawan (Y)	0,839	0,829	Tinggi

Sumber: Data Output SEMPLS (2022), diolah.

Tabel 9 memperlihatkan nilai R^2 variabel produktivitas karyawan yaitu 0,839. Dimana variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara simultan berpengaruh terhadap konstruk produktivitas karyawan sebesar 83,9 %, sedangkan sisanya 16,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Uji GoF (*Goodness of Fit*)

$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{\text{AVE} * \text{R square}}. \\
 &= \sqrt{0,759 * 0,839} \\
 &= \sqrt{0,637} \\
 &= 0,798
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari rumus diatas, hasil GoF yaitu 0,798 maka dapat dikatakan model memiliki GoF large atau besar. Semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Metode lain adalah menggunakan *Standardized Root Mean Residual (SRMR)*, sebagai berikut

Tabel 10. *Standardized Root Mean Residual (SRMR)*

	Saturated Model	Estimated Model	Keterangan
SRMR	0,089	0,089	Layak

Sumber: Data Output SEMPLS (2022).

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai SRMR yang terdapat pada Tabel 10 sebesar $0,089 < 0,10$ dimana model dalam penelitian adalah *fit* dan layak dipakai dalam penelitian ini.

Predictive relevance (Q²)

Tabel 11. *Predictive relevance (Q²)*

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kompensasi Finansial (X1)	204,000	204,000	
Kompensasi Non Finansial (X2)	170,000	170,000	
Produktivitas Karyawan (Y)	204,000	91,326	0,552

Sumber: Data Output SEMPLS (2022).

Hasil dari *Blindfolding* pada Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai Q^2 sebesar $0,552 > 0$ menunjukkan variabel laten eksogen baik (sesuai) sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya

Uji path coefficients

Tabel 12. Path Coefficient

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi Finansial (X_1) -> Produktivitas Karyawan (Y)	0,708	0,725	0.166	4,269	0,000
Kompensasi Non Finansial (X_2) -> Produktivitas Karyawan (Y)	0,236	0,231	0.171	1,378	0,169

Sumber: Data Output SEMPLS (2022).

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 12 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terdapat dua hubungan yang terjadi antar variabel dan pengujian kedua hipotesis.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan

Pengujian hipotesis 1 sesuai hasil yang ditampilkan pada Tabel 12 menyajikan hubungan antara variabel kompensasi finansial dengan produktivitas karyawan signifikan yang terlihat pada nilai t-statistik sebesar $4,269 > t\text{-tabel signifikansi } 5\% = 1,96$ dengan p-value $< 0,05$ yaitu 0,000 serta didapat nilai original sampel positif 0,708. Hasil tersebut menyatakan bahwa hubungan yang terjadi diantara kedua konstruk adalah berpengaruh positif, sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Timan Agung Klating Kerambitan Tabanan" diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mudhiah & Dolorosa (2019) yang menyatakan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mitra Aneka Rezeki di Kabupaten Kubu Raya dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yang mempengaruhi produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Karyawan

Pengujian hipotesis 2 sesuai hasil yang ditampilkan pada Tabel 12 menyajikan bahwa hubungan antara variabel kompensasi non finansial dengan produktivitas karyawan tidak signifikan yang terlihat pada nilai t-statistik

sebesar 1,378 ($< 1,96$) dengan p-value $> 0,05$ sebesar 0,169 serta dihasilkan nilai original sampel positif 0,236. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi diantara kedua konstruk adalah berpengaruh positif, sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Timan Agung Klateng Kerambitan Tabanan” ditolak. Dimana penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alimuddin (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh negatif dan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI KEBIJAKAN

Berdasarkan pada analisis data yang telah dilakukan, diambil kesimpulan dalam penelitian ini yaitu variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Timan Agung. Variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Timan Agung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian upah atau gaji tepat waktu (KF2) merupakan parameter tertinggi dalam merefleksikan variabel kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan dengan nilai *outerloading* sebesar 0,980. Lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman mampu mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik (KN6) merupakan parameter tertinggi dalam merefleksikan variabel kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan dengan nilai *outerloading* 0,958. Rekomendasi kebijakan yang diberikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan CV Timan Agung, hendaknya perusahaan. CV Timan Agung dapat lebih memfokuskan pada pemberian kompensasi finansial karena memiliki pengaruh yang lebih signifikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Perusahaan perlu membenahi kebijakan pemberian jaminan asuransi kesehatan. Perusahaan CV Timan Agung dapat mulai menerapkan kebijakan untuk mendaftarkan bpjs kesehatan karyawannya sehingga jaminan kesehatan karyawan CV Timan Agung dapat terjamin dengan lebih baik. Pihak perusahaan perlu membenahi kebijakan perusahaan dalam merekrut karyawan. Perusahaan diharapkan membenahi kebijakan merekrut karyawan dengan memperhatikan kemampuan pelamar kerja tidak hanya menerima pelamar berdasarkan sikap dan motivasinya saja. Diharapkan setelah perusahaan membenahi kebijakan tersebut karyawan merasa puas dan produktivitas karyawan di CV Timan Agung meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, W. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar. *Universitas Hasanuddin*.
- Buyongi, R. R., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

- Pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Majemen Dan Bisnis*, 3(3), 140-146.
- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2775>
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 7. Jakarta: Erlangga.
- Hardiyanto, W., & Wardoyo, A. M. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi Keuangan Dan Lingkungan Kerja Pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 4(2), 31-37.
- Kamal, F. (2018). Kompensasi Finansial & Non Finansial : Dampaknya Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT . Samafitro , Jakarta Pusat Financial & Non-Financial Compensation : Impact Against Employee Productivity PT . Samafitro , Central Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 5(2), 51-59.
- Mudhiah, L., & Dolorosa, E. (2019). Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Mitra Aneka Rezeki di Kabupaten Kubu Raya. *Jurnal Sains Mahasiswa Pertanian*, 7(3). <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jspp/article/view/26566>
- Natsir, uhud darmawan. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada C.V. Mote Water Filterindo di Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 6.
- Nurmalasari. (2016). Dampak Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak Nurmalasari. *Evolusi*, 4(2), 53-63.
- Priadi, M. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Krakatau Daya Listrik (KDL) Cilegon Banten. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(2), 104-122.
- Saputra, A., & Arliz, N. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Fianansial Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan. 26(1), 21-27. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bh5gt>
- Setya, R. T. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pt Bunga Matahari Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 2(3), 113-121.
- Sutriani. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Afiat Kabupaten Maros. 3(007), 137-147.