

The Effect of Compensation Non Financial, Motivation, and Job Description On Employee Performance PT. Petrolog Citra Sarana

Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Motivasi Dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Petrolog Citra Sarana

Nur Azizah¹, Yossi Hendriati^{2*}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Batam^{1,2}

Nurazzh01@gmail.com¹, yosiegalileo@gmail.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This researched aims to determine the effect of non-financial compensation on employee performance, the effect of motivation on employee performance, and the effect of job description on employee performance at PT. Petrolog Citra Sarana. The population in this study were all employees of PT Petrolog Citra Sarana as many as 30 employees. with quantitative methods and the sampling technique used is the saturated sample or census technique. Data collection techniques by distributing questionnaires and testing using the SPSS application. Based on the results of data analysis, it can be concluded that non-financial compensation, motivation, and job descriptions have a significant effect on employee performance simultaneously. The value of the coefficient of determination (R^2) indicates that the independent variables namely non-financial compensation, motivation and job descriptions can explain the performance of employees of PT. Petrolog Citra Sarana is 82.9% while 17.1% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Non-Financial Compensation, Motivation, Job Description, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja karyawan, Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh *Job Description* terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrolog Citra Sarana. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Petrolog Citra Sarana sebanyak 30 karyawan dengan metode kuantitatif dan teknik sampling yang digunakan yaitu dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Teknik pengumpulan data dengan menyebar kuesioner dan melakukan pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil analisis data dapat ditarik kesimpulan bahwa, Kompensasi non finansial, Motivasi, dan *Job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompensasi non finansial, motivasi dan *job description* dapat menjelaskan kinerja karyawan PT. Petrolog Citra Sarana sebesar 82,9% sedangkan 17,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi Non Finansial, Motivasi, Job Description, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

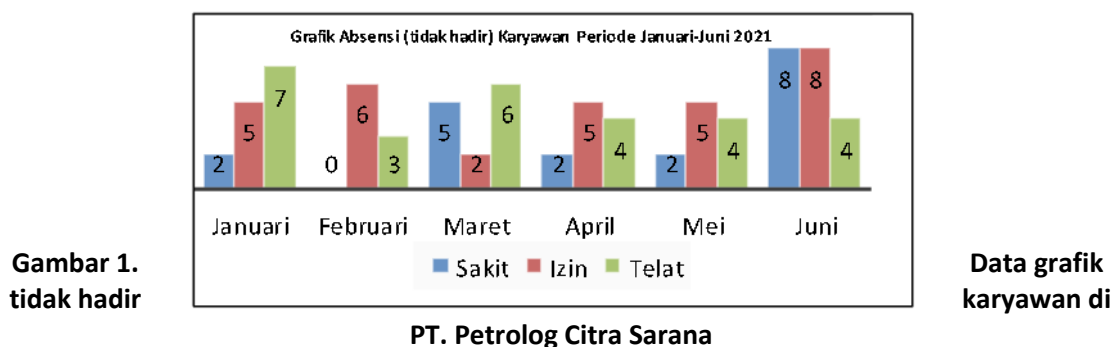
PT. Petrolog Citra Sarana merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri *freight forwarding* di Batam. PT. Petrolog Citra Sarana adalah Perusahaan Logistik dan *Freight Forwarder* yang melayani pengiriman barang ke tujuan domestik dan internasional, Custom Clearance, transfer EDI, penanganan impor dan ekspor barang. PT. Petrolog Citra Sarana berdiri pada tahun 2011 yang beralamat di Komplek Palm Spring Blok A3 no. 09 Batam Centre, Kota Batam- Indonesia yang kemudian berpindah alamat di Komplek Taman Bukit Golf Blok B3 no. 06 Sei Panas, Kota Batam- Indonesia hingga saat ini.

Perusahaan yang bergerak dibidang *freight forwarding* di Indonesia saat ini semakin ketat, khususnya di Batam dan persaingan terhadap perusahaan sejenis juga semakin tinggi. Seluruh perusahaan saling berlomba memberikan pelayanan terbaik untuk mengurus semua

kegiatan yang diperlukan bagi terlaksananya pengiriman dan penerimaan barang sampai dengan tempat yang dituju. Semakin kompleksnya tuntutan pelanggan dalam menyelesaikan permasalahan pengiriman barang yang dimana perusahaan *Freight forwarder* berfungsi sebagai penghubung antara pengirim dan penerima barang, akan memberikan tantangan tersendiri bagi industri *freight forwarding* ini (Ariskha et al., 2020; Supriadi 2021). Kondisi persaingan yang sangat ketat membuat perusahaan sulit mencapai keuntungan yang diharapkan untuk terus bertumbuh, sehingga untuk dapat bersaing dengan yang lain perusahaan harus menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kinerja yang baik, agar pelayanan atau jasa yang diberikan kepada pelanggan dapat terealisasi secara maksimal (Ginting dan Falahi 2021).

Permasalahan sumber daya manusia (SDM) adalah suatu hal yang sangat penting dalam pengembangan kinerja karyawan di perusahaan. Namun dapat diketahui bersama bahwa didalam lembaga usaha atau perusahaan masih banyak penyelewengan atau mengabaikan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) ini, kurangnya pengembangan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan akan berdampak pula terhadap kinerja karyawan, padahal dibalik bakat dan kemampuan yang ada pada karyawan jika terus dikembangkan, diberi fasilitas pelatihan, dan motivasi yang baik, maka karyawan tersebut sangat mungkin untuk menghasilkan inovasi serta kinerja yang lebih baik dan juga akan besar kontribusinya terhadap perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam suatu perusahaan yang dapat menggerakkan dan merealisasikan visi dan misi yang telah ditentukan, oleh sebab itu pemberian Kompensasi yang layak dan adil dapat menimbulkan hal-hal positif. selain terdapat faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Motivasi dan *Job description*.

Berikut data Absensi (tidak hadir) karyawan di PT. Petrolog Citra Sarana pada semester pertama yaitu Periode Januari sampai dengan Juni 2021.



Pada data grafik diatas dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT. Petrolog Citra Sarana masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, sakit, izin, dan telat, serta juga belum termasuk karyawan yang cuti kerja. Terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan absensi. Dari data tersebut diatas terlihat bahwa rata – rata absensi karyawan cukup tinggi setiap bulannya. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus akan memberikan permasalahan yang serius bagi perusahaan secara keseluruhan. menurut (Dessler, 2010; Suryani dan Ningsih 2019) kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja karyawan.

Berdasarkan data permasalahan diatas, peneliti melakukan analisis tiga faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan, untuk melihat kemungkinan adanya pengaruh yang berhubungan antara kompensasi non finansial dengan kinerja karyawan, motivasi dengan kinerja karyawan, job deskripsi dengan kinerja karyawan, dan kompensasi non finansial, motivasi, job deskripsi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrolog Citra Sarana.

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jumharis dan Muhammad Yusuf, 2021) dengan judul penelitian pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperindag Kota Bima. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Pegawai yaitu $0,002 < 0,05$ dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai yaitu dilihat dari nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0,852 > 0,05$. serta terdapat pengaruh secara simultan antara Kompensasi Non Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $8,656 > 3,28$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.
2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Dewa Putu Ardiana, Syahir Natsir, dan Yoberth Kornelius (2018) dengan judul penelitian pengaruh Kompensasi non Finansial, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Donggala. menarik kesimpulan dari hasil penelitian yaitu Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh sig. F sebesar $0,000 < 0,05$, yang dapat diartikan bahwa kompensasi non finansial, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi non finansial memiliki tingkat signifikansi sig. $0,798 > 0,05$, yang dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi $t \text{ sig. } 0,007 < 0,05$, yang dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi memiliki tingkat signifikan $0,034 < 0,05$, yang dapat diartikan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wello, Rusdaman, Yafet (2019) dengan judul penelitian Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Lima Samudra. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Lima Samudra. Besarnya pengaruh *job description* mencapai 85,6 % dengan kriteria sangat baik, sedangkan koefisien korelasi diperoleh nilai 0,67 dengan tingkat hubungan yang kuat, dimana *job description* mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 44,89 % dengan nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,65 > 1.70$).

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi Non Finansial

Menurut (Mulyapradana, 2016). Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan/pegawai bukan dalam bentuk uang melainkan dalam bentuk benefit atau manfaat untuk kesejahteraan karyawan berupa jaminan sosial, asuransi kesehatan, pensiun tidak berbentuk uang, lembur, liburan, bahkan pujian dan pengakuan. Kompensasi yang dimaksud tersebut untuk menciptakan ketenangan dan kesenangan karyawan/pegawai dalam bekerja (Haki dan Fajriati 2020).

Motivasi

Menurut (Stephen P. Robbins, 2017) "*motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*". Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan upaya untuk mencapai tujuan tertentu.

Job Description

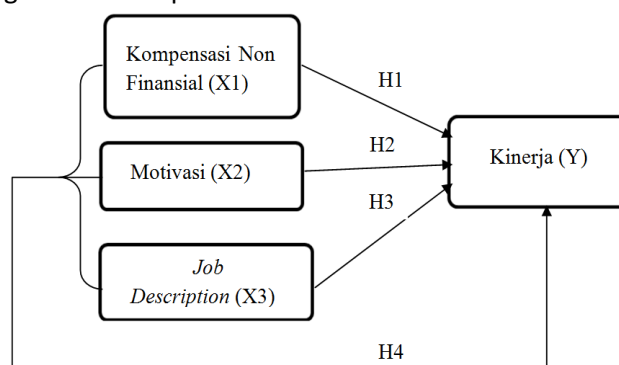
Menurut (Dessler, 2010), deskripsi pekerjaan (*job description*) merupakan suatu daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, kepedulian atas tanggung jawab suatu jabatan, serta produk dari analisis jabatan.

Kinerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan telah melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan, atau kinerja adalah perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai) dan kompetensi (bagaimana mencapainya).

Kerangka konseptual

Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti berikut.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang dapat diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis merupakan dugaan sementara dari jawaban atas rumusan masalah penelitian.

adapun hipotesis yang telah dirumuskan sebagai berikut:

H1. Kompensasi Non Finansial (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

H2. Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

H3. *Job Description* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

H4. Kompensasi Non Finansial (X_1), Motivasi (X_2), *Job Description* (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

3. Metode Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Petrolog Citra Sarana sebanyak 30 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu meneliti seluruh elemen atau anggota populasi. Berdasarkan sensus dilapangan, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Kuesioner atau angket, Kuesioner yang disebarkan berupa pertanyaan atau pernyataan tertulis mengenai objek yang diteliti. Masing-masing variabel memiliki jumlah pertanyaan yang berbeda. Adapun sumber data dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

- a. Data primer : Data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner yang telah diberikan beberapa pertanyaan mengenai Kinerja, Kompensasi Non Finansial, Motivasi, dan *Job Description*.
- b. Data Sekunder : Data yang diperoleh secara tidak langsung, dimana data tidak perlu diolah lagi yang bertujuan sebagai pendukung dalam penelitian ini. Seperti: Jurnal, artikel, buku, serta karya ilmiah lainnya.

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Serta Uji Hipotesis (Uji T, Uji F, dan Analisa Koefisien Determinasi). Peneli menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS.

Pengujian validitas digunakan untuk menguji atau mengukur ketepatan suatu item pertanyaan atau pernyataan dalam kuisisioner, yang mampu menghasilkan data sesuai dengan ukuran sebenarnya yang ingin diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk menetapkan apakah instrument dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, dan sebaliknya jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali 2011). Menurut (Ghozali 2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen, variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik *Normal p-p plot of regression standart*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y (Ghozali, 2011). Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang digunakan telah ditemukan korelasi yang kuat antara variabel bebas (independen). Multikolinieritas dapat diukur melalui besaran nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika besaran nilai VIF < 10, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas (Ghozali). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah jika terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Uji regresi linier berganda terdiri dari satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini model regresi menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan tiga variabel independen yaitu Kompensasi Non Finansial, motivasi dan *job description*. Koefisien determenisasi (r^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh model yang menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (r^2) adalah antara nol dan satu (Ghozali 2011).

Uji t adalah suatu pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. apabila nilai probabilitas signifikansinya <0,05 atau 5%, maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika taraf signifikannya <0,05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikannya >0,05. Uji F adalah pengujian yang dilakukan terhadap koefisien regresi secara bersama-sama (simultan) menurut (Sugiyono, 2010).

4. Hasil dan Pembahasan

Deskriptif Data Responden

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir

Jenis Kelamin				Pendidikan Terakhir					
Laki-laki		Perempuan		SMA/K		D3		S1	
Freq	Percent	Freq	Percent	Freq	Percent	Freq	Percent	Freq	Percent
25	83,3	5	16,7	26	86,7	1	3,3	3	10

Sumber : data primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa persentase jumlah responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 83,3%, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar 16,7%. Kemudian berdasarkan Pendidikan terakhir didominasi oleh responden yang memiliki ijazah SMA/K sebesar 86,7%, sedangkan ijazah D3 sebesar 3,3%, dan ijazah S1 sebesar 10%.

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Item Pernyataan	Rhitung	Nilai Rtabel	keterangan		
Kompensasi non Finansial (X1)					
X1.1	0,790	0,3610	Valid		
X1.2	0,651				
X1.3	0,499				
X1.4	0,887				
X1.5	0,720				
X1.6	0,515				
Motivasi (X2)					
X2.1	0,880				
X2.2	0,820				
X2.3	0,845				
X2.4	0,836				
X2.5	0,864				
X2.6	0,910				
Job Description (X3)					
X3.1	0,850				
X3.2	0,874				
X3.3	0,763				
X3.4	0,837				
Kinerja Karyawan (Y)					
Y.1	0,836				
Y.2	0,810				
Y.3	0,878				
Y.4	0,782				
Y.5	0,727				
Y.6	0,757				

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh pernyataan dari variabel kompensasi non finansial (X1), Motivasi (X2), *Job description* (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah Valid karena nilai dari Rhitung > Rtabel.

Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

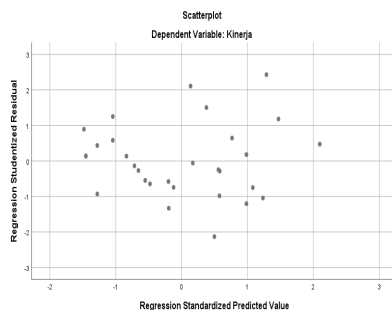
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	
Kompensasi Non Finansial	0,769	0,6	Reliable
Motivasi	0,928		
<i>Job Description</i>	0,782		
Kinerja	0,885		

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 2021

Nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variable penelitian menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai 0,6. Hal ini berarti bahwa item dari masing-masing variable adalah reliabel.

Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variable, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dalam pengujian ini yang digunakan adalah uji normal probability plot atau uji grafik PP-Plot.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer, diolah SPSS 2021

Berdasarkan pada diagram *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, keberadaan titik-titik berada disekitar garis diagonal yang berarti bahwa model berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui tidak adanya korelasi yang kuat pada variabel bebas (*independent*).

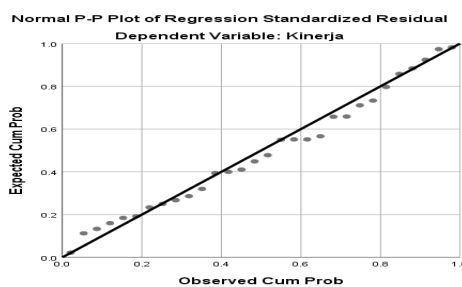
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kompensasi Non Finansial	0,623	1,605	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi	0,730	1,370	
<i>Job Description</i>	0,573	1,747	

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterodekastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Berikut hasil dari *output* spss berdasarkan grafik pada *Scatterplot* dengan memprediksi variabel terikat ZPRED dan residualnya yaitu SRESID.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas yang tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variable bebas dari pengujian ini tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi Kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas yaitu Kompensasi non finansial, motivasi, dan *job description*.

Uji Regeresi Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	2.646	2.408
Kompensasi non finansial	-0,253	0,114
Motivasi	0,659	0,085
Job description	0,717	0,179

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 2021

Dari tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 2,646 - 0,253 + 0,659 + 0,717 + e$$

Persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah dengan sendirinya sebesar nilai konstanta yaitu 2,646.
2. Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar -0,253 setiap satuan X1.
3. Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0,659 setiap satuan X2
4. Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0,717 setiap satuan X3

Uji T (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Kompensasi Non Finansial	-2,231	0,035	Tidak berpengaruh secara parsial
Motivasi	7,735	0,000	Berpengaruh secara parsial
Job Description	4,007	0,000	Berpengaruh secara parsial

Sumber : Data primer, diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi non finansial memiliki nilai $t_{hitung} (-2.231) < t_{tabel} (2,055)$, maka dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi non finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau hipotesis (H1) ditolak.
2. Variabel motivasi memiliki nilai $t_{hitung} (7,735) > t_{tabel} (2,055)$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y atau hipotesis (H2) diterima.

3. Variabel *job description* memiliki nilai $t_{hitung} (4,007) > t_{tabel} (2,055)$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara *job description* terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y atau hipotesis (H) diterima.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Kompensasi Non Finansial	41,991	0,000	Berpengaruh secara simultan
Motivasi			
<i>Job Description</i>			

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 2021

Hasil Perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 41,991 dengan signifikansi nilai sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05. Sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,37. Oleh karena pada perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi non finansial (X_1), Motivasi (X_2), *Job Description* (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk menjelaskan seberapa besar variasi variabel bebas mampu menerangkan variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,910 ^a	0,829	0,809	1,563

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,829 atau 82,9%, berarti variabel independent mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 82,9%, sementara sisanya sebesar 17,1% ($100 - 82,9\%$) diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau dapat dikatakan bahwa H_1 ditolak. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jumharis dan Muhammad (2021) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau dapat dikatakan bahwa H_2 diterima. Hal ini memperkuat penelitian (Ardiana et al., 2018) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan tingkat sig. $0,034 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau dapat dikatakan bahwa H_3 diterima. Hal ini memperkuat penelitian (Wello et al., 2019) yang menyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat 85,6%. Berdasarkan hasil analisis perhitungan dengan signifikansi nilai sebesar $0,000 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi non finansial (X_1), Motivasi (X_2), *Job Description* (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) atau dapat dikatakan bahwa H_4 diterima.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai Kompensasi non finansial, motivasi, dan *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT Petrolog Citra Sarana maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan *job description* terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh signifikan kompensasi non finansial, motivasi dan *job description terhadap kinerja karyawan* pada PT Petrolog Citra Sarana. Hal ini sesuai dengan hipotesis diawal penelitian, dengan pemberian fasilitas pelatihan, dan motivasi yang baik, maka karyawan tersebut sangat mungkin untuk menghasilkan inovasi serta kinerja yang lebih baik dan juga akan besar kontribusinya terhadap perusahaan. Kepuasan karyawan juga akan berdampak kepada perusahaan apabila semua terpenuhi.

Daftar Pustaka

- Ardiana, I. D. P., Natsir, S., & Kornelius, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Donggala. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 61–70. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.106>
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2).
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat : PT. Indeks.
- Ginting, J. P., & Falahi, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 20 Deli Tua. *AFoSJ-LAS (All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society)*, 1(3), 81-91.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan keenam*. Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Haki, U., & Fajriati, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Laboratorium Divisi Adidas Di PT. Nikomas Gemilang Kecamatan Kibin Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 95-111.
- J.M., G. &. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey : Upper Saddle River.
- Mulyapradana, A. (2016). *Pekerja Melek Hukum, Jadi Karyawan Kaya: Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan, Cet. 1*. Jakarta : Visimedia.
- Supriadi, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 17(2), 65-73.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi*. Bandung : Rafika aditama.
- Simamora, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi II*. Jakarta : STIE YKPN.
- Stephen P. Robbins, T. A. (Organizational Behavior (seventeen edition)). 2017. England: Pearson Education.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suryani, S., & Ningsih, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi pada Perbankan di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi dan keuangan*, 8(2), 73-84.
- Umeozor, S. (2018). *Motivation and Human Resources in Libraries. International Journal of Knowledge Content Development & Technology*, 8(3).

- Wello, S. K. B., Rauf, R., & Yafet. (2019). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136. Retrieved from <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Y. Jumharis, (2021). *Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. 13(1), 151-156.