



PENGARUH KOMPENSASI NON-FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI YAYASAN RLA BOGOR

Mohammad Maulana Y., Muhammad Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, dan Hannisa Rahmaniar Hasnin
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
mohammadmaulanayusuf98@gmail.com, azisfirdaus@uika-bogor.ac.id,
lailyrinda@yahoo.com, hannisa@uika-bogor.ac.id

Abstract

The purpose of this research was to know influence the non-financial compensation and working environment had on employee performance in RLA Bogor Foundation. This study uses a survey method with primary data obtained from questionnaires and total respondents in this study are 59 respondents. The result of the correlation analysis between non-financial compensation and working environment on work performance amounted to 0,752, this shows a strong relationship. The adjusted coefficient of determination shows 54,9 % it's means magnitude of the influence of non-financial compensation (X1) and working environment (X2) on work performance (Y) of 54,9 % and the remaining 45,1 % is influenced by others factors that are not included in this study. The regression equation is $Y = 13,878 + 0,480 X1 + 0,234 X2$. Because $F \text{ count} = 36,355 > F \text{ table} = 3,16$, so H_0 is rejected (H_a accepted) means that there is a significant influence between non-financial compensation (X1) and working environment (X2) on work performance (Y).

Keywords: *Non-Financial Compensation, Working Environment, and Work Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Yayasan RLA Bogor. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan jumlah responden di penelitian ini sebanyak 59 responden. Hasil analisis korelasi kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,752, hal ini menunjukkan hubungannya kuat. Koefisien Determinasi yang disesuaikan sebesar 54,9 % artinya bahwa besarnya pengaruh kompensasi non-finansial (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 54,9 % sedangkan sisanya 45,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Persamaan regresinya $Y = 13,878 + 0,480 X1 + 0,234 X2$. Karena $F \text{ hitung} = 36,355 > F \text{ tabel} = 3,16$, maka H_0 ditolak (H_a diterima) artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi non-finansial (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y).

Kata kunci : Kompensasi Non-Finansial, Lingkungan Kerja, dan Prestasi Kerja

I. Pendahuluan

Dalam Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun

1945 (UUD 1945) para pendiri bangsa memiliki cita-cita untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya sumber daya manusia (SDM) untuk bangsa ini. SDM merupakan bagian yang memiliki pengaruh luas dan kualitas organisasi atau perusahaan bisa jadi tergantung pada SDM. Menurut Hasibuan (2017:27), aset terpenting perusahaan adalah karyawan yang berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan sebagai pembuat rencana. Diperlukan Manajemen SDM yang memadai agar tujuan perusahaan dapat terwujud, perusahaan memiliki tantangan tersendiri dalam hal ini. Salah satu bagian dari MSDM adalah Prestasi Kerja.

Menurut Hasibuan (2017:94), hasil kerja seseorang berdasarkan atas kemampuan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya merupakan pengertian prestasi kerja. Faktor yang mempengaruhi lainnya adalah Kompensasi dan Lingkungan Kerja, karena peranan manajemen juga berpengaruh.

Kompensasi adalah salah satu cara perusahaan dalam membalas jasa karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan yang mendapat kompensasi atas kerjanya sangat berpotensi mendorong prestasi kerja karyawan meningkat di perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:119), semua pendapatan karyawan yang diberikan oleh

perusahaan sebagai imbalan atas jasa karyawan untuk perusahaan dalam bentuk finansial dan non-finansial merupakan pengertian kompensasi.

Kompensasi non-finansial dalam bentuknya berkaitan dengan pekerjaannya itu sendiri dan berkaitan dengan lingkungan kerja. Hal yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi sehatnya kebijakan perusahaan, menariknya pekerjaan tersebut, pekerjaan yang menantang, adanya kesempatan dipromosikan dan mendapatkan posisi strategis serta status. Sedangkan yang berkaitan dengan lingkungan kerja meliputi kondusifnya lingkungan kerja, dan fasilitas kerja yang sesuai dan baik serta memadai.

Menurut Nitisemito (2009:39), segala sesuatu yang bisa berpengaruh pada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dan berada disekeliling karyawan merupakan lingkungan kerja..

Rumusan Masalah

Rumusan masalah sebagai berikut : (1) Bagaimana hubungan atau pengaruh kompensasi non-finansial terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan RLA Bogor?, (2) Bagaimana hubungan atau pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan RLA Bogor?, (3) Bagaimana hubungan atau pengaruh kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan RLA Bogor?

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian : (1) Untuk mencari tahu bagaimana pengaruh atau hubungan kompensasi non-finansial dengan prestasi kerja karyawan Yayasan RLA Bogor. (2) Untuk mencari tahu bagaimana pengaruh

atau hubungan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan RLA Bogor. (3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan RLA Bogor.

Hipotesis

- H₀₁ = Tidak ada pengaruh atau hubungan kompensasi non-finansial dengan prestasi kerja karyawan Yayasan RLA Bogor.
- H_{a1} = Terdapat pengaruh atau hubungan kompensasi non-finansial dengan prestasi kerja karyawan Yayasan RLA Bogor.
- H₀₂ = Tidak ada pengaruh atau hubungan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan RLA Bogor.
- H_{a2} = Terdapat pengaruh atau hubungan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan RLA Bogor.
- H₀₃ = Tidak ada pengaruh atau hubungan antara kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan RLA Bogor.
- H_{a3} = Terdapat pengaruh atau hubungan antara kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan RLA Bogor.

II. Metode Penelitian

Penulis menggunakan metode kuantitatif di dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018:35-36), metode kuantitatif merupakan metode dalam penelitian memiliki landasan filsafat positivisme guna meneliti baik populasi maupun sampel tertentu, instrumen penelitian untuk pengambilan data, analisis data secara

statistik atau kuantitatif untuk pengujian hipotesis. Menurut Firdaus (2016:46) penelitian kuantitatif adalah penelitian dalam bentuk angka (numerical) dari hasil observasi untuk menjelaskan fenomena hasil observasi. Angka dapat digunakan untuk mengkonversi data-data kualitatif semisal data jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan sebagainya.

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018:238-239), statistik guna analisa data menggunakan cara pendeskripsian, penggambaran data yang sudah didapat secara apa adanya tidak ditambahkan kesimpulan generalisasi (berlaku umum) merupakan statistik deskriptif.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian perlu dipastikan bahwa hasilnya valid dan reliabilitas. Oleh karena itu peneliti perlu memastikannya dengan uji validitas dan reliabilitas.

Menurut Sugiyono (2018:202-203) instrumen valid berarti alat ukurnya valid. Valid artinya bahwa instrumen tersebut mampu mengukur sesuatu yang akan diuji atau diukur. Hasil penelitian valid yaitu jika data terkumpul sama dengan data sesungguhnya pada objek penelitian. Jika berbeda, misalnya objek yang diteliti berwarna merah tetapi data terkumpul berwarna putih maka tidak valid hasil penelitian tersebut.

Menurut Sujawerni (2015:192) sebaiknya uji validitas dilakukan untuk semua pertanyaan. Membandingkan hasil r dengan r tabel dengan $df = n-2$, sig 5%. Apabila tabel $< r$ hitung maka valid.

Menurut Sugiyono (2018:202-203) instrumen reabilitas merupakan instrumen yang menghitung objek serupa secara berulang-ulang akan membuat data serupa. Jika objek sekarang berwarna putih maka besok dan lusa tetap berwarna putih.

Menurut Sujawerni (2015:192) uji reabilitas dapat dilakukan pada setiap butir pertanyaan secara bersamaan. Apabila nilai Alpha >0,6 maka reliabel.

Analisis Inferensial

Statistik inferensial menghasilkan macam-macam inferensi pada kumpulan data pada suatu sampel. Tidakan inferensi berupa membuat perkiraan, penetapan keputusan atas dua variabel maupun lebih. Penelitian ini menggunakan statistik parametrik. Syarat statistik parametrik adalah data sampel dalam keadaan berdistribusi normal dan telah diuji normalitas. Dalam penelitian statistik parametrik terdapat uji perbedaan, uji hubungan, dan analisis pengaruh.

Analisis Korelasi dan Regresi

Menurut Riduan dan Sunarto (2015:80-81) salah satu analisis korelasi adalah korelasi PPM (Pearson Product Moment). Bertujuan mencari tahu derajat hubungan dan kontribusi antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis ini memakai data ratio dan interval bersyarat sesuai ketentuan. Sebagai contoh : data diambil dengan sembarang (acak), distribusi data normal, pola data linier, dan data memiliki pasangan serupa selaras dengan subjek yang serupa. Apabila syarat di atas tidak terpenuhi, maka tidak bisa melaksanakan analisis korelasi.

Menurut Riduan dan Sunarto (2015:96-97), regresi atau peramalan merupakan proses memperkirakan apa-apa yang mempunyai peluang paling tinggi akan terjadi di masa depan secara sistematis bersumberkan informasi masa lampau dan saat ini guna meminimalisir kesalahan.

Analisis regresi dan analisis korelasi memiliki ikatan sangat kuat dan erat. Tiap analisis regresi, pasti terdapat analisis korelasi juga. Sedangkan tiap analisis korelasi tidak pasti dilakukan uji regresi ataupun dilanjutkan ke analisis regresi. Apabila analisis korelasi tidak berlanjut ke analisis regresi maka analisis korelasi tersebut tidak ada ikatan fungsional antara kedua variabelnya. Berikut ini rumusnya :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

- \hat{Y} = Subjek variabel dependen yang diperkirakan
- X = Variabel independen yang bernilai tertentu untuk diperkirakan
- a = Nilai konstanta nilai Y apabila X = 0
- b = Nilai arah dalam penentuan perkiraan yang memperlihatkan nilai peninggian (+) atau nilai penurunan (-) pada variabel Y

Variabel bebas pada penelitian ini terdapat lebih dari satu sehingga penulis memakai persamaan regresi linear berganda yang memiliki rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen (nilai duga Y)
- X₁X₂ = Variabel independen

- a, b_1, b_2 = Koefisien regresi linear berganda
- a = Nilai Y, jika $X_1 = X_2 = 0$
- b_1 = besarnya kenaikan/penurunan Y dalam satuan, jika X_1 naik/turun satu satuan dan X_2 konstan.
- b_2 = besarnya kenaikan/penurunan Y dalam satuan, jika X_2 naik/turun satu satuan dan X_1 konstan.
- + atau - = tanda yang menunjukkan arah hubungan antara Y dan X_1 atau X_2

Uji Hipotesis

Diperlukan menghitung uji signifikansi setelah analisis korelasi. Menurut Riduan dan Sunarto (2015:81), fungsi uji signifikansi adalah untuk mencari hubungan variabel X terhadap Y.

Menurut Riduan dan Sunarto (2015:86-87), fungsi analisis korelasi ganda yaitu menemukan tingkat hubungan dan kontribusi dua atau lebih variabel X (independen) atau lebih dengan serentak dengan variabel Y (dependen).

Pengujian terhadap penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara yaitu dengan Uji t (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Simultan).

III. Hasil dan Pembahasan Hasil

Tabel 1

Hasil Uji Validitas terhadap Kompensasi Non-Finansial (X_1)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	40,00	8,552	0,321	0,241	0,748
X1.2	40,19	7,913	0,418	0,396	0,736
X1.3	40,07	7,995	0,371	0,215	0,744
X1.4	40,07	7,788	0,467	0,470	0,729
X1.5	40,25	7,710	0,493	0,391	0,725
X1.6	40,27	7,753	0,482	0,362	0,726
X1.7	40,39	8,518	0,326	0,251	0,748
X1.8	40,20	8,268	0,333	0,234	0,748
X1.9	40,22	8,106	0,463	0,531	0,731
X1.10	40,29	7,898	0,513	0,519	0,723

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner

Berdasarkan data Tabel 1 di atas, dengan melihat nilai pada kolom *Corrected item -Total Correlation* (r_{hitung}) lalu dibandingkan dengan r_{tabel} dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item variabel penelitian kompensasi non-finansial (X_1) $r_{hitung} > r_{tabel}$ signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$), dan $n = 59 - 2 = 57$ dapat diperoleh $r_{tabel} = 0,2564$ sehingga berkesimpulan bahwa setiap item penelitian valid menjadi instrumen pada penelitian serta pertanyaan-pertanyaan yang diusulkan bisa dipakai dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas terhadap Lingkungan Kerja (X_2)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38,93	9,444	0,579	0,489	0,824
X2.2	38,86	9,464	0,581	0,430	0,823
X2.3	38,69	10,147	0,452	0,330	0,835
X2.4	39,15	9,787	0,455	0,384	0,837
X2.5	39,00	9,207	0,702	0,529	0,811
X2.6	39,00	10,276	0,395	0,280	0,840
X2.7	38,75	9,779	0,580	0,452	0,824
X2.8	38,69	9,733	0,594	0,530	0,823
X2.9	38,80	9,579	0,609	0,463	0,821
X2.10	38,95	10,290	0,437	0,380	0,836

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner

Berdasarkan data Tabel 2 di atas, dengan melihat nilai pada kolom *Corrected item -Total Correlation* (r_{hitung}) lalu dibandingkan dengan r_{tabel} dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item variabel penelitian lingkungan kerja (X_2) r

hitung > r tabel signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$), dan $n = 59-2 = 57$ dapat diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,2564$ sehingga berkesimpulan bahwa setiap item penelitian valid menjadi instrumen pada penelitian serta pertanyaan-pertanyaan yang diusulkan bisa dipakai dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas terhadap Prestasi Kerja (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	40,80	6,027	0,344	0,496	0,697
Y.2	41,05	5,842	0,466	0,333	0,677
Y.3	40,88	6,106	0,297	0,164	0,705
Y.4	40,90	5,921	0,410	0,317	0,686
Y.5	40,88	5,899	0,421	0,271	0,684
Y.6	40,97	6,137	0,317	0,312	0,701
Y.7	40,80	6,096	0,315	0,214	0,702
Y.8	40,69	6,181	0,358	0,210	0,695
Y.9	40,98	5,914	0,378	0,522	0,691
Y.10	40,86	5,878	0,433	0,274	0,682

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner

Berdasarkan data Tabel 3 di atas, dengan melihat nilai pada kolom *Corrected item -Total Correlation* (r_{hitung}) lalu dibandingkan dengan r_{tabel} dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item variabel penelitian prestasi kerja (Y) $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$), dan $n = 59-2 = 57$ dapat diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,2564$ sehingga berkesimpulan bahwa setiap item penelitian valid menjadi instrumen pada penelitian serta pertanyaan-pertanyaan yang diusulkan bisa dipakai dalam mengukur variabel penelitian.

Berdasarkan pada Tabel 4 di bawah ini, dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* 0,756 maka dapat bahwa pernyataan dalam kuesioner variabel kompensasi non-finansial adalah Reliabel dan dapat diterima.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas terhadap Kompensasi Non-Finansial (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,756	10

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas terhadap Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,842	10

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner

Dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* 0,842 maka dapat bahwa pernyataan dalam kuesioner variabel lingkungan kerja adalah Reliabel dan dapat diterima.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas terhadap Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,714	10

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner

Dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* 0,714 maka dapat bahwa pernyataan dalam kuesioner variabel prestasi kerja adalah Reliabel dan dapat diterima.

Persepsi responden terhadap kompensasi non-finansial (X₁) di Yayasan RLA Bogor yaitu sebesar 4,47 (pada skala 1 – 5) interval (4,20 – 5,00) berkategori Sangat Setuju (SS). Perincian penilaian responden terdiri dari : (1) 48 responden memiliki persepsi Sangat Setuju (SS), (2) 11 responden memiliki persepsi Setuju (S).

Persepsi responden terhadap lingkungan kerja (Y) di Yayasan RLA Bogor yaitu sebesar 4,32 (pada skala 1 – 5) interval (4,20 – 5,00) berkategori Sangat Setuju (SS). Perincian penilaian responden terdiri dari : (1) 39 responden memiliki persepsi Sangat Setuju (SS), (2) 20 responden memiliki persepsi Setuju (S).

Persepsi responden terhadap prestasi kerja (Y) di Yayasan RLA Bogor yaitu sebesar 4,54 (pada skala 1 – 5) interval (4,20 – 5,00) berkategori Sering (S). Perincian penilaian responden terdiri dari : (1) 51 responden memiliki persepsi Sering (S), (2) 8 responden memiliki persepsi Pernah (P).

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	235,233	2	117,617	36,355	.000 ^b
Residual	181,174	56	3,235		
Total	416,407	58			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI NON-FINANSIAL

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

Berdasarkan tabel anova diperoleh F-hitung 36,355 > F tabel 3,16 dengan *degree of freedom* (df) = n-k-1, 59-2-1 = 56 pada alpha 0,05. Dengan nilai sig 0,000 < 0,05 artinya bahwa H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan variabel kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja. Besar nilai korelasi 0,752 menandakan pengaruh antara variabel X₁ dan X₂ terhadap Y sangat tinggi. Besarnya pengaruh yang diberikan kedua variabel X₁ dan X₂ sebesar 0,549 (*adjusted r square*) atau 54,9%. Kemudian sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak menjadi bahasan pada penelitian ini.

Pembahasan

Hasil analisis penelitian ini memperlihatkan bahwasannya kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh signifikan atas prestasi kerja. Ini menggambarkan bahwa adanya kompensasi non-finansial sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hasil pengujian membuktikan t hitung = 7,490 > t tabel = 1,672 , maka H₀ ditolak (H_a diterima), artinya ada pengaruh signifikan antara kompensasi non-finansial terhadap prestasi kerja.

Hasil analisis memperlihatkan bahwasannya lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan atas prestasi kerja. Ini membuktikan bahwa adanya lingkungan kerja sangat berpengaruh prestasi kerja karyawan. Hasil pengujian dalam penelitian ini membuktikan t_{hitung} = 5,287 > t_{tabel} = 1,672 maka H₀ ditolak (H_a diterima) yang berarti ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja atas prestasi kerja.

Hasil analisis memperlihatkan bahwasannya kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan hal ini dibuktikan dengan besar nilai korelasi 0,752 menandakan pengaruh antara variabel X₁ dan X₂ terhadap Y sangat tinggi. Besarnya pengaruh yang diberikan kedua variabel X₁ dan X₂ sebesar 0,549 (*adjusted r-square*) atau 54,9%. Kemudian sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak menjadi bahasan pada penelitian ini.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh atau hubungan kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di

Yayasan RLA Bogor. Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis maka kesimpulan penelitian ini :

1. Pengaruh kompensasi non-finansial terhadap prestasi kerja karyawan di Yayasan RLA Bogor menunjukkan nilai $R = 0,704$ (interval $0,600 - 0,799$) bersifat kuat, memperlihatkan bahwasannya ada pengaruh kompensasi non-finansial atas prestasi kerja, hasil koefisien determinasi $0,496$ atau ($49,6\%$) dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar $0,487$ Atau ($48,7\%$). Hasil analisis regresi $Y = 18,329 + 0,607 X_1$, uji T hipotesis parsial $T_{hitung} = 7,490 > T_{tabel} = 1,672$, H_0 ditolak (H_a diterima) artinya bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi non-finansial (X_1) terhadap prestasi kerja (Y).
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Yayasan RLA Bogor menunjukkan nilai $R = 0,574$ (interval $0,400 - 0,599$) bersifat cukup kuat atau sedang, memperlihatkan bahwasannya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dengan hasil koefisien determinasi $0,329$ atau ($32,9\%$) dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar $0,317$ Atau ($31,7\%$). Hasil analisis regresi $Y = 26,138 + 0,446 X_2$ dan uji T hipotesis parsial dengan $T_{hitung} = 5,287 > T_{tabel} = 1,672$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).
3. Pengaruh kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Yayasan RLA Bogor menunjukkan nilai $R = 0,752$ berada di interval $0,600 - 0,799$ (Kuat), hal ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi non-finansial dan

lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dengan hasil koefisien determinasi $0,565$ atau ($56,5\%$) dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar $0,549$ Atau ($54,9\%$). Hasil analisis regresi $Y = 13,878 + 0,480 X_1 + 0,234 X_2$ dan uji F hipotesis simultan dengan $F_{hitung} = 36,355 > T_{tabel} = 3,16$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) artinya bahwasannya terdapat pengaruh signifikan kompensasi non-finansial (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

Saran

Sesuai dengan pembahasan dan kesimpulan dapat dikemukakan saran mengenai pengaruh kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Yayasan RLA Bogor sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Non-Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Yayasan RLA Bogor memiliki hubungan yang kuat dan berpengaruh positif diharapkan agar dapat terus dipertahankan.
2. Upaya Yayasan RLA Bogor pada pemberian Kompensasi Non-Finansial dan pemeliharaan Lingkungan Kerja agar dipertahankan serta ditingkatkan untuk mewujudkan Visi Misi Yayasan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi Prestasi Kerja terhadap Karyawan Yayasan RLA Bogor dalam kategori sering. Dengan demikian Yayasan perlu mempertahankan serta meningkatkan kualitas Prestasi Kerja karyawan dengan mengetahui beberapa hal yang berpengaruh seperti pengetahuan akan kebutuhan karyawan

sehingga pemberian Kompensasi Non-Finansial dan Konsep Lingkungan Kerja yang diberikan sesuai, sehingga karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan sangat baik.

Daftar Pustaka

- Firdaus, A. (2016), *Metode Penelitian (Kedua)*. Tangerang: Jelajah Nusa.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, A. S. (2009). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduan, & Sunarto. (2015). *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni., V. W. (2015). *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni., V. W. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.