

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAYU AYU

I Made Wira Pratama

¹ Ni Nyoman Suriani.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Warmadewa Denpasar, Bali-Indonesia
pratamawira292@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayu Ayu. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kayu Ayu dan objeknya adalah kompensasi finansial, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sampel penelitian ini berjumlah 50 orang yang diambil dengan metode sampel jenuh. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kompensasi finansial, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang bersumber dari karyawan dan direktur PT. Kayu Ayu. Data dikumpulkan dengan teknik kuisioner untuk mengumpulkan data kompensasi finansial, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan nilai regresi linier antara kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai $Y = 2,834 + 0,500 X_1 + 0,231 X_2$ dan Uji Signifikan Korelasi berganda dengan menggunakan F-test diperoleh F_{hitung} adalah sebesar 8.908 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 4,04 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Uji signifikansi dengan menggunakan t-test diperoleh nilai $t_{hitung1}$ dan $t_{hitung2}$ masing-masing 5,555 dan 2,059 lebih besar dari t_{tabel} 1,67 dengan tingkat signifikan masing-masing sebesar 0,000 dan 0,045 lebih kecil dari 0,05 dan berada pada daerah penolakan H_0 berarti adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Produsen semakin dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam pembuatan karya-karya yang akan di perjualbelikan. Dengan demikian persaingan pun terjadi secara positif. Dan membuka peluang bagi pengusaha-pengusaha kecil untuk lebih

berkembang. Jika kita lihat dewasa-dewasa ini perkembangan industri garmen yang menduduki peringkat tertinggi, kebutuhan manusia akan sandang dan kebutuhan manusia untuk selalu ingin berpenampilan menarik yang membuat manusia tidak berhenti dan merasa puas akan apa mereka miliki. Di Negara Indonesia sendiri mencatat lebih dari 200 pabrik garmen dengan merk-merk yang sudah ternama. Persaingan bisnis dalam berbagai industri berlangsung dengan begitu kuat dan cepat sejalan dengan terjadinya perubahan lingkungan yang dinamis. Oleh sebab itu, salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah pemberian kompensasi finansial yang sesuai untuk karyawan agar tingkat kinerja karyawan meningkat dan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Kompensasi finansial merupakan seluruh pendapatan, baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan. (Hasibuan,2016:118). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2014:61).

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. (Marwansyah, 2016:229). Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur, dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. (Sedarmayanti 2017:260).

PT. Kayu Ayu merupakan perusahaan yang bergerak di industri garment. Tingginya permintaan konsumen akan suatu produk membuat perusahaan harus memiliki ketersediaan karyawan yang memadai dan tingkat absensi karyawan yang tinggi. kompensasi yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya cenderung berfluktuasi dan sudah baik, namun masih ada keluhan dari karyawan diantaranya pemberian upah lembur RP. 20.000 per-jam kerjanya dirasa masih kurang oleh karyawan karena tidak semua karyawan lembur tiap hari, pemberian uang makan RP. 15.000 yang diterima per-hari kerja senyatanya namun masih dirasa masih rendah

dengan melihat harga makanan yang saat ini sudah meningkat, pemberian uang transport RP. 10.000 yang diterima per-hari kerja senyatanya namun masih kurang karena harga BBM yang semakin tinggi. Melihat dari sisi motivasi kerja, nampaknya karyawan pada PT. Kayu Ayu kurang bergairah dengan kata lain kurang termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan serta imbalan/kompensasi yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah semua adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. (Hasibuan,2017 : 19). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko, 2014 : 155).

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2014:61).Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014:143).

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya. (Darodjat, 2015:105). Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. (Marwansyah, 2016:229.)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kayu Ayu yang beralamat di Jl. Raya Perancak No.2 Desa Tibubeneng Cangu Kuta Utara Badung Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kayu Ayu terdapat sebanyak 50 orang tahun 2018. Penelitian ini menggunakan data kualitatif dan data kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan regresi linier berganda, dalam perhitungannya menggunakan *software* dengan program SPSS *version 20 for Windows*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini diperoleh dari 50 responden melalui penyebaran kuesioner. Pemaparan berikut ini meliputi empat kriteria responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama kerja. Dalam penelitian ini sebagian besar responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 40 responden atau 80,0%. Jika di lihat dari usia, dominasi Responden berusia 30-39 tahun sebanyak 24 orang atau 48,0%. Jika dilihat dari tingkat pendidikan, yang pendidikan SMA/SMK sebanyak 22 orang atau 44,0%. Responden dengan lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 24 orang atau 48,0%.

Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuesioner pada 50 responden, seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu kompensasi finansial, motivasi kerja, dan kinerja valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30. Begitu juga dengan hasil uji reliable, instrument dalam penelitian variabel-variabel penelitian dikatakan reliable karena masing-masing variabel memiliki nilai Alpha lebih besar 0,60.

Berdasarkan uji normalitas, nilai *Asdymp. Sig. (2-tailed)* yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Berdasarkan uji multikolinieritas ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas. Berdasarkan uji heterokedastisitas bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti di dalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatann ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda diolah dengan *software Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan valid dapat dianalisis menggunakan perhitungan regresi linier berganda.

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.834	2.191		1.293	.202
Kompensasi Finansial	.500	.090	.617	5.555	.000
Motivasi Kerja	.231	.112	.229	2.059	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan Tabel 1 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

Dimana :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,834 + 0,500X_1 + 0,231X_2$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai constant 2,834 menunjukkan bahwa apabila nilai dari kompensasi finansial (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Kayu Ayu Canggü Bali Badung akan meningkat sebesar 2,834 satuan.

$X_1 = +0,500$ menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kayu Ayu Canggü Bali.

$X_2 = +0,231$ menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kayu Ayu Canggü Bali

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan maka dapat dibuat pembahasan sebagai berikut ini :

1. Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian simultan pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayu Ayu Cunggu Bali diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,723 dengan nilai signifikansi P_{value} 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayu Ayu Cunggu Bali.

2. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayu Ayu Cunggu Bali diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,500 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,555 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayu Ayu Cunggu Bali.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayu Ayu Cunggu Bali diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,231 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,059 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,045 yang lebih besar dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayu Ayu Cunggu Bali.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayu Ayu Cunggu Bali pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayu Ayu Cangggu Bali.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayu Ayu Cangggu Bali.
3. Kompensasi finansial dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayu Ayu Cangggu Bali.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh pimpinan pada PT. Kayu Ayu Cangggu Bali berkaitan dengan pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah pada variabel kompensasi finansial, maka sebaiknya perusahaan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan UMR yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kayu Ayu Cangggu Bali.
2. Berdasarkan skor terendah pada variabel motivasi kerja, maka sebaiknya perusahaan memberikan mendapatkan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kayu Ayu Cangggu Bali.
3. Berdasarkan skor terendah pada variabel kinerja karyawan, maka sebaiknya pimpinan memberikan diklat / seminar agar karyawan memiliki kualitas kerja yang baik dan maksimal dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kayu Ayu Cangggu Bali.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a) Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti; iklim organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, etos kerja, komitmen organisasi dan stress kerja.
 - b) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan memperluas dan menggunakan lokasi lain sebagai objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar 2015:75 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit Rosda
- Anton Mulyono Aziz dan Maya Irjayanti (2014;5). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Mardika grup.
- Darodjat, 2015:105. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute Bandung : PT Refika Aditma
- Hasibuan,2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- I Putu Hendra Praditha dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Allianz Center Denpasar.
- Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Gajah Mada *University Press*.
- Ni Kadek Ayu Sudiani tahun 2016 dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agkasa Pura Support Cabang Bali.