

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi kasus pada PT. Putra Mandiri Intipack, Sidoarjo) ”.**

Abdul Azis

STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRACT

Human resource is a very important asset for the company. Every company must always want to improve the performance of it's employees, there are many ways a company can do to improve employee performance, one of whice is the provesion of appropriate financial compensation and employee motivation. This research hopes to help PT. Putra Mandiri Intipack sidoarjo to overcome employee performance problem and help the company's effort to improve the performance of it's employees. The purpose of riting this research is to find out and analyze the effect of financial compensation on employee performance with work motivation as an intervening variabel of PT. Putra Mandiri Intipack sidoarjo. The samples in this study amounted to 156 employee. Data collection through questionnaires and in processing data using path analysis and sobel test with the resulth of the study showed Financial compensation has a positif and significant to employee performance, Financial compensation has positif and signifikan to work motivation, Work motivation has a positif and signifikan to employee performance, and Financial compensation has apositif and signifikan to employee performance through work motivation as an intervening variable.

Keywords : Financial compensation, work wotivation, and employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan. Agar kegiatan manajemen dalam sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik sebagaimana mestinya, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang kompeten, bertanggung jawab dan mempunyai motivasi yang tinggi dalam berkerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bukan hanya sekedar mengandalkan mesin yang moderen, sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi sumber daya manusialah yang memegang peranan penting dalam kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujunnya. Setiap

perusahaan pasti menginginkan peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi kerja, dan pelatihan.

Kinerja yang baik dari karyawan akan memudahkan perusahaan dalam mecapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu di capai karyawan dalam pekerjaannya (Hendy Tannady, 2017:153). Baik buruknya hasil kinerja karyawan dapat di ukur dari standar kerja yang di tetapkan oleh perusahaan. Jika hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kinerja yang di tetapkan perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut dapat dinyatakan baik. Standar

kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan untuk dapat diselesaikan yang sesuai target atau tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan (Wilson Bangun, 2012:231). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi dan motivasi kerja karyawan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang potensial. Selain itu karyawan juga mengharapkan adanya timbal balik berupa penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diharapkan karyawan salah satunya adalah pemberian kompensasi finansial, baik kompensasi finansial langsung atau tidak langsung. Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan (Wilson Bangun, 2012:255). Jika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan apa yang telah dilakukan dan dihasilkan karyawan untuk perusahaan, maka akan terjadi penurunan motivasi, prestasi dan kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja juga sangat penting untuk mewujudkan sikap dan tindakan karyawan agar dapat mencapai tujuan dan kepuasan diri mereka. Motivasi juga merupakan salah satu strategi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang secara langsung akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya peningkatan kinerja para karyawannya. Begitu pula perusahaan PT. Putra Mandiri Intipack, oleh karena itu peneliti ingin

membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan pengamatan dan wawancara terhadap manajer produksi PT. Putra Mandiri Intipack, terdapat permasalahan tentang pencapaian hasil kerja karyawan yang dirasa belum sesuai dengan standar kerja yang telah tentukan perusahaan. Peneliti beranggapan bahwa hal itu terjadi karena karyawan merasa kompensasi finansial yang diberikan perusahaan belum sebanding dengan usaha yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan S.P (2014) yang menyatakan apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan usaha yang dilakukan, maka kinerja karyawan akan semakin baik, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan usaha yang dilakukan, maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut penulis ingin melakukan penelitian tentang kinerja karyawan dengan harapan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan-kebijakan kompensasi finansial dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi Finansial

Pada saat ini kompensasi finansial di pandang sangat penting bagi karyawan, hal ini dikarenakan kompensasi finansial di pandang sebagai apresiasi dari perusahaan atas hasil kerja mereka. Kompensasi finansial yang di berikan juga di anggap penting bagi karyawan guna membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Kompensasi finansial juga merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, dan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Menurut Mondy

Wayne (Henndy Tannady, 2017:127) mengemukakan bahwa kompensasi finansial merupakan pemberian yang diwujudkan dalam bentuk uang kepada karyawan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:255), kompensasi finansial merupakan segala sesuatu yang dibayarkan perusahaan dalam bentuk uang baik secara langsung atau tidak langsung atas jasa yang telah mereka berikan. Adapun indikator kompensasi finansial dalam penelitian ini adalah gaji, insentif, asuransi kesehatan, pemberian cuti, dan asuransi kecelakaan kerja

Motivasi Kerja

Pada umumnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Sedangkan perusahaan selalu menuntut karyawannya untuk bekerja giat, disiplin dan dapat berprestasi dalam bekerja. Menurut Wilson Bangun (2012:311), motivasi merupakan ketekunan seseorang dalam proses untuk mencapai tujuan seorang individu. Sedangkan menurut Nawawi (Hendy Tanandy, 2014:120), motivasi kerja merupakan perangsang yang mampu menggerakkan seseorang agar bekerja lebih baik. Menurut Safaria (Hendy Tanandy, 2014:188), kemauan kerja timbul karena adanya dorongan dari diri dimana kekuatannya tergantung dari pengaruh fisik dan lingkungan sosial. Adapun indikator motivasi kerja penelitian ini adalah sebagai berikut: kebutuhan hidup, kebutuhan pengakuan prestasi kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan perusahaan (Wilson Bangun, 2012:231). Sedangkan menurut

Simanjutak (Henndy Tannady, 2017:153) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atas suatu tugas yang dilakukan. Karyawan bisa dikatakan mempunyai kinerja yang baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar pekerjaan yang di tentukan. Standar kinerja merupakan tingkat dari suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan dari target yang di capai. Seorang karyawan dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, apabila hasil kerja yg di peroleh melebihi dari standar kinerja yang ditentukan perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kerjasama karyawan dalam bekerja, pengalaman bekerja karyawan, Inisiatif karyawan dalam bekerja, dan kualitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga dapat diketahui sebab permasalahan.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. PUTRA MANDIRI INTIPACK, SIDOARJO. Dengan jumlah keseluruhan adalah 256 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik

populasi tersebut. Sampel diambil dengan berdasarkan *Probability Sampling*, dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini didapat dengan menggunakan Rumus Slovin. Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebesar 156 responden.

Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional merupakan aspek dalam penelitian yang memberikan informasi tentang cara mengukur variabel. Definisi operasional digunakan untuk memberikan batasan dari ruang lingkup permasalahan. Untuk dapat memberikan petunjuk untuk mengukur variabel dalam penelitian digunakan indikator-indikator variabel penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan perusahaan (Wilson Bangun, 2012:231). Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kerjasama
- b. Pengalaman Bekerja
- c. Inisiatif
- d. Kualitas kerja

2. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah di berikan kepada perusahaan (Wilson Bangun, 2012:255). Adapun indikator kompensasi finansial menurut Simomora (2004:442) adalah sebagai berikut:

1. Indikator Kompensasi finansial langsung adalah sebagai berikut:

- a. Gaji
- b. Insentif

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Adapun indikator kompensasi finansial tidak langsung adalah sebagai berikut:

- a. Asuransi Kesehatan
- b. Pemberian Cuti
- c. Asuransi Kecelakaan Kerja

3. Variabel Intervening

Variabel intervening merupakan variabel yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga membuat variabel independen tidak langsung mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah motivasi kerja. Menurut Mathis dan Jacson (Handy Tanandy, 2017:187), motivasi kerja merupakan perangsang yang mampu menggerakkan seseorang agar mereka mau bekerja lebih baik.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Alfandi (2006:13) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan hidup
- b. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan aktualisasi diri

Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Dengan pilihan jawaban sebagai berikut : sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak setuju dengan skor 2, ragu-ragu dengan skor 3, setuju dengan skor 4, sangat setuju dengan skor 5.

Sumber dan Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil kuesioner yang disebarakan peneliti kepada responden. Dalam koesioner yang disebarakan peneliti berkaitan dengan kompensasi finansial, motivasi kerja, dan kinerja.

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung yang sudah diolah pihak lain dan biasanya dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh langsung dari PT. Putra Mandiri Intipack, yang meliputi jumlah karyawan, struktur organisasi dan tugasnya, visi dan misi perusahaan, dan biografi perusahaan.

HASIL PENELITIAN

Uji - t

Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil dari Uji – t antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji- t kompensasi finansial terhadap motivasi kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,121	1,024		9,886	,000
	kompensasi finansial	,313	,055	,420	5,739	,000

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber : Dari diolah menggunakan alat bantu spss

Untuk menentukan kriteria pengujian

H0 tidak ditolak jika t hitung < t tabel.

H2 diterima jika t hitung > t tabel.

Nilai signifikasi kompensasi finansial terhadap motivasi adalah sebesar 0,00. Karena nilai signifikasi kompensasi finansial lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap motivasi. Dan nilai t hitung kompensasi finansial terhadap motivasi adalah sebesar 5,739, dan untuk nilai t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $156-1=155$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,655. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga dapat dikatakan kompensasi finansial memiliki kontribusi terhadap motivasi kerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga dapat dikatakan H2 diterima, karena H2 dalam penelitian ini menyatakan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil Uji – t antara kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji – t kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,141	1,210		11,684	,000
	kompensasi finansial	-,120	,056	-,180	-2,155	,033
	motivasi	,346	,075	,388	4,649	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah menggunakan alat bantu program spss

Untuk menentukan kriteria pengujian

H0 tidak ditolak jika t hitung < t tabel.

H1 diterima jika t hitung > t tabel.

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

a) Nilai signifikasi kompensasi finansial terhadap kinerja

adalah 0,033. Karena nilai signifikansi kompensasi finansial lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja. Dan nilai t hitung kompensasi finansial terhadap kinerja adalah sebesar -2,155, dan untuk nilai t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$, dan $df = n-k$, yaitu $156-2 = 154$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,654. Karena nilai t tabel lebih besar dari nilai t hitung sehingga dapat dikatakan kompensasi finansial tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja. Nilai t negatif pada tabel menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai hubungan berlawanan arah dengan kinerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, karena H1 dalam penelitian ini menyatakan kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b) Nilai signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,00. Karena nilai signifikansi motivasi kerja lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. Dan nilai t hitung motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 4,649, dan untuk nilai t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $156-2 = 154$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,654. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga dapat dikatakan

motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan H3 diterima, karena H3 dalam penelitian ini menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel independen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan alat bantu program spss yang nilainya dapat dilihat dalam tabel *Model Summary*^b dengan kriteria jika nilai *Adjusted R Square* menunjukkan antara nilai nol dan satu, maka variabel independen tersebut memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Gozali, 2012:97).

1. Koefisien Determinasi Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja

Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil koefisien detrmnasi
kompensasi finansial terhadap
motivasi kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.420 ^a	.176	.171	1,82316

a. Predictors: (Constant), kompensasi finansial (x)

Sumber : Data diolah menggunakan alat bantu program spss

Dari hasil koefisien determinasi diatas dapat diperoleh nilai R Square

sebesar 0,176 dan mendekati angka 1, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial mampu menjelaskan hampir semua variasi variabel motivasi kerja sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik. Dan dapat diartikan juga bahwa kompensasi finansial mampu mempengaruhi motivasi kerja sebesar 17,6 %, sementara sisanya 82,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Koefisien Determinasi Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi antara kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil koefisien detrminasi kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,352 ^a	,124	,113	1,68575

a. Predictors: (Constant), motivasi (z), kompensasi finansial (x)

Sumber : Data diolah menggunakan alat bantu program spss

Dari hasil koefisien detrminasi diatas dapat diperoleh nilai R Square sebesar 0,124 dan mendekati angka 1, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja mampu menjelaskan hampir semua variasi variabel kinerja sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik. Dan dapat diartikan juga bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja sebesar 12,4 %, sementara sisanya 87,6% kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

A. Koefisien jalur Model 1

Tabel 4.17
Hasil Uji Analisis jalur

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 ^a	,176	,171	1,82316

a. Predictors: (Constant), kompensasi finansial (x)

Sumber : Data diolah menggunakan alat bantu program spss 20

Tabel 4.18
Hasil Uji Analisis Jalur

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,121	1,024		9,886	,000
	kompensasi finansial	,313	,055	,420	5,739	,000

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber : Data diolah menggunakan alat bantu program spss 20

Pada output dari tabel model summary dapat diketahui besamaya nilai R square adalah sebesar 0,176. Dan dapat diartikan juga bahwa kompensasi finansial mampu mempengaruhi motivasi kerja sebesar 17,6%, sementara sisanya 82,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

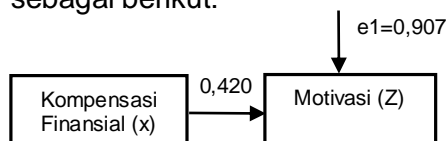
Kemudian pada output pada tabel coefficients dapat diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,00, lebih kecil dari nilai sig. $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Untuk mendapatkan nilai e1 dapat diperoleh dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - R^2}$.

Dan hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$e1 = \sqrt{1 - 0,176} = 0,907.$$

Dengan demikian dapat diperoleh diagram jalur model 1 sebagai berikut:



Gambar 4.8

Koefisien Jalur Model 1

Sumber: Data dioalah peneliti, 2018

B. Koefisien Jalur Model 2

Tabel 4.19
Hasil Uji Analisis Jalur

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,352 ^a	,124	,113	1,68575

a. Predictors: (Constant), motivasi (z), kompensasi finansial (x)

Sumber: Data diolah menggunakan alat bantu program spss 20

Tabel 4.20
Hasil Uji Analisis Jalur

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,141	1,210		11,684	,000
	motivasi	-,120	,056	-,180	-2,155	,033
	motivasi	,346	,075	,388	4,649	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan alat bantu program spss 20

Pada hasil output tabel model summary dapat diketahui Dari hasil koefisien detrmnasi diatas dapat diperoleh nilai R Square sebesar 0,124 dan mendekati angka 1, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja mampu menjelaskan hampir semua variasi variabel kinerja. Dan dapat diartikan juga bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja sebesar 12,4 %, sementara sisanya 87,6% kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dan pada hasil output tabel coefficients dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- Nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja adalah sebesar 0,033 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja.
- Nilai signifikansi untuk motivasi kerja terhadap kinerja adalah

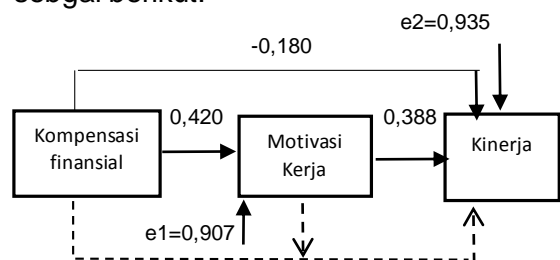
sebesar 0,000 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja.

Untuk mendapatkan nilai e2 dapat diperoleh dengan rumus $e2 = \sqrt{(1 - R^2)}$.

Dan hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$e2 = \sqrt{(1 - 0,124)} = 0,935.$$

Dengan demikian dapat diperoleh diagram jalur model 2 sebgai berikut:



Gambar 4.9

Koefisien Jalur Model 2

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompensasi finansial terhadap kinerja sebesar -0,180. Sedangkan untuk mendapatkan pengaruh tidak langsung kompensasi finansial melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah dengan perkalian antara nilai pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja dengan nilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, yaitu didapat dari $0,420 \times 0,388 = 0,162$. Maka total pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $-0,180 + 0,162 = -0,018$.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -0,180, dan pengaruh tidak langsung kompensasi finansial terhadap

kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah sebesar 0,162, yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel intervening antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Uji Sobel (*Sobel Test*)

1) Koefisien Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi (a)

Tabel 4.21

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,121	1,024		9,886	,000
	kompensasi finansial	,313	,055	,420	5,739	,000

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber: Data diolah menggunakan alat bantu program spss 20

2) Koefisien Motivasi Terhadap Kinerja (b)

Tabel 4.22

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,141	1,210		11,684	,000
	kompensasi finansial	-,120	,056	-,180	-2,155	,033
	motivasi	,346	,075	,388	4,649	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan alat bantu program spss 20

Dari tabel diatas dapat dilakukan uji sobel untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Untuk mengetahui besarnya nilai standar eror pengaruh tidak langsung kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Dimana:

$$a = 0,313$$

$$b = 0,346$$

$$sa = 0,055$$

$$sb = 0,075$$

Dan hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{0,346^2 \cdot 0,055^2 + 0,313^2 \cdot 0,075^2 + 0,055^2 \cdot 0,075^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,00093}$$

$$Sab = 0,03$$

Berdasarkan hasil standar eror pengaruh tidak langsung, selanjutnya dapat dilakukan perhitungan t hitung untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung dalam penelitian dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Denagan hasil perhitungan sebagai berikut:

$$t = \frac{0,313 \cdot 0,346}{0,03}$$

$$t = \frac{0,11}{0,03}$$

$$t = 3,66667$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 3,66667, dan t tabel sebesar 1,654 dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian dapat di ambil kesimpulan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel, sehinga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, sehingga H4 diterima, karena H4 dalam peneliyian ini menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

PEMBAHASAN

Pembahasan yang dapat dibuat dalam penelitian pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

pada PT. Putra Mandiri Intipack, ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi finansial terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien sebesar -0,180, nilai t hitung sebesar - 2,155, dan nilai signifikansi sebesar 0,033 yang berarti jika kompensasi finansial ditingkatkan 1 satuan maka malah akan menurunkan kinerja karyawan PT. Putra Mandiri Intipack sebesar - 0,180. Dengan kata lain kinerja karyawan malah akan menurun dengan adanya penambahan kompensasi finansial yang diberikan pada karyawan PT. Putra Mandiri Intipack. Keadaan ini menunjukkan bahwa jika perusahaan meningkatkan atau menambahkan pemberian kompensasi finansial maka target yang ditetapkan juga akan ditambah. Karyawan merasa tidak akan mampu mencapai target yang ditetapkan dengan jam kerja yang tetap, sehingga hal tersebut tidak akan menjadi harapan karyawan. karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan saat ini yang dirasa sudah sesuai dengan ketentuan dari pemerintah dan pemberian gaji karyawan sudah sesuai dengan UMR kota sidoarjo, sehingga menurut karyawan penambahan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan tidak menjadi prioritas jika standar kerja atau target kerja juga ditambah.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai kompensasi finansial terhadap motivasi kerja diperoleh nilai

koefisien sebesar 0,313, nilai t hitung sebesar 5,739, dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti jika kompensasi finansial ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan motivasi karyawan PT. Putra Mandiri Intipack sebesar 0,313. Dengan kata lain motivasi kerja karyawan akan meningkat sejalan dengan adanya penambahan pemberian kompensasi finansial pada PT. Putra Mandiri Intipack. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Siagian Sondang (2006:294) yang berpendapat motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Putra Mandiri Intipack ini adalah kompensasi finansial. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anaoki Herdianto Dito (2010) kompensasi finansial berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,346, nilai uji t sebesar 4,649, dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti bahwa jika motivasi ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Putra Mandiri Intipack sebesar 0,346. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan perbaikan motivasi kerja pada PT. Putra Mandiri Intipack. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Anaoki Herdianto Dito (2010) yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sesuai dengan pendapat dari Henry Simamora (2004:14) yang menyatakan faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri.

4. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -0,180, dan pengaruh tidak langsung kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah sebesar 0,162, yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel intervening antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Dan berdasarkan dari hasil uji sobel menunjukan bahwa nilai t hitung sebesar 3,66667, lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,654 yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat apabila penambahan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan disertai dengan bertambahnya motivasi kerja karyawan PT.Putra Mandiri Intipack.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Anoki Herdianto (2010) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Marthis dan Jackson (2000) salah

satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini dengan judul pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT. Putra Mandiri Intipack) adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi penambahan kompensasi finansial yang diberikan malah akan terjadi penurunan kinerja karyawan. Perusahaan akan menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka apabila mereka menginginkan penambahan kompensasi finansial. Apabila standar kerja atau target kerja tersebut tidak terpenuhi maka kinerja karyawan akan di anggap kurang baik sehingga penambahan kompensasi finansial tidak akan diberikan.
2. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial yang diterima karyawan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan
4. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan melalui motivasi kerja. Sehingga Jika penambahan pemberian kompensasi finansial yang diberikan disertai dengan bertambahnya motivasi kerja karyawan, maka hal itu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini dapat di berikan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Memberikan kompensasi finansial yang sesuai dan tepat kepada karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Selain motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri, perusahaan atau pimpinan perlu memberikan motivasi kerja agar karyawan lebih semangat dalam bekerja dan menjalin komunikasi yang lebih baik dengan para bawahan serta memberikan bimbingan dalam pekerjaannya, sehingga dapat memacu motivasi kerja karyawan.
 - c. Perusahaan diharapkan lebih mengapresiasi hasil kerja dan usaha yang dilakukan karyawan agar karyawan merasa lebih dihargai agar karyawan lebih semangat dalam bekerja untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

2. Bagi Peneliti Berikutnya
Diharapkan pada peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini, misalnya variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriana, Vina. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile). Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghifari, M. Sholeh. 2017. Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Atas Penerapan PMA. 46 Tahun 2014 (Studi Pada Kantor Umum Agama Di Propinsi Lampung). Universitas Lampung. Lampung.
- Handoko, Hani, 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Haryono. 2009. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian, Dan Perikanan Dan Ketahanan Kabupaten Batang). Universitas

- Stikubank Semarang.
Semarang.
- Hasibuan, Melayu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Herdian, Dito Anoki. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hidjrachman dan Husnan. 2001, *Manajemen Personalia*. Edisi keempat. Yogyakarta: BPF.
- Mathis, Jackson, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mendoza, Dominic Mendoza, Nasution, Harmein, dan Matondang, Nazaruddin, 2018, *Influence of Compensation, Job Characteristics and Leadership Style Through Motivation to Employee Performance*. Universitas Sumatra Utara. Sumatra Utara.
- Muryanto, Eko. 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah. Malang.
- Santoso, Singgih, 2010, *Statistik Parametrik Edisi Revisi*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang, 2006, *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, SIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Alfabeta, Bandung.
- Surianis, Cici. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan KOMINFO Provisi Sumatera Barat. Universitas Negeri Padang. Padang.
- Tannady, Hendy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, expert, Yogyakarta.