

PENGARUH GAJI DAN BONUS TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Pada PT. Swadharma Sarana Informatika Surabaya)

¹Fatkhur Rozi, ²Evi Thelia Sari, SE., MA., ³Dr. Hj. Sri Rahayu, SE., MM.
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
officialfatkhurrozi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa penting gaji dan bonus untuk peningkatan kinerja dan lebih termotivasi dalam kerja pada karyawan, yakni tentang pengaruh dari gaji dan bonus terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Yang menjadi latar belakang penulisan ini adalah karyawan yang semangat bekerja dan mempunyai loyalitas tinggi ke perusahaan kurang mendapat perhatian imbalan yang setimpal atas kerjanya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis metode kuantitatif, penelitian ini menggunakan metode path analysis, penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik pengambilan sampel secara sensus atau sampel jenuh, yang terdiri dari 60 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Dan semua pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Hasil penelitian kali ini bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari gaji dan bonus terhadap motivasi kerja, kemudian dibuktikan bahwa secara langsung ada pengaruh positif dari gaji dan bonus terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk hasil dari pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa gaji dan bonus tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: Gaji, Bonus, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan, manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan, tidak lupa, ada hal yang perlu diperhatikan yakni dengan memperhatikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. Rumusan masalah dalam penelitian kali ini yakni, Apakah gaji dan bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja karyawan. Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Apakah gaji dan bonus berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui kinerja karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Surabaya? Dan tujuan dari penelitian ini Untuk mengetahui dan membuktikan adakah pengaruh antara variabel gaji dan bonus terhadap variabel kinerja karyawan dan motivasi kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. GAJI

Menurut Hani Handoko dalam Nana (2018:9), mengungkapkan bahwa gaji adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi, maka akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

B. BONUS

Bonus merupakan bagian dari imbalan (*rewards*) dimana imbalan merupakan penghargaan nyata yang diterima oleh karyawan dari perusahaan (Mathis & Jackson dalam Elsa, 2018:6). Pemberian bonus yang cukup besar akan membuat karyawan semakin baik dalam kedisiplinan. Mereka menyadari serta menaati peraturan waktu. Terutama bagi karyawan yang berpotensi.

C. MOTIVASI KERJA

Menurut Robbins (2015:127) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Dorongan yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan

D. KINERJA KARYAWAN

Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) menyatakan "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam waktu tertentu.

III. METODELOGI PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode analisis data secara deskriptif kuantitatif, yaitu mengumpulkan data yang berisi uraian, paparan, tentang objek sebagaimana adanya pada suatu waktu. Untuk menganalisa data secara deskriptif peneliti menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu data yang diperoleh dipilih dan disusun secara sistematis kemudian dianalisa berdasarkan kajian teori. Populasi yang menjadi bahan penelitian adalah karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Cabang Surabaya yang berjumlah 60 orang.

B. ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data dengan metode kuesioner (angket), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis terhadap responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini, sumber data langsung diambil dari karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Surabaya

Melakukan pengujian data dengan menggunakan software SPSS yakni, Uji instrumen untuk mengukur kualitas data yaitu Uji Reliabilitas dan Validitas, Uji asumsi klasik diantaranya Uji Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas Data, Analisis data menggunakan Analisa Jalur (*Path Analysis*), Uji seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Hipotesis signifikansi antara variabel dengan Uji parsial dengan menghitung nilai-t (uji-t)

IV. HASIL PENELITIAN

A. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji tingkat kevalidan suatu instrumen. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir pernyataan tersebut valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk mencari r tabel pada penelitian ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus $df = n - 2$, ($60 - 2 = 58$) dengan hasil 0,266. Metode yang digunakan dalam uji validitas dalam SPSS yaitu *corrected item total correlation*

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Gaji (X_1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13.43	4.487	.939	.875
X1.2	13.32	5.949	.824	.920
X1.3	13.32	6.084	.703	.949
X1.4	13.43	4.487	.939	.875

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Bonus (X_2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14.33	2.768	.445	.884
X1.2	14.10	2.498	.655	.780
X1.3	14.05	2.523	.769	.730
X1.4	14.07	2.606	.811	.721

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Z)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13.78	2.715	.832	.702
X1.2	13.67	3.785	.665	.784
X1.3	13.67	3.718	.771	.743
X1.4	13.43	4.487	.430	.875

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13.52	3.305	.520	.708
X1.2	13.40	3.871	.619	.657
X1.3	13.42	3.637	.567	.672
X1.4	13.42	3.773	.488	.716

Sumber: Lampiran 4

Seperti yang terlihat pada tabel di atas bahwa semua item pernyataan pada variabel gaji, bonus, motivasi kerja, kinerja karyawan memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi $r_{tabel} = 0,266$ (Lampiran Tabel R), sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

B. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* yang diproses dengan SPSS dan berikut ini hasil olahan dari uji reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian :

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha cronbach's	Keterangan
Gaji (X_1)	0.930	Reliabel
Bonus (X_2)	0.826	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.831	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.746	Reliabel

Seperti yang terlihat pada table di atas bahwa hasil pengujian reliabilitas pada variabel gaji, bonus, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pembelian memiliki nilai *Alpha Cronbach's* melebihi 0,60 sehingga ke empat variabel tersebut adalah reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik utama terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi

Tabel 4.12
Uji Normalitas Motivasi Kerja
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.30227642
Most Extreme Differences	Absolute	.249
	Positive	.249
	Negative	-.234
Test Statistic		.249
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Lampiran 5

Tabel 4.13
Uji Normalitas Kinerja karyawan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44576385
Most Extreme Differences	Absolute	.239
	Positive	.148
	Negative	-.239
Test Statistic		.239
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai kolmogorov smirnov yang nampak pada tabel di atas sebesar 0,249 dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,068 lebih dari 5% dan tabel 4.15 diketahui nilai kolmogorov smirnov sebesar 0,239 dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.108 lebih dari 5%, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa residual mengikuti distribusi normal, atau dengan kata lain variabel gaji, bonus, motivasi kerja dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas Motivasi Kerja

Model	Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
1 (Constant)				
GAJI	.472	2.117		
BONUS	.472	2.117		

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Lampiran 5

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas Kinerja Karyawan Coefficients^a

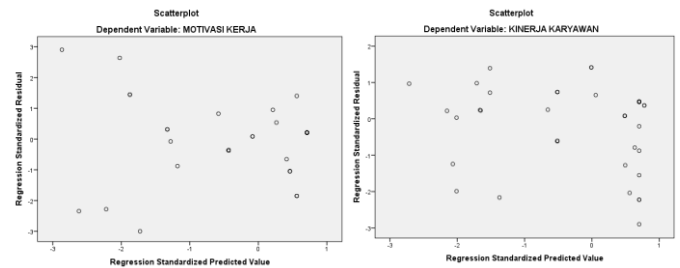
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
GAJI	.470	2.129
BONUS	.471	2.122
MOTIVASI KERJA	.993	1.011

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Lampiran 5

Pada tabel 4.16 dan 4.17 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10,00 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih besar 10% atau 0,1 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala mutikolinieritas antar variabel bebas dalam satu model.

Berikut ini hasil olahan dari uji heteroskedastisitas:



Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Sumber: Lampiran 5

Dari grafik 4.6 dan 4.7 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas ataupun di bawah 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi motivasi kerja berdasarkan variabel independen gaji dan bonus. Grafik 4.7 juga menunjukkan pola yang sama dan tidak terjadi heterokedastisitas sehingga layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel bebas gaji, bonus dan motivasi kerja.

Uji Durbin-Watson adalah cara untuk mendeteksi autokorelasi, dimana model regresi linear berganda terbebas dari autokorelasi. Hasil dari nilai Durbin-Watson pada penelitian ini dapat dilihat dari lampiran tabel Durbin-Watson. Adapun analisis dari uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson Motivasi Kerja Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.093 ^a	.985	.085	.308	2.080

a. Predictors: (Constant), BONUS, GAJI

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Dari hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson untuk model regresi adalah 2.080. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai dU pada tabel Durbin-Watson dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05, n = 50, k = 2, maka didapatkan hasil dL = 1.5144 dan dU = 1.6518. kriteria pengujian yang digunakan didasari oleh Ghozali dalam Bachtiar (2018:1) seperti yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa $1.5144 (dL) < 2.080 < 2.3482 (4-dU)$. Artinya bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala Autokorelasi pada model regresi.

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.206 ^a	.050	.031	1.484	1.550

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BONUS, GAJI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Lampiran 5

Dari hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson untuk model regresi adalah 1.550 Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai dU pada tabel Durbin-Watson dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05, n = 50, k = 3, maka didapatkan hasil dL = 1.4797 dan dU = 1.6889. kriteria pengujian yang digunakan didasari oleh Imam Ghazali (2012:111) seperti yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa $1.4797 (dL) < 1.550 < 2.3111 (4-dU)$. Artinya bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala Autokorelasi pada model regresi.

D. Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel Hasil 4.18
Uji Simultan Motivasi Kerja
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.985	.985	.308

a. Predictors: (Constant), BONUS, GAJI

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Lampiran 6

Tabel menunjukkan nilai R² (R Square) sebesar 0,985. Nilai R² ini digunakan dalam penghitungan nilai e₁. e₁ merupakan varian variabel motivasi kerja yang tidak dijelaskan oleh bonus dan gaji. Besarnya $e_1 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,985)} = \sqrt{0,015} = 0,122$

Tabel 4.19
Analisis Regresi Motivasi Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	19.315	.365		9.864
	GAJI	.114	.219	.146	3.244
	BONUS	.167	.228	.108	2.865

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = b_1 X_1 Z + b_2 X_2 Z + e_1$$

$$Z = 0,146X_1 + 0,108X_2 + 0,122 \dots \dots \dots (1)$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- I. Peningkatan gaji, berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan sebesar 0,146.
- II. Bonus dari perusahaan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0.108

Sehingga dari persamaan (1) dapat diketahui bahwa jika gaji meningkat maka motivasi kerja akan meningkat. Pada persamaan (2) diketahui bahwa jika bonus diberikan kepada karyawan maka motivasi kerja akan meningkat.

Tabel Hasil 4.20

Uji Simultan Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.225 ^a	.050	.031	1.484

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BONUS, GAJI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Lampiran 6

Tabel menunjukkan nilai R² (R Square) sebesar 0,050. Nilai R² ini digunakan dalam penghitungan nilai e₂. e₂ merupakan varian variabel kinerja karyawan yang tidak dijelaskan oleh motivasi kerja, bonus dan gaji. Besarnya $e_2 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,050)} = \sqrt{0,95} = 0,974$

Tabel 4.21
Analisis Regresi Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	15.282	2.774		6.977
	GAJI	.150	.103	.151	2.108
	BONUS	.179	.170	.238	2.031
	MOTIVASI KERJA	.128	.139	.136	3.670

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

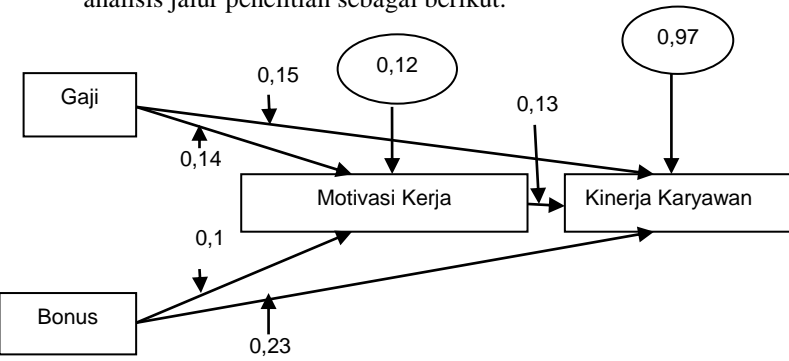
$$Y = b_1 X_1 Y + b_2 X_2 Y + b_3 ZY + e_2$$

$$Y = 0,151X_1 + 0,238X_2 + 0,136Y + 0,974 \dots \dots \dots (2)$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- I. Peningkatan gaji, berpengaruh terhadap kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,151.
- II. Bonus akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,238.
- III. Motivasi kerja, berparuh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,136.

Berdasarkan persamaan (1) dan (2) didapat suatu model analisis jalur penelitian sebagai berikut:



Gambar 4.8 Hasil Uji Intervening
Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil penghitungan yang telah dilakukan, apabila disimpulkan dalam matrix sebagai berikut:

Tabel 4.24

Koefisien Jalur Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh Gaji, Bonus, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			R ²	F
		Langsung	Tidak Langsung	Total		
X ₁	0.151	0.151	0.019	0.17	-	-
X ₂	0.238	0.238	0.014	0.25	-	-
Z	0.136	0.136	-	-	-	-
Y	-	-	-	-	-	-
e ₁	0.12	-	-	-	-	-
e ₂	0.97	-	-	-	-	-
X ₁ , X ₂ , Z	-	-	-	-	0.9	8
X ₁ , X ₂ , Y	-	-	-	-	0.0	1901.05
Y	-	-	-	-	5	6

Sumber: Data diolah, 2018

E. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.23

Koefisien Determinasi dengan variabel dependen Motivasi Kerja Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.985	.985	.308

a. Predictors: (Constant), BONUS, GAJI

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Tabel 4.24

Koefisien Determinasi dengan Variabel dependen Kinerja Karyawan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.225 ^a	.050	.031	1.484

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BONUS, GAJI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan analisis linier berganda pada tabel 4.23 pertama diperoleh koefisien determinan *R Square* sebesar 0,985 pada variabel terikat motivasi kerja. Hal ini berarti persentase pengaruh gaji dan bonus terhadap motivasi kerja sebesar 98,5%, sedangkan sisanya 1,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Pada tabel 4.24 kedua diperoleh koefisien determinan *R Square* sebesar 0,05 untuk variabel terikat kinerja karyawan. Hal ini berarti persentase pengaruh gaji, bonus dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 5% sedang 95% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

F. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (individu) variabel gaji dan bonus, motivasi kerja, kinerja karyawan. Berikut ini hasil dari uji t:

Tabel 4.25

Hasil Uji t dengan Variabel Dependen Motivasi Kerja Coefficients^a

Model	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
1 (Constant)	9.864		.000
GAJI	3.244	2.003	.030
BONUS	2.865		.018

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber: Lampiran 6

Tabel 4.26

Hasil Uji t dengan Variabel Dependen Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
1 (Constant)	6.977		.004
GAJI	2.108		.039
BONUS	2.031	2.004	.047
MOTIVASI KERJA	3.670		.036

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Lampiran 6

1. Pengujian Hipotesis 1

Untuk variabel Gaji (X₁) berdasarkan data pada tabel 4.27 nilai t_{hitung} sebesar 3,244. Karena nilai t_{hitung} > t_{tabel} (3,244 > 2,003) dan nilai probabilitas signifikansi (0,030 < α0,05). Untuk menentukan nilai t_{tabel}, maka menggunakan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, yaitu t(a/2 ; n-k-1) = 50-2-1. Maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,003. Artinya variabel gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X₁ terhadap Z.

2. Pengujian Hipotesis 2

Untuk variabel Bonus (X₂) berdasarkan data pada tabel 4.27 nilai t_{hitung} sebesar 2,865. Karena nilai t_{hitung} > t_{tabel} (2,865 > 2,003) dan nilai probabilitas signifikansi (0,018 ≥ α0,05). Untuk menentukan nilai t_{tabel}, maka menggunakan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, yaitu t(a/2 ; n-k-1) = 50-2-1. Maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,003. Artinya variabel bonus secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X₂ terhadap Z.

3. Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan data pada Tabel 4.28 variabel Gaji (X_1) untuk nilai t_{hitung} sebesar 2,108. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,108 > 2,004$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,039 < \alpha,05$). Untuk menentukan nilai t_{tabel} , maka menggunakan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, yaitu $t(a/2 ; n-k-1) = 50-3-1$. Maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,004. Artinya variabel kualitas gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 diterima.

4. Pengujian Hipotesis 4

Berdasarkan data pada Tabel 4.28 variabel bonus untuk nilai t_{hitung} sebesar 2,031. Karena nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,031 \geq 2,004$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,047 < \alpha,05$). Untuk menentukan nilai t_{tabel} , maka menggunakan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, yaitu $t(a/2 ; n-k-1) = 50-3-1$. Maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,004. Artinya variabel bonus secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 diterima.

5. Pengujian Hipotesis 5

Berdasarkan data pada Tabel di 4.28 variabel motivasi kerja untuk nilai t_{hitung} sebesar 3,67. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,67 > 2,004$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,036 < \alpha,05$). Untuk menentukan nilai t_{tabel} , maka menggunakan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, yaitu $t(a/2 ; n-k-1) = 50-3-1$. Maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,004. Artinya variabel motivasi kerja secara parsial menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 5 diterima.

6. Pengujian Hipotesis 6

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur pZ_{x_1} dikalikan dengan nilai koefisien jalur py_Z menjadi $(0,146) \times (0,136) = 0,019$. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung $\{(pZ_{x_1}) \times (py_Z)\}$ lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung pyx_1 , ($0,019 < 0,151$). Variabel intervening yaitu motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, namun nilai koefisien tanpa melalui motivasi kerja atau secara langsung terhadap kinerja karyawan lebih besar.

7. Pengujian Hipotesis 7

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur pZ_{x_2} dikalikan dengan nilai koefisien jalur py_Z menjadi $(0,108) \times (0,136) = 0,014$. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung $\{(pZ_{x_2}) \times (py_Z)\}$ lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung pyx_2 , ($0,014 < 0,238$). Variabel bonus dapat melalui variabel intervening yaitu motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, namun nilai koefisien tanpa melalui motivasi kerja atau secara langsung terhadap kinerja karyawan lebih besar.

V. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja

Hasil yang terjadi dilapangan membuktikan bahwa gaji berpengaruh terhadap motivasi kerja, dengan ketepatan gaji yang diberikan perusahaan dan kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Dalam penelitian terdahulu juga disebutkan, gaji berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap motivasi kerja sesuai dengan teori dan penelitian yang sudah ada, jika dihubungkan dengan profil perusahaan dan hasil kuesioner terlebih dari latar belakang karyawan setuju dengan kenaikan gaji yang besar dan sesuai dengan lama kerjanya akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dan teori Soekidjo Notoatmodjo, dalam Nana (2018:9) ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian gaji yakni biaya hidup yang tercukupi, skala upah minimum dan pemberian motivasi kerja untuk karyawan.

2. Pengaruh Bonus terhadap Motivasi Kerja

Hasil yang terjadi dilapangan membuktikan bahwa bonus berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai dan jaminan kesehatan untuk semua anggota keluarga. Dalam penelitian terdahulu juga disebutkan, bonus berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa bonus berpengaruh positif terhadap motivasi kerja sesuai dengan teori dan penelitian yang sudah ada Mahmudi (2015: 172) mengatakan bonus adalah insentif positif berupa penghargaan, anugrah, imbalan, dan sejenisnya yang diberikan atas keberhasilan pegawai, bisa berupa uang dan pelayanan dari perusahaan terhadap apa yang dibutuhkan karyawan.

3. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang terjadi dilapangan membuktikan bahwa rasa tanggung jawab atas resiko pekerjaan yang tinggi dan kerjasama antar divisi sangat diperlukan untuk memperbaiki kinerja karyawan, dan bisa memanfaatkan waktu sebaik mungkin demi mencapai target perusahaan Dalam penelitian terdahulu menyebutkan, gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kinerja sesuai dengan teori dan penelitian yang ada, Hasibuan dalam Yuniarti (2018:8) jika produktivitas kerja karyawan baik dalam mengatur waktu yang ada dengan efektif dan efisien maka tujuan perusahaan akan tercapai, meningkatnya kinerja karyawan tentu akan berpengaruh terhadap meningkatnya penghasilan dan organisasi yang bersangkutan.

4. Pengaruh Bonus terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang terjadi dilapangan membuktikan bahwa bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan uang lembur dibayarkan sesuai dengan kinerja karyawan,

mendapatkan fasilitas jaminan kesehatan dan lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang tersedia. Dalam penelitian terdahulu menyebutkan, bonus berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa bonus berpengaruh positif terhadap kinerja sesuai berdasarkan teori Nawawi dalam Wandy (2018:2) bonus adalah balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, jika dihubungkan dengan hasil kuesioner, pemberian bonus selama ini sudah cukup besar dan ini membuat kinerja karyawan semakin baik dalam kedisiplinan dan menyadari serta mentaati peraturan waktu.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang terjadi dilapangan membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan rasa tanggung jawab yang sangat tinggi akan resiko dari pekerjaannya, tetapi pimpinan kurang mendengarkan keluhan kesah atas kesulitan sehingga masih ada beberapa karyawan yang kurang termotivasi dengan hal ini. Penelitian terdahulu menyebutkan, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sesuai dengan teori dan penelitian yang sudah ada, penelitian ini sesuai berdasarkan teori kebutuhan penghargaan *Hierarki Maslow* dalam Hartanto, (2018:10) yakni kebutuhan untuk berharap diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang terhadap tugas-tugasnya. Dorongan dari atasan dan memotivasi karyawannya, memberikan solusi, mendengarkan hal kesulitan dari karyawannya, memberikan efek positif bagi karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

6. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja melalui Motivasi.

Hasil yang terjadi dilapangan membuktikan bahwa dalam pengaruh tidak langsung, variabel gaji dapat melalui variabel intervening yaitu motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, namun nilai koefisien tanpa melalui motivasi kerja atau secara langsung terhadap kinerja karyawan lebih besar, hasil ini menunjukkan bahwa gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Gaji berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, tanpa melalui motivasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu juga tidak menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung, dan nilai total pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsung yang lebih besar. Jika dihubungkan dengan teori menurut Maier dalam Yuniarti (2018:8), semakin tinggi gaji yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi, akan tetapi pengaruh untuk memperbaiki kinerja karyawan yang loyalitas kerja tinggi juga lebih dipentingkan demi mencapai tujuan perusahaan, dalam penelitian gaji yang diterima karyawan diberikan tepat waktu dan sesuai dengan tingkat inflasi yang ada, ini membuat kinerja karyawan lebih baik lagi sementara dengan kondisi yang ada, motivasi untuk melakukan pekerjaan lebih baik adalah pemikiran pribadi masing - masing

7. Pengaruh Bonus terhadap Kinerja melalui Motivasi.

Hasil yang terjadi dilapangan membuktikan bahwa dalam pengaruh tidak langsung, variabel bonus dapat melalui variabel intervening yaitu motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, namun nilai koefisien tanpa melalui motivasi kerja atau secara langsung terhadap kinerja karyawan lebih besar, hasil ini menunjukkan bahwa bonus tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Bonus berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, tanpa melalui motivasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu tidak menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung dari kompensasi terhadap motivasi kerja melalui kinerja karyawan, akan tetapi pengaruhnya kecil dibanding pengaruh langsung dari masing masing variabel, jika dihubungkan dengan profil perusahaan dan hasil kuesioner, bonus berupa sarana dan prasarana, jaminan kesehatan dan lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja lebih baik lagi, jika dengan peningkatan pemberian bonus maka dengan sendirinya akan memotivasi, juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Ini sesuai dengan teori Mulyadi (2015:11-12) menyebutkan bonus diberikan untuk mensejahterahkan karyawan, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kinerja karyawan.

VI. KESIMPULAN

- 1) Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Berdasarkan hasil analisa 7 hipotesis yang menunjukkan hasil signifikan, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh positif berdampak pada meningkatnya variabel terikat.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Amboningtyas, D. (2018). *Influence Of Learning Discipline, Methods Of Teaching Teachers And School Facilities On Improving Student Achievement Smk Negeri 1 Pringapus*. Journal of Management, 4(4), 2018
- Anwar, Y. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Cipta Prima Kontrindo Palembang-Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Volume 8 No.03 Desember 2017*
- Aprilliansyah, A., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. 2018. *Analisis Kompensasi Dan Servant Leadership Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Leader Nasional Unit Bisnis Multilevel Marketing Pt Melia Sehat Sejahtera Kota Surabaya Cabang Jawa Timur)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 61 No 3, 73-82.
- Ardiansyah, M. A. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Home Industry Batik Tulis Celaket Malang*. Jurnal Valtech, 1(1), 214-218.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. 2018. *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT*

- Bintang Satoe Doea. JURNAL EKONOMI, Volume 20 No.3, 2018.
- Bukhori, M.2018. *Pengaruh Gaji Dan Displin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Akademika, 16(1), 32-37.
- Dharmawan, D., & Fitriana, M.2018. *Pengaruh Kualitas Layanan Jasa Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt. Bukitapit Bumi Persada*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 6(2). Vol.6. No. 2 Mei-Agustus 2018
- Dianita, N.2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri*. Jurnal Eko Dan Bisnis, Volume 9 No. 2, 75-83.
- Ermawati, E., & Barlian, N. A.2018. *Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang*. Jurnal In Proceedings Progress Conference (Vol. 1, No. 1, pp. 91-99).
- Farid, L., Sunaryo, H., & ABS, M. K.2018. *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Perusahaan Jasa Pengiriman Barang Pt. King Stone Malang)*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, Volume 7 No 1.
- Handayani, S.2018. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Palembang*. Jurnal Ekonomi Global Masa Kini, Volume 8 No 1.
- Hanwen, Z. 2015. *Human Resource Management in MTR*. Journal International Human Resource Management Research, 5(4), 103-107.
- Hartanto, H., Hendriani, S., & Maulida, Y.2018. *Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 10(2), 226-241.
- Husain, B. A.2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*. Jurnal DISRUPSI BINIS, 1(1). Juni 2018
- Ibrahim, L. T., Yunus, M., & Amri, A.2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Serta Dampaknya Pada Mutu Pendidikan Universitas Abulyatama Aceh*. Jurnal Humaniora, 2(1), 61-73.
- Kiruja, E. K., & Mukuru, E. (2018). *Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya*. International Journal of Advances in Management and Economics, 2018
- Lestari, K., & Budiarmo, A.2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sari Warna Asli Unit V Kudus (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi)*. Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2018, Hal. 1-6
- Mariana, N. N., Umar, A., & Tamsah, H.2018. *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng*. YUME: Journal of Management, Volume 1 No 2.
- Metra, P. B. J. S.2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mega Auto Finance Di Surabaya*. JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen, 2(2).
- Nia, N., Umar, A., & Idris, I.2018. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi terhadap Implementasi Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Kominfo Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng*. YUME: Journal of Management, 1(1), 2018
- Purwati, A. A., & Kurniawan, J.2018. *Analisis Pengaruh Gaji, Kedisiplinan Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru*. Jurnal Cano Ekonomos, 7(1), 16-24.
- Samsuni, S. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, Volume 17 No.1, 2017
- Sari, I. L., Lengkong, V. P., & Sepang, J. L.2018. *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wenangcemerlang Press*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Volume 5 No.3.
- Sartono, M., Yulianeu, Y., & Hasiholan, L. B.2018. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*. Journal of Management, 4(4)
- Sholihin, A., Amboningtyas, D., Hasiholan, L. B., & Fathoni, A. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Team Work Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Pada Cv. Mawar Semarang*. Journal of Management, 3(3).
- Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlitha, U. N. J., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I.2018. *The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk*. Academy of Strategic Management Journal, 17(4)



VIII. BIODATA PENULIS

1. Nama : Fatkhur Rozi
2. TTL : Sidoarjo, 30 Mei 1996
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Agama : Islam
5. Alamat rumah : Kedungboto RT.06 RW.02 Porong, Sidoarjo
6. Alamat email : officialfatkhurrozi@gmail.com
7. Riwayat Pendidikan :
 - SD : MI MAARIF Kedungboto Porong
 - SMP : SMP Negeri 3 Porong - Sidoarjo
 - SMA : SMK Negeri 1 Sidoarjo - Sidoarjo
8. Riwayat Pekerjaan
 - a) PT. Swadharma Sarana Informatika 2014 - 2019