

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWANYANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI (Studi pada karyawan Tetap CV. BELLS STARS Malang)

Bastian Mahar Wibawa
Heru susilo
Mohammad Iqbal
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email : bastianmaharw@gmail.com

ABSTRACT

The author conducted this study to determine the impact of the financial and non-financial compensation to employee performance with variable connecting motivation. The author conducted research on permanent employees CV. BEELS STAR (Malang) with a sample of 55 permanent employees. In this study the authors wanted to know the magnitude of the effect that where appropriate research methodology is to use the analysis PATH (path). In the path coefficient conducted found that the variables of financial and non financial compensation does not significantly influence employee performance variables, while the variables of motivation has a significant influence on employee performance variables. The contribution of the independent variables indicated in the dependent variable value that berarati R square 0,622 or 62.2% bermaksud data obtained in the model provides information 62.2% can be explained 0.378 or 3.78% while the remainder of the diversity of models described or explained oelh other variables - other. Standardization of regression analysis of variables known to affect the financial and non-financial compensation to motivation by R squer (<0.05), the influence of financial compensation to the motivation of 0461, which means 46.1% can be explained by variables that have been set while the rest is explained by variables not examined. non-financial compensation to the motivational effect 0350, or 35% of the studied variables and the rest is explained by other variables not studied.

Keywords : Financial compensation, compensation Nonfinancial, Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

Penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui dampak kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan dengan variable penghubung Motivasi. Penulis melakukan penelitian pada karyawan tetap CV. BEELS STAR (Malang) dengan sample 55 karyawan tetap. Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui besaran pengaruh yang ditimbulkan dimana metodologi penelitian yang tepat adalah menggunakan analisis PATH (jalur). Dalam koefisien jalur yang dilakukan ditemukan bahwa variabel kompensasi finansial dan non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Besaran kontribusi variable bebas terhadap variable terikat ditunjukkan dalam nilai R square 0,622 yang berarati atau bermaksud 62,2% data yang diperoleh pada model tersebut memberikan informasi 62,2% dapat dijelaskan sedangkan 0,378 atau 3,78% sisa dari keragaman model dijelaskan atau diterangkan oelh variable lain – lain. Dari analisis regresi standarisasi variabel diketahui mempengaruhi kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi dengan R squer ($<0,05$), besarnya pengaruh kompensasi finansial ke motivasi 0461, yang berarti 46,1% dapat dijelaskan oleh variabel yang telah ditetapkan sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. kompensasi non finansial terhadap motivasi berpengaruh 0.350 atau 35% dari variabel diteliti dan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada situasi dan kondisi perekonomian saat ini tidaklah menentu situasinya, hal ini mengakibatkan perusahaan dituntut untuk dapat lebih berinovasi dalam mengembangkan ataupun menjalankan usahanya. Untuk itu selain dari sector keuangan, pemasaran dan teknologi, sumber daya manusia juga perlu diperhatikan dalam setiap perubahan – perubahan yang terjadi. Maka diperlukannya strategi – strategi untuk menghadapi semua permasalahan yang ada. Salah satu cara untuk mengendalikannya adalah dengan pemberian kompensasi yang nantinya dapat memicu semangat dari para karyawan. Sehingga diperoleh kinerja yang baik bagi perusahaan yang mendatangkan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan mampu mempertahankan prestasi dan eksistensinya dalam persaingan bisnis yang tengah terjadi.

Pada penelitian ini aspek utama dalam mengendalikannya sebuah perusahaan dititik beratkan pada sumberdaya manusia. Dan sumberdaya manusia ini lah yang menjadi asset penting yang harus dipelihara dan dirawat oleh perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu untuk mengelola dan memanager sumberdaya manusianya agar mencapai keuntungan bagi perusahaan. Salah satunya dengan manajemen pemberian kompensasi, baik secara finansial maupun non finansial

Teori yang telah dikemukakan sudah mencakup aspek – aspek pelaksanaan kompensasi. Baik pemberian gaji, tunjangan, promosi dan lingkungan kerja. Karyawan akan merasa termotivasi apabila pemberian kompensasi tersebut dilaksanakan dengan adil. Sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja para karyawan.

PT Bells Stars merupakan industry yang bergerak di sektor industry *garment* dengan hasil produksi berbahan elastis. PT Bells Stars didirikan guna menjadi pemasok dalam industry *garment* mulai kecil hingga besar. Untuk itu eksistensi dari produk – produk mereka selalu menjadi pusat incaran para pencari bahan baku di dalam industri tekstil.

Dengan memiliki berbagai aspek kompensasi yang bagus PT Bells Stars mampu menarik perhatian para karyawannya untuk menjadikan mereka loyal. Dikarenakan PT Bell Star menyadari akan dampak yang ditimbulkan dari manajemen kompensasi ini.

Tempat penelitian yang dipilih penulis adalah pada PT Bell Stars, didasarkan dari aspek lokasi yang dipilih berdasar pertimbangan bahwa diperusahaan tersebut diterapkan kompensasi sebagai balas jasa untuk karyawan. PT Bell Stars juga memiliki semua sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai kompensasi finansial dan non finansial.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi memiliki arti dimana semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung serta tidak langsung untuk diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002:118).

Menurut Malthis (2000:118):”kompensasi adalah faktor penting yang merupakan bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya”.

Sedangkan menurut Rivai (2010:741): “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2002:119) menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam maupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002:75)

Dan menurut Simamora (2004: 442): “Kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi”. Dengan begitu kompensasi dapat disimpulkan dengan balas jasa yang akan diterima oleh karyawan baik secara finansial maupun non finansial atas kinerja dan kontribusi mereka terhadap perusahaan, sehingga dengan pemberian kompensasi finansial dan non finansial yang sesuai dengan pekerjaannya akan dapat memotivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

Diberikannya kompensasi finansial dan non finansial ini agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan dapat memotivasi kerja para karyawannya. Bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip keadilan, jujur, wajar,

dan sesuai peraturan perundang-undangan serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Menurut Handoko (2001:156) secara rinci tujuan kompensasi yang hendak dicapai dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Mendapat karyawan yang bagus
2. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
3. Keadilan yang terjamin
4. Penghargaan atas perilaku
5. Pengendalian biaya
6. Terpenuhinya aspek legalitas manajemen personalia

Kesimpulannya adalah dimana tujuan dari diberikannya kompensasi, perusahaan mendapatkan karyawan yang *qualified*, karyawan termotivasi, serta menjamin keadilan dan mempertahankan karyawan agar loyal terhadap perusahaan tersebut.

Motivasi Kerja

Seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2009:141) Motivasi berasal dari kata latin *movere* maksudnya dorongan atau pergerakan. Pada umumnya motivasi dalam manajemen hanya diperuntukan kepada sumber daya manusia . secara keseluruhan motivasi memberitahukan bagaimana mengarahkan daya dan potensi karyawan, agar karyawan memiliki kemauan bekerja sama secara produktif dan dapat mewujudkan tujuan mereka dan perusahaan yang telah ditetapkan. Motivasi menurut Stephens P. Robinson dan Timothy Judge (buku 1, 2008:223) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Kemudian menurut Ashar Sunyoto Munandar (2001:32) proses dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang akhirnya mendorong seseorang melakukan berbagai macam kegiatan mengarah tercapainya tujuan tertentudinamakan motivasi. Fred Luthans (2006:270) juga mendefinisikan motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi psikologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Jadi definisi dari motivasi adalah dorongan dari diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang diharapkannya atau yang akan dicapainya. Sehingga Fred Luthans (2002:270). Menjelaskan motivasi mencakup tiga hal yang berinteraksi dan saling tergantung:

1. Kebutuhan
2. Dorongan
3. Insentif

Pada akhir siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan. Dengan demikian, memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan.

Teori ERG (*Existence, Relatedness and Growth*) dari Alderfer.

Teori motivasi ERG Theory Alderfer dijadikan alat tolak ukur motivasi. Clayton Aldefer menyempurnakan kajian teori yang telah dikemukakan oleh Maslow dan hirarki baru tersebut dinamakan teori ERG. Yang dimana disebutkan sebagai berikut :

- a. Eksistensi (*existence*). pemberian persyaratan keberadaan materiil dasar sangatlah diperhatikan Kelompok eksistensi, (butir-butir yang Maslow anggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan).
- b. Keterhubungan (*relatedness*). Kelompok keterhubungan, hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antarpribadi yang penting. Hasrat sosial serta status menuntut pemenuhan interaksi dengan orang-orang lain, dan hasrat ini beriringan dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal pada klasifikasi penghargaan Maslow.
- c. Pertumbuhan (*growth*). Kebutuhan pertumbuhan, hasrat untuk mencapai perkembangan pribadi, yang mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

Sehingga disimpulkan, pemenuhan kebutuhan di atas berbeda dengan teori Maslow yang selalu mencari kebutuhan yang lebih tinggi dan seterusnya bila kebutuhan tingkat bawah telah terpenuhi. teori ERG lebih ringkas dan memudahkan untuk mengidentifikasi. Dengan menghilangkan syarat yang telah diberikan oleh Maslow.

Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2006:339) “ kinerja karyawan mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang terbentuk dalam sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja mencerminkan berapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan menurut Barry Cushway (2002 : 1998) “Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah

ditentukan”. Dan menurut Mathis dan Jackson (2011:378) “ kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Jadi definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh dari apa yang dikerjakan oleh karyawan terhadap tugas yang diberikan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individual menurut Mathis dan Jackson (2011:113) :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut

Terdiri dari bakat, minat dan faktor kepribadian.

2. Tingkat usaha yang dicurahkan

Terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas.

3. Dukungan organisasi

Terdiri dari pelatihan dan pengembangan, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja digambarkan pada bagan. Faktor- faktor tersebut adalah: (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi. Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literature manajemen sebagai:

Hipotesis Penelitian

Dari model hipotetsi yang telah ada oleh karna itu dapat disimpulkan hipotetsis penilitan

Maka perumusan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) terhadap motivasi (Z)
2. Adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi non finansial (X2) terhadap variabel motivasi (Z)
3. Adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi (Z) terhadap variabel kinerja (Y)
4. Adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) terhadap variabel kinerja (Y)
5. Adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja (Y)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif explanatory. Pengertian dari penelitian Eksplanatory penelitian adalah bersifat menerangkan, memiliki tujuan untuk menguji hipotesis tentang hubungan sebab akibat antara berbagai variabel yang diteliti.(Ahmad rianse, 2008:27).

Survey pada penelitian ini dilaksanakan di CV BELLS STARS yang terletak di Kota Malang, tepatnya di Jl. Tanjungsari No. 44B Surabaya Jawa Timur. Dasar dari dipilihnya CV BELLS STARS sebagai lokasi penelitian adalah , dimana perusahaan bersedia mem berikan informasi dan data-data yang diperlukan oleh peneliti, selain itu penelitian ini dipilih karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan ini memiliki pengaruh yang sangat penting bagi motivasi dan kinerja karyawan.

Populasi pada penelitian ini karyawan tetap CV BELLS STARS Malang . Hasil survei yang dilaksanakan peneliti, diketahui jumlah karyawan tetap CV BELLS STARS Malang sebanyak 192 orang dan peneliti menetapkan sebagai populasi dalam penelitian ini, karena memenuhi syarat, harus karyawan tetap pada CV BELLS STARS Malang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dilakukan sebelum dilakuaknnya analisis path. Uji asumsi yang digunakan adalah uji asumsi linieritas dan uji asumsi normalitas yang dimana akan menjadi dasar analisis path.

a. Uji Linieritas

Uji lineritas memiliki fungsi untuk menguji bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier atau tidak. Model path yang bagus adalah bila model hubungan antara kedua variabel tersebut adalah linier. Uji estimasi kurva adalah Metode yang digunakan dalam menguji linieritas. Hubungan kedua variabel dikatakan linier bila nilai signifikansi lebih kecil dari alpha yang digunakan. Hasil pengujian disajikan berikut ini :

Tabel 1. Hasil Pengujian Linieritas dengan Curve Fit

Variabel	Signifikansi	Keterangan
X1 terhadap Z	0.000	Linier
X2 terhadap Z	0.000	Linier
X1 terhadap Y	0.030	Linier
X2 terhadap Y	0.026	Linier
Z terhadap Y	0.000	Linier

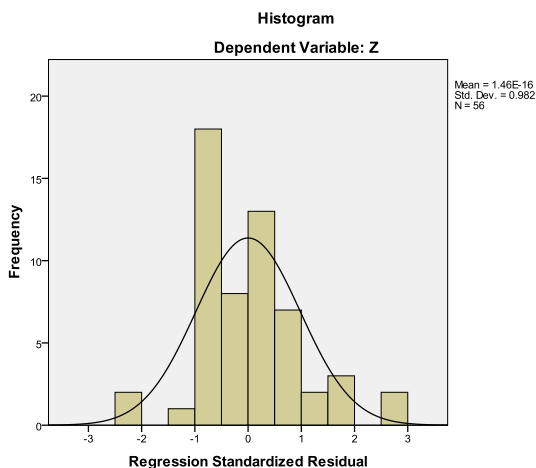
Dapat disimpulkan nilai signifikansi untuk enam pasang hubungan lebih kecil dari α 5%,. Dapat disimpulkan bahwa asumsi linieritas terpenuhi.

b. Uji Normalitas

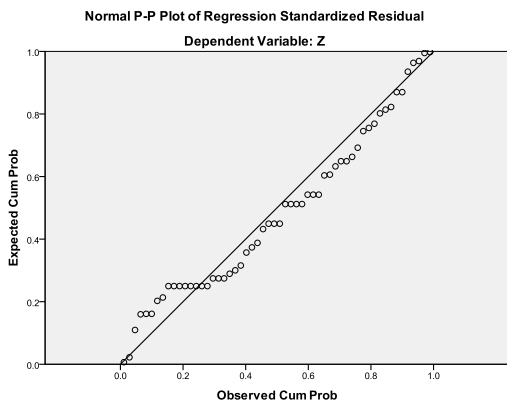
Uji normalitas memiliki tujuan menguji apakah residual dalam model path mengikuti sebaran normal atau tidak. Bila residual mengikuti distribusi normal maka dapat dikatakan model path yang baik. Grafik histogram dan normal P-P plot, serta uji Kolmogorov-Smirnov metode yang digunakan dalam menguji normalitas. Data pada grafik histogram mengikuti garis normal, dan sebaran data pada grafik normal P-P plot terletak pada sekitar garis diagonal, dan nilai signifikansi uji Kolmogorov-smirnov lebih besar dari α yang digunakan maka residual model dikatakan mengikuti distribusi normal. Hasil pengujian disajikan berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov

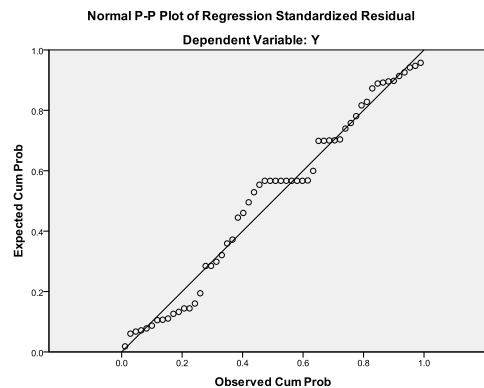
Variabel	Signifikansi	Keterangan
Residual Model 1	0.592	Normal
Residual Model 2	0.524	Normal



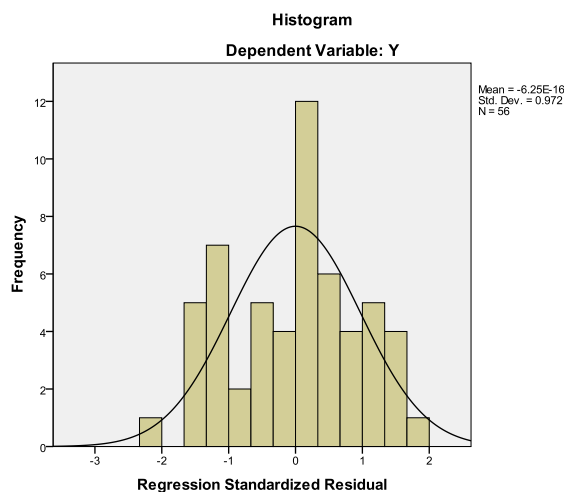
Gambar 2 . Histogram variabel X terhadap Z



Gambar 3. P-P plot variabel X terhadap Z



Gambar 4. Histogram variabel X terhadap Y



Gambar 5. normal P-P plot variabel X dan Z terhadap Y

Tabel 3. NPar Tests

		RES_1	RES_2
N		56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	2.78471033	5.64353186
	Most Extreme Differences		
	Absolute	.103	.109
	Positive	.100	.096
	Negative	-.103	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.771	.813
Asymp. Sig. (2-tailed)		.592	.524

Asumsi normalitas untuk model 1 tertera dari gambar 2 dan 3 bahwa data pada grafik histogram mengikuti garis normal, dan sebaran data pada grafik normal P-P plot terletak disekitar garis diagonal, dan nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov smirnov (tabel 13) pada model 1 sebesar 0.592 yang lebih besar dari α (0.05), sehingga disimplkan dengan nilai residual data model 1 berdistribusi normal (asumsi normalitas). Serta asumsi normalitas untuk model 2 yang tertera dalam gambar 3 dan 4 menyatakan data grafik histogram mengikuti garis normal. Data pada grafik normal P-P plot mengikuti garis diagonal dan nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov smirnov (tabel 2) pada model

2 sebesar 0.524 yang lebih besar dari α (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa residual data pada model 2 berdistribusi normal (asumsi normalitas terpenuhi).

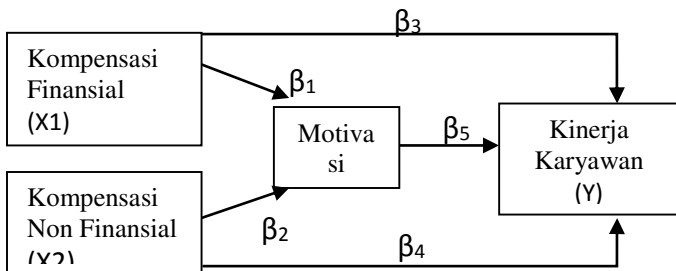
1. NALISIS JALUR (PATH)

Pada penelitian ini, analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan adalah antar variabel yang dihipotesiskan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh pada suatu hubungan kausal, yang dilakukan dari hasil survei.

a. Pengembangan Model Teoritis.

Langkah pengembangan model teoritis pada penelitian ini, dilakukan dengan cara mengeksplorasi variabel secara ilmiah dan hubungan antar variabel melalui kajian pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang dikembangkan

Berdasarkan hubungan antar variabel, secara teoritis dibuat model dalam bentuk diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 6. Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian

Selanjutnya, gambar tersebut di atas, dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

- 1) $Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ (Substruktur 1)
- 2) $Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z$ (Substruktur 2)

b. Perhitungan Koefisien Jalur

Perhitungan koefisien *path* pada penelitian ini menggunakan analisis regresi *standardize* dengan melihat pengaruh secara simultan dan parsial pada masing-masing persamaan. Metode yang digunakan adalah *ordinary least square* (OLS) yaitu metode kuadrat terkecil dihitung dengan menggunakan *software* SPSS versi 18.0:

1. Pengaruh X terhadap Z

Hasil uji regresi *standardize* ditunjukkan tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Path X_1, X_2 terhadap Z

Variabel	Beta	T	Sig t	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0.461	4.211	0.000	Signifikan
Kompensasi non Finansial (X2)	0.350	3.202	0.002	Signifikan
t_{tabel}	=	2.006		
R Square	=	0.458		

Dari tabel 14 di atas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Dari nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0.458 atau 45.8%. Artinya bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi non Finansial (X2) mempengaruhi variabel Motivasi (Z) sebesar 45.8%, sedangkan sisanya sebesar 54.2% dipengaruhi oleh variabel di luar variabel bebas yang diteliti.

- b. Persamaan regresi *standardize*:

$$Z = 0.461X_1 + 0.350X_2 + \epsilon$$

- c. Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa :

- Variabel Kompensasi Finansial (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.211 dengan probabilitas sebesar 0.000. Karena $|t_{hitung}|$ lebih besar dari t_{tabel} ($4.211 > 2.006$) atau sig t lebih kecil dari α ($0.000 < 0.05$) maka variabel Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Motivasi (Z).
- Variabel Kompensasi non Finansial (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.202 dengan probabilitas sebesar 0.002. Karena $|t_{hitung}|$ lebih besar dari t_{tabel} ($3.202 > 2.006$) atau sig t lebih kecil dari α ($0.002 < 0.05$) maka variabel Kompensasi non Finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Motivasi (Z).

2. Pengaruh X dan Z terhadap Y

Hasil uji regresi *standardize* ditunjukkan tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Path X dan Z terhadap Y

Variabel	Beta	T	Sig t	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	-0.056	-0.385	0.702	Tidak Signifikan
Kompensasi non Finansial (X2)	0.019	0.141	0.888	Tidak Signifikan
Motivasi (Z)	0.571	3.759	0.001	Signifikan
t_{tabel}	=	2.007		
R Square	=	0.302		

Dari tabel 15 di atas dapat disimpulkan bahwa :

a. Dari nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0.302 atau 30.2%. Artinya bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi non Finansial (X2), dan Motivasi (Z) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 30.2%, sedangkan sisanya sebesar 69.8% dipengaruhi oleh variabel di luar variabel bebas yang diteliti.

b. Persamaan regresi *standardize*:

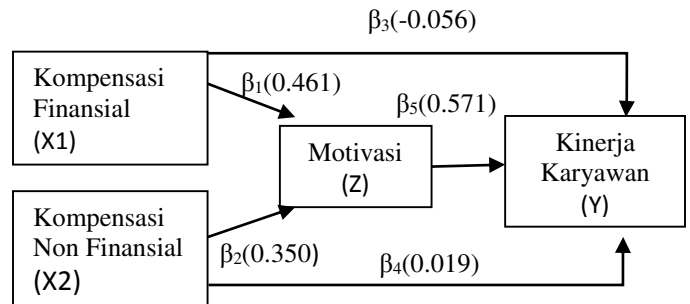
$$Z = -0.056X1 + 0.019X2 + 0.571Z + \varepsilon$$

c. Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa :

- Variabel Kompensasi Finansial (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0.385 dengan probabilitas sebesar 0.702. Karena $|t_{hitung}|$ lebih kecil dari t_{tabel} ($0.385 < 2.007$) atau sig t lebih besar dari α ($0.702 > 0.05$) maka variabel Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).
- Variabel Kompensasi non Finansial (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0.141 dengan probabilitas sebesar 0.888. Karena $|t_{hitung}|$ lebih kecil dari t_{tabel} ($0.141 < 2.007$) atau sig t lebih besar dari α ($0.888 > 0.05$) maka variabel Kompensasi non Finansial (X2) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).
- Variabel Motivasi (Z) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.759 dengan probabilitas sebesar 0.001. Karena $|t_{hitung}|$ lebih besar dari t_{tabel} ($3.759 > 2.006$) atau sig t lebih kecil dari α ($0.001 < 0.05$) maka variabel Kompensasi non Finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

c. Interpretasi Path

Dari kedua persamaan tersebut, diperoleh hasil analisis jalur (path) secara keseluruhan adalah:



Gambar 7. Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian

Dari gambar tersebut dan penjelasan pada paparan sebelumnya dilakukan pengujian *Goodness of Fit* model menggunakan koefisien determinasi total. Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan rumus:

$$R^2_m = 1 - P^2_{e1} P^2_{e2} \dots P^2_{ep}$$

Dimana

$$P^2_{e1} = 1 - R^2_1$$

$$P^2_{e2} = 1 - R^2_2$$

Dimana R^2_1 adalah *R square* untuk persamaan 1 yaitu sebesar 0.458, R^2_2 adalah *R square* untuk persamaan 2 yaitu sebesar 0.302:

$$P^2_{e1} = 1 - 0.458 = 0.542$$

$$P^2_{e2} = 1 - 0.302 = 0.698$$

Sehingga diperoleh koefisien determinasi total adalah sebagai berikut:

$$R^2_m = 1 - (0.542 \times 0.698) = 0.622 \text{ atau } 62.2\%$$

Hasil perhitungan R^2_m mengindikasikan keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 62.2% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 62.2% dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan 37.8% keragaman sisanya dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat di dalam model).

Secara keseluruhan, model pada penelitian ini terbagi atas 3 pengaruh langsung, dan 2 pengaruh tidak langsung. Tabel berikut menyajikan hasil pengujian pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung:

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Path	p-value	Keterangan
X1	Z	0.461	0.000	Signifikan
X2	Z	0.350	0.002	Signifikan
Z	Y	0.571	0.001	Signifikan

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Perantara	Variabel Terikat	Path	Ket
X1	Z	Y	0.263	Signifikan
X2	Z	Y	0.200	Signifikan

a. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (tabel 17)

Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z), hasil kali pengaruh langsung antara Kompensasi Finansial (X1) terhadap Motivasi (Z) dan pengaruh langsung antara Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga pengaruh tidak langsung sebesar $0.461 \times 0.571 = 0.263$. Pengaruh langsung antara Kompensasi Finansial (X1) terhadap Motivasi (Z) dan pengaruh langsung antara Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena signifikan, oleh sebab itu pengaruh tidak langsung antara Kompensasi Finansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z) juga signifikan.

Kompensasi non Finansial (X2) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang melalui Motivasi (Z), pengaruh langsung antara Kompensasi non Finansial (X2) terhadap Motivasi (Z) dan pengaruh langsung antara Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh dari hasil kali, sehingga pengaruh tidak langsung sebesar $0.350 \times 0.571 = 0.200$. Pengaruh langsung antara Kompensasi non Finansial (X2) terhadap Motivasi (Z) dan pengaruh langsung antara Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dikarenakan signifikan oleh sebab itu pengaruh tidak langsung antara Kompensasi non Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z) juga signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Untuk mengukur Seberapa besar dar pengaruh kompensasi finansial dan non finansial yang ada adalah tujuan daripada penelitian ini. Apakah berpengaruh secara langsung atau tidak langsung dengan menggunakan analisi path. Antara variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi non Finansial sebagai variabel bebas dan Motivasi sebagai variabel penghubung (Z) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y). Mengeksplorasi secara ilmiah variabel hubungan antar variabel serta kajian pustaka guna didapatkan justifikasi atau model teoritis yang dikembangkan adalah model pengembangan teoritis yang dapat digunakan secara ilmiah. Perhitungan koefisien *path* pada penelitian ini menggunakan analisis regresi *standardize*, linieritas dan normalitas dengan melihat pengaruh secara langsung dan tidak langsung pada masing masing persamaan. Metode yang digunakan adalah *ordinary least square* (OLS) yaitu metode kuadrat terkecil dihitung dengan menggunakan SPSS versi 18.0

1. Dipengaruhinya motivasi karyawan oleh variable kompensasi finansial dan non finansial secara signifikan. Bisa dikatakan bahwa pemberian kompensasi ini menimbulkan meningkatnya motivasi karyawan yang nantinya berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan yang telah termotivasi.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan dimana mereka akan merasa terdorong untuk bekerja lebih baik. Hal ini tidak lepas dari pengaruh pemberian kompensasi terhadap karyawan yang mendorong munculnya motivasi di diri para karyawan.
3. Pada kesimpulan terakhir didapat bahwa pengaruh secara langsung antara variable kompensasi finansial dan non finansial mempengaruhi secara langsung motivasi dan motivasi mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan. Dan variable kompensasi finansial dan non finansial mempengaruhi secara tidak langsung variable kinerja karyawan.

B. Saran

Penulis dapat memberikan saran untuk diperhatikan dalam kasus yang terjadi dalam Pt Bells Stars ini. Diharapkan dapat menjadikan managemennya semakin baik. Sehingga baik dari perusahaan, penulis maupun pihak – pihak lain yang ingin menerapkan saran ini dapat bermanfaat dengan adanya saran berikut ini :

Variabel kompensasi finansial dan non finansial berperan penting dalam membangun motivasi karyawan yang dimana hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan motivasi baik untuk bertahan dalam perusahaan dan untuk memberikan semangat bekerja. Seiring semakin banyaknya ancaman loyalitas karyawan yang datang dari luar perusahaan harus pandai pandai mengatur strategi untuk mempertahankan karyawan dengan pemberian kompensasi secara tepat untuk memberikan motivasi yang tepat.

1. CV. BELLS STARS harus memperhatikan pemberian kompensasi baik yang finansial maupun yang non finansial karena dengan pemberian yang tepat dan benar dapat meningkatkan motivasi para karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja para karyawan. Dengan adanya strategi tersebut dapat menciptakan daya saing yang tinggi terhadap karyawan yang lain yang dimana secara tidak langsung dapat meningkatkan produktifitas baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri.
2. Selain variabel Kompensasi finansial dan non finansial, masih banyak faktor lain yang juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada peneliti yang lain agar menggunakan dan atau menambah variabel yang lain seperti, insentif, kepemimpinan, budaya dan kedisiplinan. Dengan penambahan variabel lainnya dapat menghasilkan penelitian-penelitian yang akan memberikan informasi ilmiah yang lebih lengkap, mendalam dan teruji yang pada akhirnya akan dapat memberikan sumbangan di dalam memajukan bidang akademik atau dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*
Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Ed. Revisi, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Ed. 2, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Ishak, Arep dan Heendri, Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas, Trisakti Jakarta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bandung : Refika Aditama.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*, dialih bahasakan oleh Diana Angelica. Ed. 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Mohyi, Ahmad. 1999. *Teori dan Perilaku Organisasi*, Malang: UMM Press.
- Nawawi, Hadari. 2001. *MSDM Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. SLAMET LANGGENG Purbalingga)*, Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
- Madhe Prasetyo, Yoyok. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada karyawan Tetap AJB BUMIPUTRA Kantor cabang Singosari Malang)*, Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya
- Bintoro, Julia Astriviani. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja*

- Karyawan (Studi Terhadap Karyawan PT. Astra Internasional Tbk Malang)*, Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan. 2003. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta :BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Ed. Sepuluh, Jakarta : PT Macan Jaya Cemerlang.
- Riduwan. 2007. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfa Beta.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Audit Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, Uma. 2007. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Ed. Buku 1*. Terjemahan Oleh Kwan Men Yon. Jakarta : Salemba Empat.
- Simamora, Hery. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Ketiga, Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Singarimbun, Massi & Sofian effendi (Ed). 2006. *Metode Penelitian survai*, Jakarta : LP3ES.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : CV. Alfabeta.
- William B, Keith Davis. 1995. *Human Resources and Personnel Management*. Dalam : Hasibuan. 2008 *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal. 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta.Raja GrafindoPersada.
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta. Grasindo
- Garry Dessler, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Randall S Schuler dan Susan E Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21 Jilid 2 Edisi Keenam*. Alih bahasa Abdul Rosyid, Peter Remy Yosy Pasla; editor Yati Sumiharti. Jakarta. Erlangga.
- Mathis, Rebert. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Fred, Luthans. 2006. *Organizational Bihaviour*. New York: McGraw-Hill Book Inc.
- Stephens P. Robbins dan Timothy. 2008. *Perilaku organisasi (Organizational Behaviour)buku 1* . Salemba Empat. Jakarta