

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. PHILIPS INDONESIA

Tri Wahjoedi
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRACT

To be a winner in the business competition, the company have to be an innovative company, reliable, flexible and as a financial leader. Very good performance will be achieved when the employees of the company have a very good motivation. In common opinion works motivation of the employees have relation with how big the employees income and also have relation with a good working environment. This study aims to test and analyze the effect of direct financial compensation and working environment to the performance and work motivation as intervening variable.

Respondents are all employees at the Lead Free Glass Factory Department of ECM in PT Philips Indonesia with total 36 people. The Research use path analysis with independent variables (direct financial compensation and work environment), intervening variables (motivation) and the dependent variable (performance).

The results of this research, the direct financial compensation (X1) have positif direct impact with work motivation (Y) of 59.4%, there is no influence between the working environment (X2) with work motivation (Z), there is no influence of direct financial compensation (X1) with performance (Y), work environment (X2) have a direct positive effect to the performance (Y) of 28.7%, motivation (Z) have positive direct effect with performance (Y) of 84.4%. With the following results above the company needs to do a review related to the compensation system applied mainly relation with the amount of bonus given to employees as a part of remuneration for the achievement, needs to be applied more detail bonus per small areas so that most employees are not mutually depend on other employees. Similarly, the need to think again in order to reflect the bonus parameter with great efforts were made so that it can motivate towards more correct. In addition it is necessary to study and make improvements, especially related to the circulation as well as the working area temperature and inspection as well as improved conditions / less ergonomic machine design, so that the working environment can be more convenient for activities and produce a good performance.

Keywords : compensation, working environment, performance, motivation

PENDAHULUAN

Untuk tetap bertahan dalam kompetisi bisnis yang semakin ketat, suatu perusahaan haruslah menjadi perusahaan yang inovatif, handal, fleksibel maupun sebagai pemimpin dalam hal pembiayaan. Handal dalam arti mampu memberikan kinerja atau produktivitas yang tinggi di dalam memberikan pelayanan ke pelanggan baik dari sisi pengiriman tepat waktu maupun kualitas produk ataupun jasa sebagaimana yang pelanggan harapkan. Sedangkan fleksibel adalah organisasi

tersebut mampu untuk menyesuaikan dengan perkembangan bisnis yang tengah berjalan. Dan mengenai sebagai pemimpin dalam hal pembiayaan adalah bagaimana organisasi tersebut bisa memberikan harga produk yang kompetitif melalui pengaturan pembiayaan organisasi yang terencana dan terkontrol dengan baik.

Kinerja yang tinggi akan dapat dicapai apabila karyawan dari perusahaan tersebut memiliki motivasi bekerja yang baik. Seringkali motivasi dari karyawan dikaitkan dengan besar

kecilnya pendapatan. Secara umum karyawan di suatu perusahaan menerima gaji tetap sebagai imbalan atas jerih payah hasil kerjanya. Namun terkadang pendapatan yang diterimanya ini kurang mencukupi dan bahkan harus bekerja lembur untuk mendapatkan tambahan pendapatan dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan tersebut, sehingga memungkinkan berdampak pada hasil kinerjanya. Melalui sistem kompensasi yang baik kinerja karyawan yang menurun atau kurang maksimal diharapkan dapat ditingkatkan. Salah satu sistem kompensasi tersebut adalah berupa pemberian bonus secara langsung kepada karyawan yang diberikan dengan jangka waktu dan besaran tertentu. Bonus tersebut diberikan berdasarkan pencapaian kerja para karyawan ataupun kelompok kerja. Pembagian bonus tersebut bisa menjadi kebanggaan tersendiri bagi karyawan maupun kelompok kerja tersebut karena mereka menerima bonus tambahan disamping gaji tetap. Selain itu, karyawan ataupun kelompok kerja tersebut akan merasa dihargai dengan adanya bonus sebagai imbalan tambahan atas hasil kerja yang baik. Harapan perusahaan melalui sistem pemberian bonus tersebut agar para karyawannya menjadi lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja para karyawannya menunjukkan hasil yang baik. Namun perusahaan harus bisa mencermati sejauh mana sistem kompensasi ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawannya. Setelah karyawan menerima bonus, pihak manajemen perusahaan dapat menilai dampaknya apakah karyawan ataupun kelompok kerja tersebut menunjukkan peningkatan kinerja setelahnya. Jika sistem pemberian bonus ini dapat berjalan dengan baik terhadap peningkatan kinerja, maka sistem tersebut bisa diterapkan secara kontinyu. Melalui kompensasi finansial langsung di atas baik berupa gaji maupun bonus yang baik tersebut diharapkan memperlancar berjalannya kegiatan

organisasi demi mencapai tujuan perusahaan. Selain itu lingkungan kerja yang menunjang diharapkan bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan. Banyak perusahaan menerapkan perawatan lingkungan kerja maupun perbaikan lingkungan kerja dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut yang akhirnya memberikan peningkatan pada kinerja.

Tak terkecuali di PT. Philips Indonesia Lead Free Glass Factory Departemen ECM yang memproduksi salah satu komponen lampu, untuk memotivasi karyawannya selain melaksanakan program perbaikan lingkungan kerja juga menerapkan sistem pemberian bonus untuk bisa memotivasi karyawannya untuk pencapaian kinerja yang tinggi. Hanya saja kinerja dari Departemen ECM saat ini, khususnya kinerja "kehandalan pengiriman produk ke pelanggan" mengalami penurunan dari target 95% realisasi produk terkirim ke pelanggan sejak bulan Juni sampai Agustus 2014 ini. Hal tersebut dimungkinkan karena keterlambatan memproduksi produk terhadap jadwal produksi yang seharusnya dikarenakan kemampuan berproduksi maupun produktivitas kerja yang menurun. Beberapa kendala yang memungkinkan terjadinya hal tersebut di atas salah satunya adalah dimungkinkan berkaitan dengan motivasi kerja karyawan di bagian tersebut.

Pada tinjauan penelitian terdahulu diuraikan beberapa penelitian yang berfokus pada masalah sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh dan hubungan dari kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.

Sebagaimana penelitian dari Edhi Wasisto, 2014 dalam "Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta". Menyimpulkan bahwasannya insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan terhadap kinerja, sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, insentif dan motivasi secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pengaruh langsung Insentif terhadap kinerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung Insentif terhadap kinerja dengan mediasi motivasi sehingga untuk meningkatkan Kinerja dipilih jalur langsung.

Sependapat dengan hasil penelitian di atas terhadap variabel yang sama, Yahyo¹, Handoyo Djoko W² & Reni Shinta Dewi³ dalam penelitiannya “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang)”. Menyimpulkan bahwasannya motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja, sedangkan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disamping itu motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja dan pengaruh terbesar terhadap semangat kerja adalah lingkungan kerja. Selain itu secara simultan pula motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dan pengaruh terbesar terhadap kinerja adalah semangat kerja.

Ada sebagian beda dengan penelitian di atas, Darfina Juniarti dalam penelitiannya “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada Karyawan Perbankan Bagian Keuangan di Tanjung Pinang”. Menyimpulkan bahwasannya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap

kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjung pinang. Selain itu pengaruh tidak langsung atau kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Selain itu pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja.

Dari beberapa hasil penelitian tersebut di atas Penulis cenderung sependapat dengan hasil yang membuktikan ada pengaruh signifikan antara insentif/kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi/semangat kerja maupun terhadap kinerja, sedangkan pendapat dimana tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja, melainkan hanya motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal tersebut dimungkinkan berbedanya kondisi lingkungan dari responden yang diteliti, bila lingkungan yang diteliti dimana sebagian besar respondennya di level Esteem/ status Needs (kebutuhan akan penghargaan atau prestise) dari pada level Physiological Needs (kebutuhan fisik dan biologis) dari teori hirarki maslow sehingga kompensasi kurang begitu memberikan pengaruh terhadap kinerja mereka dibanding dengan memotivasi mereka.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Salah satu usaha manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Berbagai macam bentuk kompensasi diterapkan oleh perusahaan untuk bisa memotivasi karyawannya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya agar berkinerja tinggi sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja dari karyawan sehingga lebih bersemangat, bekerja lebih disiplin dan lebih baik serta lebih cepat sehingga produktivitas bisa ditingkatkan untuk membantu pencapaian target perusahaan dan juga

menjamin tercapainya keadilan internal dan eksternal.

Kompensasi adalah merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik berbentuk finansial ataupun non finansial, sedangkan finansial bisa langsung ataupun tidak langsung atas pelaksanaan/ hasil pekerjaannya. Bahwa tidak semua perusahaan memberikan kompensasi seperti tersebut diatas kepada karyawannya, hal tersebut bergantung pada kemampuan dari perusahaan masing-masing. Selain perusahaan diharapkan bisa memenuhi kebutuhan karyawannya akan tetapi perusahaan itu sendiri harus melihat keberlangsungan jangka panjang perusahaan karena kompensasi ini memerlukan biaya yang tidak sedikit. Oleh karenanya perlu diperhatikan apakah pemberian kompensasi tersebut dapat memberi manfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Sedangkan kompensasi akan memberikan pengaruh yang positif untuk karyawan dan tentunya juga terhadap perusahaan apabila karyawan merasakan dampak positif dari kompensasi tersebut khususnya kompensasi finansial langsung yang mana dalam penelitian ini dengan indikatornya gaji (gaji yang diberikan perusahaan, tingkat gaji, sistim kenaikan gaji, pemberian gaji yang tepat waktu) dan bonus (bonus yang diterima, bentuk bonus yang diberikan, besarnya pemberian bonus, pemberian bonus yang tepat waktu).

Motivasi Kerja

Kinerja yang tinggi akan dapat dicapai apabila karyawan dari perusahaan tersebut memiliki motivasi bekerja yang baik. Motivasi secara umum berkaitan dengan usaha/ keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan.

Motivasi adalah dorongan keinginan yang kuat dari dalam diri seseorang untuk mengejar keberhasilan dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik ditandai dengan upaya aktualisasi diri, kepedulian pada keunggulan dan

pelaksanaan pekerjaan yang optimal yang mana dalam penelitian ini dengan indikator: keinginan bekerja lebih baik, lebih bertanggung jawab untuk mencapai sukses, keinginan kuat untuk unggul, menyukai tantangan, dorongan menghindari kegagalan, rasa memiliki yang kuat, dorongan membawa kelompoknya ke pencapaian yang lebih baik

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan salah satu faktor penting dalam membantu menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi, dan pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Iklim kerja dapat ditentukan oleh tindakan individu, tindakan kelompok kerja, tindakan manajer/ pimpinan, tindakan organisasi, dan faktor-faktor eksternal (seperti inovasi teknologi, keadaan ekonomi dan tindakan pesaing).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik fisik maupun non fisik yang ada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara optimal untuk meraih tujuannya yang mana dalam penelitian ini dengan indikator: penerangan, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, keamanan di tempat kerja maupun hubungan kerja.

Kinerja

Kinerja adalah suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang didalam terdapat suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/ output yang menjadi suatu hasil evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan. Selain itu, kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan yang mana

dalam penelitian ini dengan indikator; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja.

METODE PENELITIAN

Obyek Studi

Data pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya dan data sekunder yaitu yang diperoleh dari sumber publikasi lain. Data primer adalah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Pabrik Lead Free Glass Departemen ECM PT.Philips Indonesia di Sidoarjo yang dijadikan sampel. Data sekundernya adalah meliputi data administrasi karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kompensasi finansial langsung, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dengan menggunakan kuesioner yang didasarkan atas sistem penilaian skala Likert. Metode ini merupakan penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Jumlah alternatif respon yang ada dalam skala Likert ada 5 jenis (sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, ragu-ragu dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2, sangat tidak setuju dengan skor 1).

Untuk mengurangi kecenderungan responden menjawab pilihan ragu-ragu karena objek penilaian yang cukup sensitif, maka dalam penelitian ini pilihan jawaban ragu-ragu sengaja tidak diberikan sebagai alternatif jawaban bagi responden.

Sehingga terdapat 4 (empat) skala pengukuran yang dirancang dan dikembangkan melalui analisis teoritis guna menentukan validitas konstruk, yaitu didasarkan pada teori-teori yang melandasinya dan selanjutnya dibuat sintesis berupa indikator dari variabel: (1) kompensasi finansial langsung, (2) lingkungan kerja, (3) motivasi, (4) kinerja.

Skala penilaian untuk variabel tersebut di atas menjadi 4 (empat) kategori pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju dengan score 4, Setuju dengan score 3, Tidak Setuju dengan score 2, Sangat Tidak Setuju dengan score 1.

Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau definisi dari masing – masing variabel sebagai berikut:

1)Variabel Bebas Kompensasi Finansial Langsung (X1)

Difokuskan pada pendapatan yang berbentuk uang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (gaji, upah / upah insentif/ bonus), dimana kompensasi langsung tersebut bisa mempengaruhi tingkat usaha yang mungkin dilakukan dengan mencapai hasil kinerja yang diperoleh didalam mencapai suatu tujuan.

Adapun indikatornya adalah:

- a) Gaji
- b) Gaji yang diberikan perusahaan
- c) Tingkat gaji
- d) Sistem kenaikan gaji
- e) Pemberian gaji yang tepat waktu
- f) Bonus
- g) Bonus yang diterima
- h) Bentuk bonus yang diberikan
- i) Besarnya pemberian bonus
- j) Pemberian bonus yang tepat waktu

2)Variabel Bebas Lingkungan Kerja (X2)

Difokuskan pada suasana lingkungan kerja fisik ataupun non fisik yang bisa mempengaruhi karyawan saat beraktifitas / tingkat usaha yang mungkin dilakukannya dengan mencapai hasil kinerja yang diperoleh didalam mencapai suatu tujuan.

Adapun indikatornya adalah:

- a) Penerangan/ cahaya di tempat kerja
- b) Temperatur di tempat kerja
- c) Kelembaban di tempat kerja

- d) Sirkulasi udara di tempat kerja
- e) Kebisingan di tempat kerja
- f) Getaran mekanis di tempat kerja
- g) Keamanan di tempat kerja
- h) Hubungan kerja (sesama karyawan)

3) Variabel Intervening Motivasi Kerja (Z)

Difokuskan pada dorongan dari dalam diri karyawan yang bisa mempengaruhi tingkat usaha yang mungkin dilakukan dengan mencapai hasil kinerja yang diperoleh didalam mencapai suatu tujuan.

Adapun indikatornya adalah:

- a) Keinginan bekerja lebih baik
- b) Lebih bertanggung jawab untuk mencapai sukses
- c) Keinginan kuat untuk unggul
- d) Menyukai tantangan
- e) Dorongan menghindari kegagalan
- f) Rasa memiliki yang kuat
- g) Dorongan membawa kelompoknya ke pencapaian yang lebih baik

4) Variabel Terikat Kinerja (Y)

Difokuskan pada tingkat kinerja yang bisa mempengaruhi pencapaian suatu tujuan organisasi.

Adapun indikatornya adalah:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektivitas
- e) Kemandirian
- f) Komitmen kerja

Data Penelitian

Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi di PT. Philips Indonesia Lead Free Glass Factory Departemen ECM sebanyak 36 responden.

Data telah ditransferkan dalam bentuk angka dari ke empat variabel yang diamati:

- 1) Kompensasi Finansial Langsung (X1). Kuesioner yang disebar ke responden terkait dengan variabel independen Kompensasi Finansial Langsung terdiri dari 11 macam pertanyaan yang berhubungan dengan gaji yang

diberikan perusahaan, tingkat gaji, sistem kenaikan gaji, pemberian gaji tepat waktu, bonus yang diterima, bentuk bonus yang diberikan, besarnya pemberian bonus, pemberian bonus yang tepat waktu.

- 2) Lingkungan Kerja (X2). Kuesioner yang disebar ke responden terkait dengan variabel independen Lingkungan Kerja terdiri dari 16 macam pertanyaan yang berhubungan dengan penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, hubungan kerja (sesama karyawan)
- 3) Motivasi Kerja (Z). Kuesioner yang disebar ke responden terkait dengan variabel intervening Motivasi Kerja terdiri dari 7 macam pertanyaan yang berhubungan dengan keinginan bekerja lebih baik, lebih bertanggung jawab untuk mencapai sukses, keinginan kuat untuk unggul, menyukai tantangan, dorongan menghindari kegagalan, rasa memiliki yang kuat, dorongan membawa kelompoknya ke pencapaian yang lebih baik.
- 4) Kinerja (Y). Kuesioner yang disebar ke responden terkait dengan variabel dependen Kinerja terdiri dari 12 macam pertanyaan yang berhubungan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.

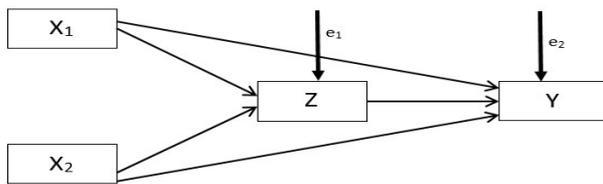
HASIL

Analisa Jalur

Beberapa tahapan pada analisa jalur sebagai berikut;

Tahap I:

Menentukan diagram jalur berdasar paradigma hubungan variabel sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur

Diagram jalur di atas terdiri atas dua persamaan struktural, Dimana X1 dan X2 adalah variabel eksogen dan Z serta Y adalah variabel endogen.

Tahap II:

Menentukan persamaan struktural sebagai berikut:

$$Z = \beta ZX1 + \beta ZX2 + e1 \text{ (sebagai persamaan substruktural 1)}$$

$$Y = \beta YX1 + \beta YX2 + \beta YZ + e2 \text{ (sebagai persamaan substruktural 2)}$$

Tahap III:

Menganalisis dengan menggunakan SPSS terhadap substruktur 1 dan terhadap substruktur 2 berikut resume hasil.

Hasil Analisis Jalur

a) Analisis substruktur 1:

Persamaan strukturalnya:

$$Z = \beta ZX1 + \beta ZX2 + e1$$

Dimana:

Z = Motivasi Kerja

X1= Kompensasi Finansial Langsung

X2= Lingkungan Kerja

e1 = Error

1) Analisis Regresi

Untuk mengetahui, pertama mengetahui pengaruh secara simultan dan kedua mengetahui pengaruh secara parsial.

a. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja

Tabel 1. Output SPSS (X1&X2 simultan terhadap Z)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 ^a	.312	.271	2.42733

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kompensasi_Finansial_Langsung
194

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja secara simultan adalah dari hasil hitung dalam model summary, yaitu angka R Square tersebut.

Besarnya angka R Square (r²) adalah 0.312 atau Koefisien Determinasi sebesar 31.2% yang artinya bahwa pengaruh kompensasi finansial langsung dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja secara simultan adalah 31.2% sedangkan 68.8% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

Sedangkan untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan oleh angka-angka dari tabel ANOVA.

Tabel 2. Output SPSS Kelayakan model regresi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.316	2	44.158	7.495	.002 ^a
	Residual	194.434	33	5.892		
	Total	282.750	35			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kompensasi_Finansial_Langsung

b. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H0 = Tidak ada pengaruh kompensasi finansial langsung dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Ha = Ada pengaruh kompensasi finansial langsung dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Kriteria:

Jika sig penelitian < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian > 0.05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan perhitungan angka signifikan sebesar 0.002 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh kompensasi finansial langsung dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

b. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung dan lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi finansial langsung dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja secara parsial adalah dengan uji t, sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh menggunakan angka Beta atau Standardized Coefficient berikut ini:

Tabel 3. Output SPSS (X1&X2 parsial terhadap Z)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.982	4.497		1.997	.054
	Kompensasi_Finansial_Langsung	.507	.133	.594	3.804	.001
	Lingkungan_Kerja	-.107	.137	-.121	-.778	.442

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

i. Pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap motivasi kerja

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H0 = Tidak ada pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap motivasi kerja.

Ha = Ada pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap motivasi kerja.

Kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

Jika t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Didasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t hitung sebesar 3.804 > t tabel sebesar 2.032 (taraf signifikansi 0.05 dan derajat kebebasan (dk) = n-2=36-2=34).

Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh antara kompensasi finansial langsung terhadap motivasi kerja. Besarnya pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap motivasi kerja sebesar 0.594 yang ditunjukkan dari besarnya nilai β dari penelitian, mengandung arti apabila kompensasi finansial langsung naik/turun 1 point maka motivasi kerja naik/turun 0.594 point.

ii. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H0 = Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Ha = Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

Jika t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Didasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t hitung sebesar -0.778 < t tabel sebesar 2.032 (taraf signifikansi 0.05 dan derajat kebebasan (dk) = n-2=36-2=34).

Sehingga H0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar -0.121 dianggap tidak signifikan.

c. Analisis Korelasi

Korelasi antara kompensasi finansial langsung dan lingkungan kerja dengan hasil penghitungan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4. Output SPSS korelasi (X1 & X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.641	2.62056

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja, Kompensasi_Finansial_Langsung

Korelasi antara kompensasi finansial langsung dengan lingkungan kerja, sebagai berikut;

Melalui hasil korelasi Pearson:

Variabel kompensasi finansial langsung dan lingkungan kerja memperlihatkan hubungan yang positif dan signifikan $r(36)=0.380$; $p < 0.05$.

b) Analisis substruktur 2:

Persamaan strukturalnya:

$$Y = \beta YX1 + \beta YX2 + \beta YZ + e2$$

Dimana:

Y = Kinerja

X1= Kompensasi Finansial Langsung

X2= Lingkungan Kerja

Z = Motivasi Kerja

e2 = Error

1) Analisis Regresi

Untuk mengetahui, pertama mengetahui pengaruh secara simultan dan kedua mengetahui pengaruh secara parsial.

a. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja

Tabel 5. Output SPSS (X1, X2 & Z simultan terhadap Y)

		Kompensasi_Finansial_Langsung	Lingkungan_Kerja
Kompensasi_Finansial_Langsung	Pearson Correlation	1	.380*
	Sig. (2-tailed)		.022
	N	36	36
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	.380*	1
	Sig. (2-tailed)	.022	
	N	36	36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja secara simultan adalah dari hasil hitung dalam model summary, yaitu angka R Square tersebut.

Besarnya angka R Square (r²) adalah 0.671 atau Koefisien Determinasi sebesar 67.1% yang artinya bahwa pengaruh kompensasi finansial langsung, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja secara simultan adalah 67.1% sedangkan 32.9% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

Sedangkan untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan oleh angka-angka dari tabel ANOVA.

Tabel 6. Output SPSS Kelayakan model regresi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449.134	3	149.711	21.800	.000 ^a
	Residual	219.755	32	6.867		
	Total	668.889	35			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja, Kompensasi_Finansial_Langsung

b. Dependent Variable: Kinerja

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H₀ = Tidak ada pengaruh kompensasi finansial langsung, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

H_a = Ada pengaruh kompensasi finansial langsung, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Kriteria:

Jika sig penelitian < 0.05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Jika sig penelitian > 0.05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan perhitungan angka signifikan sebesar 0.000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh kompensasi finansial langsung, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

b. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi finansial langsung, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial adalah dengan uji t, sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh menggunakan angka Beta atau Standarized Coeffecient berikut ini:

Tabel 7. Output SPSS (X1, X2 & Z parsial terhadap Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.457	5.140		1.256	.218
	Kompensasi_Finansial_Langsung	-.237	.173	-.181	-1.375	.179
	Lingkungan_Kerja	.389	.150	.287	2.599	.014
	Motivasi_Kerja	1.298	.188	.844	6.906	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

i. Pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H₀ = Tidak ada pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja.

H_a = Ada pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja.

Kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

Jika t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Jika t hitung < t tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Didasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar -1.375

< t-tabel sebesar 2.032 (taraf signifikansi 0.05 dan derajat kebebasan (dk) = n-2=36-2=34).

Sehingga H0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara kompensasi finansial langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar -0.181 dianggap tidak signifikan.

ii. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H0 = Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Ha = Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

Jika t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Didasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 2.599 > t-tabel sebesar 2.032 (taraf signifikansi 0.05 dan derajat kebebasan (dk) = n-2=36-2=34).

Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0.287 yang ditunjukkan dari besarnya nilai β dari penelitian, mengandung arti apabila lingkungan kerja naik/turun 1 point maka kinerja naik/turun 0.287 point.

iii. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H0 = Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Ha = Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

Jika t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Didasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 6.906 > t-tabel sebesar 2.032 (taraf signifikansi

0.05 dan derajat kebebasan (dk) = n-2=36-2=34).

Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0.844 yang ditunjukkan dari besarnya nilai β dari penelitian, mengandung arti apabila motivasi kerja naik/turun 1 point maka kinerja naik/turun 0.844 point.

c. Analisis Korelasi

Korelasi antara kompensasi finansial langsung, lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan hasil penghitungan SPSS sebagai berikut:

Tabel 8. Output SPSS korelasi (X1, X2 dan Z)

Correlations				
		Kompensasi_ Finansial_ Langsung	Lingkungan_ Kerja	Motivasi_ Kerja
Kompensasi_ Finansial_ Langsung	Pearson Correlation	1	.380*	.547**
	Sig. (2-tailed)		.022	.001
	N	36	36	36
Lingkungan_ Kerja	Pearson Correlation	.380*	1	.104
	Sig. (2-tailed)	.022		.545
	N	36	36	36
Motivasi_ Kerja	Pearson Correlation	.547**	.104	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.545	
	N	36	36	36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasi antara kompensasi finansial langsung, lingkungan kerja dan motivasi kerja, sebagai berikut;

Melalui hasil korelasi Pearson:

i. Variabel kompensasi finansial langsung dan lingkungan kerja memperlihatkan hubungan yang positif dan signifikan r(36)=0.380; p < 0.05.

ii. Variabel kompensasi finansial langsung dan motivasi kerja memperlihatkan hubungan yang positif, kuat dan sangat signifikan r(36)=0.547; p < 0.01

iii. Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berkorelasi.

Penghitungan Pengaruh Pengaruh Langsung

Untuk menghitung pengaruh langsung digunakan formula sebagai berikut:

i. Pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap motivasi kerja

$$X_1 \rightarrow Z = 0.594$$

ii. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

$$X_2 \rightarrow Z = -0.121$$

iii. Pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja

$$X_1 \rightarrow Y = -0.181$$

iv. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

$$X_2 \rightarrow Y = 0.287$$

v. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

$$Z \rightarrow Y = 0.844$$

Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung digunakan formula sebagai berikut:

i. Pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.594 \times 0.844) = 0.501$$

ii. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (-0.121 \times 0.844) = -0.102$$

Pengaruh Total

i. Pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (-0.181 + 0.501) = 0.320$$

ii. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.287 - 0.102) = 0.185$$

iii. Pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja

$$X_1 \rightarrow Y = -0.181$$

iv. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

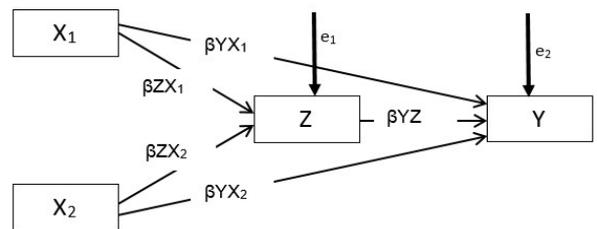
$$X_2 \rightarrow Y = 0.287$$

v. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

$$Z \rightarrow Y = 0.844$$

Tabel 9. Perhitungan Pengaruh

Pengaruh Variabel	Langsung	Tidak Langsung melalui Z	Total
$X_1 \rightarrow Z$	0.594	0	0.594
$X_2 \rightarrow Z$	-0.121	0	-0.121
$X_1 \rightarrow Y$	-0.181	0.501	0.320
$X_2 \rightarrow Y$	0.287	-0.102	0.185
$Z \rightarrow Y$	0.844	0	0.844



Analisa Jalur Model II

Gambar 2. Analisa Jalur

Persamaan struktural untuk model tersebut sebagai berikut:

Substruktur 1:

$$Z = \beta ZX_1 + \beta ZX_2 + e_1$$

$$Z = 0.594X_1 - 0.121X_2 + 0.688$$

Substruktur 2:

$$Y = \beta YX_1 + \beta YX_2 + \beta YZ + e_2$$

$$Y = -0.181X_1 + 0.287X_2 + 0.844Z + 0.329$$

Pembahasan

Dari hasil pengujian di atas, pembahasan akan diuraikan sebagai berikut:

Sebagaimana menurut Hasibuan (2013:121) terkait tujuan dengan pemberian kompensasi antara lain memudahkan di dalam memotivasi karyawan, dari pengujian yang Penulis lakukan dapat dibuktikan bahwa ternyata ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja hanya saja pemberian kompensasi tersebut di dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Sedangkan menurut Ahyari (1994:125), bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan

dalam melaksanakan tugasnya, dari pengujian yang Penulis lakukan ternyata tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja hanya saja tetap memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Sedangkan menurut banyak ahli dimana diantaranya menurut David C. McClelland (1987) dikutip Mangkunegara (2013:68) yang berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja, dari pengujian yang Penulis lakukan dapat dibuktikan bahwa ternyata ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian yang Penulis lakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi Finansial Langsung (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z). Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur sebesar $(\beta_{ZX1}) = 0.594$, harga t hitung = $3.804 > t \text{ tabel} = 2.032$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi finansial langsung (X1) berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja (Y). Artinya perbaikan kompensasi finansial langsung akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja.
- 2) Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z). Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur sebesar $(\beta_{ZX2}) = -0.121$, harga t hitung = $-0.778 < t \text{ tabel} = 2.032$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z). Artinya perubahan terhadap lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.
- 3) Kompensasi Finansial Langsung (X1) terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur sebesar $(\beta_{YX1}) = -0.181$, harga t hitung =

$-1.375 < t \text{ tabel} = 2.032$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara kompensasi finansial langsung (X1) terhadap kinerja (Y). Artinya besarnya pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

- 4) Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur $(\beta_{YX2}) = 0.287$, harga t hitung = $2.599 > t \text{ tabel} = 2.032$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (Y). Artinya perbaikan lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja.
- 5) Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur $(\beta_{YZ}) = 0.844$, harga t hitung = $6.906 > t \text{ tabel} = 2.032$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja (Z) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (Y). Artinya peningkatan motivasi kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja.

SARAN

Sebagaimana kesimpulan yang didapatkan dari pengujian terhadap data-data yang didapatkan, berikut saran yang Penulis rekomendasikan khususnya di departemen terkait dimana responden beraktifitas:

- 1) Sehubungan dengan kompensasi yang tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja melainkan berpengaruh terhadap motivasi kerja, maka perlu dipikirkan lagi sistem kompensasi yang diterapkan saat ini terutama terkait dengan besaran bonus yang diberikan ke karyawan atas imbalan terhadap pencapaian kinerja

mereka, perlu diterapkan lebih detail bonus per area yang lebih sempit sehingga kebanyakan karyawan tidak saling bergantung kepada karyawan yang lain. Demikian juga perlu dipikirkan lagi agar parameter bonus merefleksikan terhadap besar jerih payah yang dilakukan sehingga bisa memotivasi kearah yang lebih benar.

- 2) Sehubungan dengan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja, maka perlu dilakukan telaah dan perbaikan khususnya terkait dengan sirkulasi maupun temperatur udara sekitar dan inspeksi maupun perbaikan kondisi/desain mesin yang kurang ergonomis, sehingga lingkungan kerja bisa menjadi lebih nyaman untuk beraktifitas dan menghasilkan kinerja yang bagus.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Dessler, Garry. 1996. Manajemen Personalia. Terjemahan, Edisi II, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1994. Manajemen. Edisi II, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan M.S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ke tujuh belas, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kesebelas, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 1990. Manajemen Personalia, Cetakan II. Penerbit Sasmita Bross Jakarta.
- Noor, Juliansyah. 2013. Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, disertasi & Karya Ilmiah, Edisi Pertama, cetakan ke-3, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Nugroho, Yohanes Anton. 2011, It's Easy Olah Data dengan SPSS, Cetakan I, Penerbit Skripta Media Creative, Yogyakarta.