

Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Urethane Indonesia

Dyah Fitria Putri Angreini¹⁾, Damajanti Sri Lestari²⁾, Liling Listyawati³⁾

¹⁾²⁾³⁾ Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: dyahputri2112@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Urethane Indonesia baik secara simultan dan parsial serta untuk mengetahui variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Urethane Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei dan bersifat asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Multi Urethane Indonesia, sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi yang telah disebarakan melalui kuesioner. Selanjutnya, data analisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Urethane Indonesia serta Kompensasi Finansial Langsung merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Urethane Indonesia.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Motivasi Kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Direct Financial Compensation, Indirect Financial Compensation, and Work Motivation on Employee Performance at PT Multi Urethane Indonesia both simultaneously and partially and to determine the dominant variables on employee performance at PT Multi Urethane Indonesia. This research is a quantitative research with a survey approach and is causal associative. The population in this study was all employees at PT Multi Urethane Indonesia, while the number of samples in this study used the entire number of populations that had been distributed through questionnaires. Furthermore, the analysis data uses instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis tests, F tests, t tests, and determination coefficient tests. The results of this study show that Direct Financial Compensation, Indirect Financial Compensation, and Work Motivation have an influence both simultaneously and partially on Employee Performance at PT Multi Urethane Indonesia and Financial Compensation Direct is the dominant variable affecting employee performance at PT Multi Urethane Indonesia.

Keywords : Direct Financial Compensation, Indirect Financial Compensation, Work Motivation, Employee Performance

A. LATAR BELAKANG

Persaingan bisnis dalam era globalisasi ini sangat ketat di mana setiap perusahaan dituntut

untuk dapat berkembang dengan sumber daya yang dimiliki (manusia, uang, material, teknologi, metode dan pasar). Salah satu faktor

penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Meningkatkan mutu pegawai atau karyawan merupakan modal dasar dalam mengembangkan perusahaan, kinerja sumber daya manusia senantiasa harus di tingkatkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Kompensasi finansial tidak bisa diabaikan, karena merupakan harapan utama setiap pegawai terhadap organisasinya. Kompensasi finansial menjadi salah satu cara yang menonjol yang dilakukan perusahaan dalam mempertahankan para karyawannya. Dengan kompensasi finansial yang baik, karyawan akan nyaman sehingga mereka akan bekerja dengan produktif yang pada akhirnya akan membantu perusahaan mencapai target sasarannya.

PT. Multi Urethane Indonesia (PT MUI) yang bertempat di Surabaya, merupakan distributor produk spons/busanya dan kasur busa yang mendistribusikan produknya di Jawa Timur.

PT MUI saat ini memiliki karyawan sebanyak 31 orang yang dimana beberapa orang diantaranya mendapatkan kompensasi finansial yang berbeda. Faktor yang mempengaruhi perbedaan kompensasi finansial diantaranya adalah status karyawan (tetap, harian, outsourcing, dan kontrak), jabatan dan penjualan.

Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terlebih karyawan dengan status harian lepas karena kompensasi finansial yang didapat dengan beban kerja yang harus dijalankan tidak sesuai. Hal ini akan menjadi gap atau kesenjangan antar karyawan dengan status yang berbeda, dan rasa semangat bekerja akan berkurang yang secara langsung atau tidak

langsung berakibat pada produktivitas perusahaan tidak maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan analisis yang lebih mendalam terkait hal tersebut, dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Urethane Indonesia”**. Dengan mengetahui hasil seberapa berpengaruhnya kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT MUI diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing dan berkembang.

B. METODE PENELITIAN

1 Pengertian Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2009:83) bahwa kompensasi adalah proses administrasi upah atau gaji yang melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Dari penjelasan yang telah diungkapkan oleh Mangkunegara mengenai kompensasi timbul makna bahwa kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai wujud penghargaan dari pelayanan mereka.

Sedangkan Menurut Lestari, (2019:5) Kompensasi adalah balas jasa berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi kepada karyawannya atas pengorbanan dari sumber daya yakni waktu, tenaga, dan pikiran serta kompetensi berupa pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang telah dicurahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pemberian pada pencapaian tujuan dari organisasi dan diterima oleh seluruh karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu system imbalan jasa.

Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya (Wilson Bangun, 2012:255). Menurut Rivai, (2011:359) Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

Kompensasi finansial terbagi menjadi dua kelompok yakni,

a. Kompensasi finansial langsung (direct financial compensation)

Menurut Simamora (2004:540) direct financial yaitu imbalan dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan secara langsung karena telah memberikan kontribusinya kepada organisasi.

b. Kompensasi Finansial Tidak langsung (indirect financial compensation)

Menurut Simamora (2004:540), Kompensasi Finansial tidak langsung merupakan semua penghargaan secara finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung, dan biasanya penghargaan ini diberikan pada karyawan secara tidak langsung.

2 Indikator Kompensasi

a Indikator Kompensasi Finansial Langsung

Menurut Simamora, (2004:445) kompensasi finansial langsung digolongkan menjadi beberapa bagian yaitu,

1. Gaji
2. Upah
3. Komisi

b Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Notoadmodjo (2009:150)

menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu:

1. Perlindungan Ekonomis terhadap Bahaya
2. Pelayanan dan Peningkatan Kesejahteraan.

3 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berarti keinginan seseorang untuk melakukan tujuan yang berasal dari dorongan dirinya. Adapun pengertian motivasi menurut Handoko (2015:252),

4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah (Sawal, 2022:15):

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Aktualisasi diri

5 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

6 Indikator Kinerja Karyawan

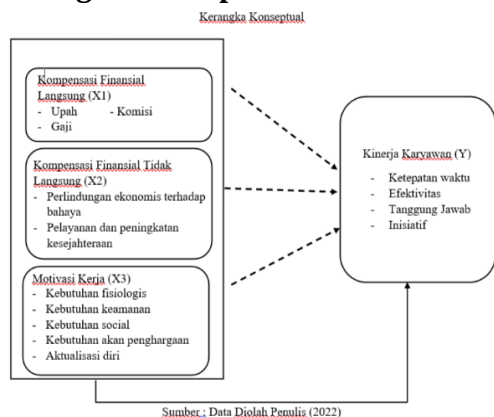
Lie, (2018:2) menggolongkan kinerja karyawan dalam beberapa bagian, yaitu ;

- a. Ketepatan waktu
- b. Efektifitas

Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), kinerja digolongkan dan dapat dinilai atau diukur dengan beberapa bagian yaitu

- a. Tanggung jawab
- b. Inisiatif

7 Kerangka Konseptual



Sumber: Data Peneliti

Kerangka konseptual yang disajikan pada gambar diatas menjelaskan bahwa penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Kompensasi Finansial Langsung (X1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) dan Motivasi Kerja (X3) yang akan diuji pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Multi Urethane Indonesia baik secara simultan yang ditunjukkan oleh garis lurus dan diuji secara parsial yang ditunjukkan oleh garis putus-putus

C. METODE PENELITIAN

1. Metode

Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti kali ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei dan bersifat asosiatif kausal. Penelitian kausal digunakan untuk membuktikan hubungan antara sebab dan akibat dari beberapa variabel. Penelitian kausal biasanya menggunakan metode asosiatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada PT. Multi Urethane Indonesia yang terletak di Jl. Rungkut

Industri III No. 79 04/05, Rungkut Tengah, Gunung Anyar, Surabaya, Jawa timur, Indonesia.

3. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian

a. Kompensasi Finansial Langsung (X₁)

Kompensasi Finansial langsung yaitu imbalan yang diterima karyawan secara langsung dalam bentuk uang karena telah memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Kompensasi Finansial langsung mempunyai indikator yaitu sebagai berikut;

1. Gaji

Merupakan bentuk balas jasa berbentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai secara periodik sebagai konsekuensi atas kontribusinya bekerja mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2. Upah

Suatu bentuk penerimaan oleh pekerja sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak, dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Upah biasanya berhubungan dengan tarif bayaran per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya).

3. Komisi

Tambahan penghasilan yang diberikan setelah pekerja atau karyawan berhasil melaksanakan tugas atau beban kerja yang diberikan pimpinan.

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X₂)

Kompensasi finansial tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan. Kompensasi finansial tidak langsung mempunyai indikator yaitu sebagai berikut;

1. Perlindungan Ekonomis terhadap Bahaya.

Perusahaan memberikan tunjangan untuk kecelakaan kerja dan kematian.

2. Pelayanan dan Peningkatan Kesejahteraan.

Perusahaan menyediakan berbagai fasilitas dan tunjangan seperti Tunjangan jabatan, uang makan dan transport.

c. Motivasi Kerja (X_3)

Motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi kerja mempunyai indikator sebagai berikut ;

1. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi untuk sehari-hari seperti rumah, pakaian, minuman, udara untuk bernafas dan sebagainya.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu kebutuhan dari perlindungan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk diterima dalam pergaulan kelompok maupun masyarakat, dicintai, dan mencintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan dan masyarakat di lingkungannya.
5. Aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal untuk mencapai prestasi kerja yang baik dan memuaskan.

d. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas baik secara kuantitas maupun secara kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan mempunyai indikator sebagai berikut;

1. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

3. Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

e. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Pradana, 2016:5). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bersifat kontrak dan harian lepas pada PT. MUI dengan jumlah sebanyak 31 karyawan. Semua populasi akan dijadikan sampel, sehingga sampel yang digunakan berjumlah 31 karyawan.

4. Metode Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya data yang diperoleh dari suatu kuesioner. Ghozali (2018: 45) mengemukakan bahwa suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antar masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Instrumen dikatakan valid apabila nilai hasil r hitung $> r$ tabel dengan $\alpha = 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat di percaya dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan program SPSS, yaitu dengan uji Alpha Cronbach dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

- a) Jika nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat di katakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
- b) Jika nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan $< 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah tidak reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti

distribusi normal. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil (Ghozali, 2018, 161). Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak digunakan pengujian secara statistic. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan dengan metode gambar normal Probability Plots. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai toleransi ≤ 0.1 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ dapat dikatakan dalam data

tersebut terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2018:107).

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun datayang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID, di mana sumbu Y adalah yang terprediksi dan sumbu X adalah nilai residual (Ghozali, 2016:138). Dasar analisis :

- a Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (misalnya bergelombang melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas
- b Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu 0 maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Berganda

Teknik analisis regresi berganda dipakai untuk menganalisis beberapa variabel

independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2013:275) “regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel prediktor dimanupulasi (dinaik turunkan nilainya)”. Rumus persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y = KinerjaKaryawan

a = konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

X₁ = Kompensasi Finansial Langsung

X₂ = Kompensasi Finansial Tidak Langsung

X₃ = Motivasi Kerja

5. Uji Hipotesis

a Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. (Santoso Slamet, 2013: 136). Jika F hitung > F tabel dan nilai $\alpha < 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2018) Uji t bertujuan untuk menguji seberapa jauh dari pengaruh variabel independen (kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan motivasi kerja) yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kinerja karyawan) secara parsial

6. Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:179) kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka R^2 meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:179).

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independent secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai adjusted $R - Squared$ (Ghozali, 2018).

7. Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur faktor manakah yang dominan berpengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai yang besar menunjukkan variabel independent yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel dependen. Tujuan menghitung koefisien determinasi parsial adalah untuk mengetahui variabel bebas

mana yang dominan terhadap variabel terikat, dengan membandingkan nilai koefisien beta (Beta Coefficient) dari ketiga variabel independent dan mencari nilai terbesar pada taraf signifikan 0,05 (Ghozali, 2016:83).

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

1) Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{1. 1}	0.681	0.355	Valid
X _{1. 2}	0.523	0.355	Valid
X _{1. 3}	0.386	0.355	Valid
X _{1. 4}	0.517	0.355	Valid
X _{1. 5}	0.814	0.355	Valid
X _{1. 6}	0.759	0.355	Valid
X _{2. 1}	0.626	0.355	Valid
X _{2. 2}	0.776	0.355	Valid
X _{2. 3}	0.825	0.355	Valid
X _{2. 4}	0.589	0.355	Valid
X _{3. 1}	0.535	0.355	Valid
X _{3. 2}	0.532	0.355	Valid
X _{3. 3}	0.499	0.355	Valid
X _{3. 4}	0.392	0.355	Valid
X _{3. 5}	0.738	0.355	Valid
X _{3. 6}	0.392	0.355	Valid
X _{3. 7}	0.853	0.355	Valid
X _{3. 8}	0.571	0.355	Valid
Y 1	0.444	0.355	Valid
Y 2	0.680	0.355	Valid
Y 3	0.403	0.355	Valid
Y 4	0.789	0.355	Valid
Y 5	0.781	0.355	Valid
Y 6	0.664	0.355	Valid
Y 7	0.844	0.355	Valid
Y 8	0.662	0.355	Valid

Sumber: diolah peneliti

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid karena semua item pernyataan memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Pernyataan	Cronbach's alpha	Nilai standar	Keterangan
X _{1. 1}	0.657	0.60	Reliabel

X ₂ , 2	0.665	0.60	Reliabel
X ₃ , 3	0.706	0.60	Reliabel
Y	0.786	0.60	Reliabel

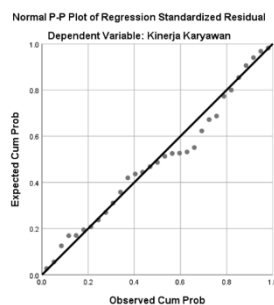
Sumber: diolah peneliti

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan kuesioner dalam penelitian ini yaitu reliabel karena alfa cronbach > dari 0,60.

2) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas



Sumber: Diolah peneliti

Hasil uji normalitas dengan probability plot pada gambar 2. mengisyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar 4.16 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal dikarenakan titik-titik berada disekitar wilayah garis

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
	B	Std. Error				
1 (Constant)	-12.798	6.468		-1.979	.058	
Kompensasi Finansial Langsung	.538	.206	.424	2.614	.014	.657 1.521
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	.788	.294	.368	2.680	.012	.919 1.088
Motivasi Kerja	.435	.174	.410	2.495	.019	.642 1.557

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

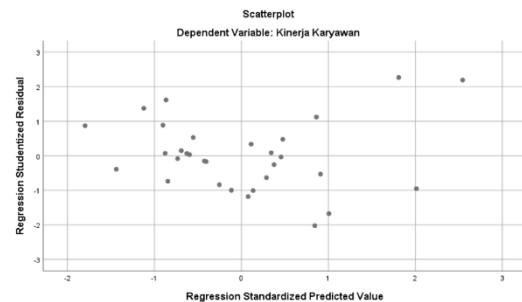
Sumber: Diolah peneliti

Hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation

Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama seluruh variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 5. Heteroskedastisitas



Sumber: diolah peneliti

Dari grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3) Uji Regresi Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1 (Constant)	-12.798	6.468		-1.979	.058	
Kompensasi Finansial Langsung	.538	.206	.424	2.614	.014	
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	.788	.294	.368	2.680	.012	
Motivasi Kerja	.435	.174	.410	2.495	.019	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah peneliti

Berdasarkan persamaan regresi diatas dijelaskan bahwa :

- Koefisien konstanta -12,798 Artinya jika variabel kompensasi finansial langsung (X₁), variabel kompensasi finansial tidak langsung (X₂), dan variabel motivasi kerja (X₃) adalah 0 maka kinerja karyawan (Y) adalah -12,798.
- Koefisien regresi untuk variabel bebas X₁ (Kompensasi finansial langsung)

bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompensasi finansial langsung (X1) dengan Kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,538 menunjukkan bahwa apabila Kompensasi finansial langsung (X1) meningkat 1 satuan maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,538 dengan asumsi variable bebas yang lain konstan.

- c Koefisien regresi untuk variabel bebas X2 (Kompensasi finansial tidak langsung) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompensasi finansial tidak langsung (X2) dengan Kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,788 menunjukkan bahwa apabila Kompensasi finansial tidak langsung (X2) meningkat 1 satuan maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,788 dengan asumsi variable bebas yang lain konstan.
- d Koefisien regresi untuk variabel bebas X3 (Motivasi kerja) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Motivasi kerja (X3) dengan Kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,435 menunjukkan bahwa apabila Motivasi kerja (X3) meningkat 1 satuan maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,435 dengan asumsi variable bebas yang lain konstan.

4) Uji Hipotesis

a) Uji simultan (Uji-f)

Tabel 7. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.169	3	164.390	10.245	.000 ^b
	Residual	433.218	27	16.045		
	Total	926.387	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Kompensasi Finansial Langsung

Sumber: diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 10,245 dan untuk F tabel yaitu 3,34, yang artinya F hitung lebih besar dari F tabel. Dan diketahui bahwa nilai signifikansi pada tabel 9. sebesar 0,000, yang mana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya Kompensasi Finansial Langsung (X₁), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). maka dapat dikatakan hipotesis diterima.

b) Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 8. Uji Parsial

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-12.798	6.468		-1.979	.058
	Kompensasi Finansial Langsung	.538	.206	.424	2.614	.014
	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	.788	.294	.368	2.680	.012
	Motivasi kerja	.435	.174	.410	2.495	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah peneliti

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Diketahui pada tabel diatas bahwa nilai signifikansi X₁ senilai 0,014 (kurang dari 0,05), sedangkan hasil t hitung senilai 2,614 lebih besar dari t tabel yaitu 2,052. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung (X₁) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Diketahui pada tabel diatas bahwa nilai signifikansi X_2 senilai 0,012 (kurang dari 0,05), sedangkan t hitung senilai 2,680 lebih besar dari t tabel yaitu 2,052. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial tidak langsung (X_2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Diketahui pada tabel diatas bahwa nilai signifikansi X_3 senilai 0,19 (lebih besar dari 0,05) dan nilai t hitung 2,495 lebih kecil dari t tabel yaitu 2,052. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi non finansial (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

5) Koefisien Determinan

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.532	.480	4.00564

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Kompensasi Finansial Langsung

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah peneliti

Dari hasil output diatas, didapatkan nilai Adjusted R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,480 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 48%. Sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Independen (X)	Correlations Partial	r^2
Kompensasi Finansial Langsung	0.449	0.202
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	0.458	0.210
Motivasi Kerja	0.433	0.187

Sumber: diolah peneliti

Diketahui nilai koefisien determinasi parsial pada masing-masing variabel bebas yaitu, kompensasi finansial langsung (X_1) = 0,202, kompensasi finansial tidak langsung (X_2) = 0,210, dan motivasi kerja (X_3) = 0,187%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel kompensasi finansial tidak langsung (X_2).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji dari simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dengan melihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $10,245 > 3,34$. Dan diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 yang mana diketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka secara statistik variabel independent berpengaruh secara

bersama-sama terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi simultan (R^2) atau adjusted R square = 0,480 berarti secara bersama-sama 48% perubahan variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial. Sedangkan sisanya 52% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis diterima.

2. Berdasarkan hasil dari uji parsial menunjukkan bahwa Kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan motivasi kerja teruji berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. MUI. Hasil ini ditunjukkan sesuai hasil uji t hasil sebagai berikut : t hitung Kompensasi Finansial Langsung (X_1) sebesar 2,614 ; t hitung Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2) sebesar 2,680 ; dan t hitung Motivasi Kerja (X_3) sebesar 2,495, maka t hitung $X_1 X_2 X_3 > t$ tabel sebesar 2,052 dengan tingkat signifikan $X_1 X_2 X_3 < 0.05$. Maka secara statistik variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
3. Berdasarkan hasil dari uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa Dari ketiga variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial Langsung (X_1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2), Motivasi Kerja (X_3), bahwa variabel kompensasi finansial tidak langsung (X_2) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,210. Mengingat variabel kompensasi finansial langsung (X_1) yang mempunyai nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,202 dan motivasi kerja (X_3) yang mempunyai nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,187.

Maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini tidak terbukti kebenarannya yang mana pada hipotesis ketiga adalah kompensasi finansial langsung (X_1) berpengaruh dominan dengan nilai koefisien determinasi r^2 0,202. Sedangkan variabel bebas yang berpengaruh dominan adalah kompensasi finansial tidak langsung (X_2) dengan nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,210.

2) Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilaksanakan dapat disampaikan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat untuk kepentingan perusahaan maupun untuk penelitian selanjutnya.

1. Bagi Perusahaan

Karena variabel yang dominan adalah kompensasi finansial tidak langsung maka perusahaan harus menerapkan kompensasi finansial tidak langsung yang tepat dengan melihat aspek-aspek yang ada di sistem kompensasi finansial tidak langsung. Berikut beberapa saran bagi perusahaan:

- a. Perusahaan lebih baik menyediakan tunjangan BPJS jaminan kecelakaan kerja dan menyediakan alat pelindung diri (APD) yang memadai. Supaya karyawan merasa tenang saat bekerja perusahaan harus lebih memperhatikan ketersediaan jaminan kecelakaan kerja dan alat pelindung diri karyawan, hal ini mempengaruhi dalam kinerja karyawan karena jika karyawan bisa tenang dalam bekerja atau tidak was-was dalam bekerja maka karyawan dapat fokus untuk segera menyelesaikan tugas yang diberikan atau dengan kata lain kinerja karyawan bisa meningkat.

b. Perusahaan harus memperhatikan tunjangan uang makan dan transport karyawan dengan baik. Dengan diperhatikannya tunjangan uang makan dan transport karyawan maka karyawan akan merasa sejahtera bekerja dalam perusahaan ini karena uang gaji dalam kompensasi finansial langsung dapat digunakan untuk keperluan keluarga karyawan. Jika karyawan merasa sejahtera bekerja dalam perusahaan ini maka akan timbul rasa semangat dalam bekerja sehingga karyawan akan bekerja dengan optimal. Tunjangan uang makan dan transport dapat dinilai dari kehadiran karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk meningkatkan hasil penelitian, diharapkan peneliti dapat menambah atau memperluas variabel selain yang digunakan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Andreano, Dimas & Liling Listyawati. (2022). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sales Pada PT. First Media Surabaya”. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*. Vol:1 No.5 hal 771-790.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Bima, G., & Teja, H. (2017). “Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta)”. Budianto, A., & Pongtuluran, Y. (2017). “Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan”. 14(1), 1–5.
- Christalisana, C. (2018). “Pengaruh Pengalaman Dan Karakter Sumber Daya Manusia Konsultan Manajemen Konstruksi Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Proyek Di Kabupaten Pandeglang”. In *Jurnal Fondasi* (Vol. 7, Issue 1).
- Decenzo, D., & Robbins, S. (2010). “Human Resource Management: International Student Version. Wiley”.
- Fahmi, S. W., & Yunita, M. (2022). “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai BPDAS Wampu Sei Ular”. 1(2).
- Furqan, Achmad. (2016). “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara”.
- Gardjito, A. H., Al, M., Gunawan, M., & Nurtjahjono, E. (2014). “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)”. In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol (Vol. 13, Issue 1).
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gujarati, D. (2004). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdata Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. (2014). *Kiat-kiat Melejitkan Karir Bagi Karyawan Profesional*. Bandung: Kaifa Press
- Hasibuan, Malayu SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Cetakan 9. PT. BumiAksara.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herviani, V., & Febriansyah, A. (2016). Volume VIII/No. 2/Oktobre 2016 ISSN: 2086-0447 Jurnal Riset Akuntansi–Volume VIII/No. 2/Oktobre 2016 I Program Studi Akuntansi–Universitas Komputer Indonesia. Jurnal Riset Akuntansi, 8(2), 19-27.
- Herzberg, Frederick. (2011). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Husein Umar. (2003). *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Kurnia Dewi, S., Sudaryanto, A., Studi Keperawatan, P., Muhammadiyah Surakarta, U., & Komunitas, K. (2020). “Validitas dan Reliabilitas Kuisi Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah”. *Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta*, E-ISSN: 2715-616X, 73–79.
- Lestari, Apriana & Liling Listyawati. (2019). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan”. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*. Vol:3 No.1 hal 5-10.
- Lisnawati,. (2012). “Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor PT Bosowa Berlian Motor Makassar”.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Mardiatmoko, G.-. (2020). “Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda”. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3).
- Marjuni, Sukmawati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Makassar: Sah Media
- Marliani, Mita D., Parengkuan, T., & Lengkon, V.P.K. (2016). “Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Manado”. In *Jurnal EMBA*|Vol (Vol. 4, Issue 4).
- Maslow, Abraham H., (1984), *Motivasi dan Kepribadian*, Seri Manajemen No. 104 Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy, Noe. (2005). *Human Resource Management*. Massachusetts: Allyn & Bacon
- Nawawi, M., & Bachri, A. A. (2005). “Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Studi Pada Kantor Rektorat Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin”.
- Notoadmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pradana, M. Avian, R. (2016). “Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Customade (Studi di Merek Dagang Customade Indonesia”. *Jurnal Manajemen*. 6(1). : 1-10
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan* Yogyakarta: BPFE.
- Rivai Veithzal, Sagala Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi. Terjemahan Molan Benyamin*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama
- Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Prandnya Paramita.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sisardi. (2016). “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur”. Jakarta : Program Pascasarjana, Universitas Terbuka
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. ALFABETA.
- Terry, G. R. (2014). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zed, Mestika. (2008). *Metodologi Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

