

# PENGARUH KEPUASAN TERHADAP KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANUGERAH GAYA ABADI

Chaterine Chrestella

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

*E-mail:* m31411022@john.petra.ac.id

**Abstrak** — Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT Anugerah Gaya Abadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif survei. Metode pengujian data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, untuk metode analisis data menggunakan metode analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial berpengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci** — Kepuasan Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## I. PENDAHULUAN

Di era persaingan dunia usaha yang semakin ketat ini, setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan daya saing agar mampu bertahan dan unggul dari kompetitor-kompetitornya. Hal yang harus diperhatikan dalam peningkatan daya saing perusahaan adalah dengan mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan baik dan maksimal. Manusia berperan aktif dan dominan dalam tiap aktivitas dan proses dalam perusahaan. Manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan dari perusahaan. Akan tetapi, mengatur manusia bukanlah hal yang mudah karena tiap manusia memiliki pikiran, kebutuhan, keinginan, perasaan, dan latar belakang yang berbeda. (Hasibuan, 2006, p.10). Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu tujuan perusahaan yang akan dicapai. Pencapaian kinerja karyawan secara optimal tidak akan terwujud begitu saja, selain adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik juga harus didukung oleh faktor-faktor lain yaitu pengawasan, kondisi lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik, motivasi, kepemimpinan, teknologi serta disiplin kerja.

Bangun (2012, p.231) memberikan definisi kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan kerja. Dalam suatu perusahaan, kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta menyediakan umpan balik yang bisa membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada kinerja perusahaan. Kinerja

karyawan diyakini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi dan komitmen dari karyawan itu sendiri, dorongan dan dukungan dari pemimpin, serta kompensasi dan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan. (Mangkuprawira dan Aida, 2007, p.155).

Mondy (2008, p.4) berpendapat bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dalam mengikuti segala perkembangan yang ada saat ini dan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tercapai maka perlu adanya suatu pemberian motivasi sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Mathis & Jackson (2006, p.114) menyebutkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Seorang yang memiliki motivasi yang besar didalam dirinya, maka akan dapat meningkatkan kerjanya di dalam suatu perusahaan. Hal-hal yang dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan mereka. Kebutuhan tersebut antara lain, gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, dihargai dan dihormati orang lain.

PT Anugerah Gaya Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *retail fashion*. Produk dari PT Anugerah Gaya Abadi adalah *footwear* dan *accessories* dengan *brand Charles & Keith*. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan telah memberikan kompensasi yang sesuai dan layak serta dorongan kepada karyawannya. Hampir tidak ada karyawan yang absen atau tidak hadir dalam hari kerja. Akan tetapi, fenomena yang terjadi dalam perusahaan tersebut adalah adanya perbedaan tingkat kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lain yang cukup signifikan.

Dengan adanya masalah di atas, maka dipilih judul penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outlet PT Anugerah Gaya Abadi”.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah faktor kepuasan terhadap kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Gaya

Abadi ?

2. Apakah faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Gaya Abadi ?
3. Di antara faktor kepuasan terhadap kompensasi finansial atau motivasi kerja mana yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Gaya Abadi?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor kepuasan terhadap kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Gaya Abadi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Gaya Abadi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor kepuasan terhadap kompensasi finansial atau motivasi kerja yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Gaya Abadi.

### Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Simamora (2006, p.443), kompensasi finansial dibedakan menjadi dua yaitu:

#### 1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung terdiri dari empat bagian, yaitu:

- a. Bayaran pokok yang didalamnya termasuk gaji, upah.
- b. Bayaran prestasi (*merit pay*) yaitu bayaran berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba menggandeng kenaikan-kenaikan gaji dengan kinerja individu. *Merit pay* adalah kenaikan upah tahunan yang terkait dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya.
- c. Bayaran insentif (*insentive pay*) yang terdiri dari bonus, komisi, pembagian laba, opsi saham.
- d. Bayaran tertanggung (*deffered pay*) yang terdiri dari program tabungan dan anuitas pembelian saham.

#### 2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung terdiri dari tiga bagian, yaitu:

- a. Program-program perlindungan, termasuk di dalamnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
- b. Bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
- c. Fasilitas-fasilitas yang terdiri dari kendaraan, ruang kantor, tempat parkir, dan sebagainya.

### Kepuasan Terhadap Kompensasi

Ada beberapa penyebab dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang mereka terima, yaitu :

- a. Kepuasan individu terhadap kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi. Kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan, apabila kompensasi yang diterima terlalu kecil jika dibandingkan dengan harapannya.
- b. Karyawan sering salah persepsi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Hal ini terjadi

karena perusahaan tidak mengkomunikasikan informasi yang akurat mengenai kompensasi dan tidak mengetahui jenis kompensasi yang dibutuhkan oleh karyawan.

- c. Kepuasan dan ketidakpuasan akan kompensasi juga tergantung pada variasi dari kompensasi itu sendiri. Kompensasi tersebut mempunyai fungsi yang berbeda sehingga kombinasi variasi kompensasi yang baik akan memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan. (Djati & Khusaini, 2003, p.28-29)

### Unsur Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones (2005, p.175) unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu :

#### 1. Arah perilaku (*direction of behavior*)

Arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Banyak contoh perilaku tidak tepat yang dapat dilakukan karyawan. Perilaku-perilaku ini nantinya akan menjadi penghambat bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi kerja untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.

#### 2. Tingkat usaha (*level of effort*)

Tingkat usaha berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun juga harus bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang pekerja tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat kesungguhannya dalam bekerja.

#### 3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Tingkat kegigihan mengacu pada motivasi kerja karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan, atau halangan dalam bekerja. Seberapa keras seorang karyawan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih dalam kondisi tersebut. Misalnya bila ada kendala pada cuaca atau karyawan mengalami sakit yang ringan, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh dalam bekerja seperti biasanya.

### Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2009, p.133) ada enam dimensi kinerja karyawan, yaitu :

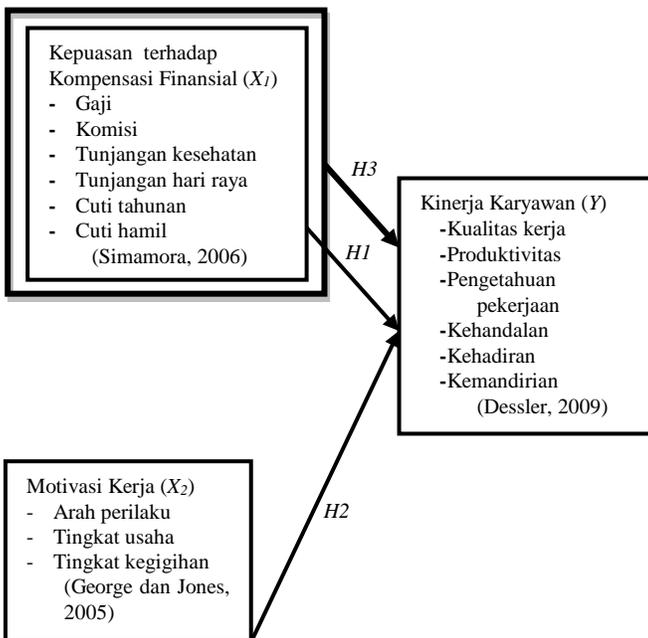
1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan adalah ketrampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.

4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

**Hipotesis Penelitian**

1. Diduga kepuasan terhadap kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Gaya Abadi.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Gaya Abadi.
3. Diduga kepuasan terhadap kompensasi finansial merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Gaya Abadi.

**Kerangka Pemikiran**



**II. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Anugerah Gaya Abadi yang berjumlah 68 orang yang terdiri dari karyawan *office* dan karyawan *outlet*. Teknik pengambilan sampel yaitu *non-probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Dari total keseluruhan jumlah karyawan PT Anugerah Gaya Abadi sebanyak 68 orang, peneliti hanya memakai sampel sebanyak 35 orang yang merupakan karyawan *outlet*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan penyebaran angket tertutup secara langsung kepada karyawan *outlet* PT Anugerah Gaya Abadi. Teknik analisis data yang digunakan adalah :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik, yang terdiri dari :

- a. Uji Normalitas
  - b. Uji Multikolinieritas
  - c. Uji Heterokedastisitas
3. Analisis Regresi Linier Berganda
  4. Analisis Koefisien Determinasi Berganda
  5. Uji Hipotesis, yang terdiri dari :
    - a. Uji *t*
    - b. Uji *F*

**III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Dalam penelitian ini, pengukuran validitas menggunakan korelasi *pearson*. Jika korelasi *pearson* antara masing-masing pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai signifikansi < 0,05 ( $\alpha=5\%$ ), maka item pernyataan dinyatakan valid. Jika korelasi *pearson* antara masing-masing pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai signifikansi  $\geq 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ), maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial

Indikator	r Pearson	Sig.	Keterangan
X1.1	0,761	0,000	Valid
X1.2	0,718	0,000	Valid
X1.3	0,798	0,000	Valid
X1.4	0,762	0,000	Valid
X1.5	0,506	0,002	Valid
X1.6	0,824	0,000	Valid
X1.7	0,723	0,000	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi Kerja

Indikator	r Pearson	Sig.	Keterangan
X2.1	0,563	0,000	Valid
X2.2	0,510	0,002	Valid
X2.3	0,596	0,000	Valid
X2.4	0,583	0,000	Valid
X2.5	0,546	0,001	Valid
X2.6	0,643	0,000	Valid
X2.7	0,627	0,000	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	r Pearson	Sig.	Keterangan
Y.1	0,914	0,000	Valid
Y.2	0,756	0,000	Valid
Y.3	0,760	0,000	Valid
Y.4	0,768	0,000	Valid
Y.5	0,641	0,000	Valid
Y.6	0,636	0,000	Valid
Y.7	0,574	0,000	Valid
Y.8	0,342	0,044	Valid
Y.9	0,811	0,000	Valid
Y.10	0,707	0,000	Valid

Tabel 1,2,3 menunjukkan bahwa pernyataan dalam angket pada variabel kepuasan terhadap kompensasi finansial, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi <0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dari variabel kepuasan terhadap kompensasi finansial, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan

valid. Dengan kata lain, semua pernyataan dari ketiga variabel ini dapat mengukur tingkat kebenaran dari data.

**Uji Reliabilitas**

Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas menggunakan nilai *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* >0,6, maka angket dikatakan reliabel. Jika nilai *cronbach alpha* <0,6, maka angket dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial (X <sub>1</sub> )	0,853
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,674
Kinerja Karyawan (Y)	0,886

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kepuasan terhadap kompensasi finansial, motivasi kerja dan kinerja karyawan menghasilkan *cronbach alpha* masing-masing dengan nilai lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel.

**Uji Normalitas**

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan uji *kolmogorov smirnov*. Jika nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov* >0,05 ( $\alpha=5\%$ ), maka residual model regresi berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov* <0,05 ( $\alpha=5\%$ ), maka residual model regresi berdistribusi tidak normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji	Hasil
Kolmogorov-Smirnov Z	0,743
Sig. (2-tailed)	0,639

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov* > 0,05 yaitu sebesar 0,639. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan *tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0,1, maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial	0,528	1,894
Motivasi Kerja	0,528	1,894

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel kepuasan terhadap kompensasi finansial dan motivasi kerja adalah 0,528, yaitu >0,1. Demikian pula dengan nilai VIF sebesar 1,894, yaitu <10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel kepuasan terhadap kompensasi finansial dan variabel motivasi kerja.

**Uji Heterokedastisitas**

Dalam penelitian ini, uji heterokedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Jika uji Glejser menghasilkan signifikansi <0,05 ( $\alpha=5\%$ ), maka dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika uji Glejser menghasilkan signifikansi <0,05 ( $\alpha=5\%$ ), maka dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial	0,905
Motivasi Kerja	0,743

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji Glejser yang dihasilkan adalah sebesar 0,905 untuk variabel kepuasan terhadap kompensasi finansial dan 0,743 untuk variabel motivasi kerja. Kedua nilai signifikansi ini nilainya >0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Deskripsi Jawaban Responden**

Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden pada masing-masing pernyataan dan secara keseluruhan. Untuk mengkategorikan rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas 0,8 kemudian disusun kriteria rata-rata jawaban responden yang disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Kategori Rata-Rata Jawaban Responden

Interval	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Sedang
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Berikut deskripsi jawaban responden pada variabel Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial.

Tabel 9. Tanggapan Responden

Variabel	Mean	Kategori
X1.1	3,51	Baik
X1.2	3,43	Baik
X1.3	3,51	Baik
X1.4	3,63	Baik
X1.5	3,77	Baik
X1.6	3,31	Sedang
X1.7	3,74	Baik
Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial	3,56	Baik

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa penilaian tertinggi dari responden terletak pada kesesuaian tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan dengan peraturan yang ada, yaitu ditunjukkan dengan nilai rata-rata pada indikator X1.5 sebesar 3,77. Penilaian terendah dari responden yaitu berhubungan dengan cuti tahunan yang diberikan oleh perusahaan, yaitu ditunjukkan dengan rata-rata sebesar 3,31 pada indikator X1.6. Secara keseluruhan rata-rata jawaban responden terhadap variabel Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial adalah sebesar 3,56 yang berarti bahwa aspek Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial di PT Anugerah Gaya Abadi dinilai baik oleh karyawan.

Berikut deskripsi jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja.

Tabel 10. Tanggapan Responden

Variabel	Mean	Kategori
X2.1	4,26	Sangat Baik
X2.2	3,94	Baik
X2.3	3,63	Baik
X2.4	4,06	Baik
X2.5	4,03	Baik
X2.6	3,74	Baik
X2.7	3,66	Baik
Motivasi Kerja	3,90	Baik

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa penilaian tertinggi dari responden mengenai Motivasi Kerja yaitu terletak pada kecenderungan dari karyawan untuk selalu masuk kerja pada hari kerja, yaitu ditunjukkan dengan nilai rata-rata pada indikator X2.1 sebesar 4,26. Penilaian terendah dari responden mengenai Motivasi Kerja yaitu berhubungan dengan kerjasama dengan sesama rekan kerja, yaitu yang ditunjukkan dengan rata-rata sebesar 3,63 pada indikator X2.3. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 3,90 yang berarti bahwa secara umum Motivasi Kerja karyawan di PT Anugerah Gaya Abadi dapat dikatakan baik.

Berikut deskripsi jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 11. Tanggapan Responden

Variabel	Mean	Kategori
Y.1	3,49	Baik
Y.2	3,71	Baik
Y.3	3,60	Baik
Y.4	3,60	Baik
Y.5	3,40	Sedang
Y.6	3,63	Baik
Y.7	3,74	Baik
Y.8	4,14	Baik
Y.9	3,49	Baik
Y.10	3,66	Baik
Kinerja Karyawan	3,65	Baik

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa penilaian tertinggi dari pimpinan mengenai Kinerja Karyawan terletak pada kecenderungan dari karyawan yang pulang kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu ditunjukkan dengan nilai rata-rata pada indikator Y.8 sebesar 4,14. Penilaian terendah yang dirasakan pimpinan berhubungan dengan kecenderungan dari karyawan untuk dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yaitu ditunjukkan dengan rata-rata sebesar 3,40 pada indikator Y.5. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata jawaban pada variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,65 yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan PT Anugerah Gaya Abadi dapat dikatakan baik.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 12. Model Regresi

Model	Koefisien
Konstanta	0,339
Kepuasan Kompensasi Finansial	0,476
Motivasi Kerja	0,413

Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Jika variabel Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) naik satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,476. Selanjutnya, apabila variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) naik satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,413. Selain itu, dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan

terhadap Kompensasi Finansial merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan lebih besar jika dibandingkan dengan koefisien pada variabel motivasi kerja, yaitu sebesar 0,476.

**Analisis Koefisien Determinasi Berganda**

Tabel 13. Korelasi dan Koefisien Determinasi Berganda

R	R <sup>2</sup>
0,816	0,666

Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi ( $R$ ) yang diperoleh sebesar 0,816 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan di PT Anugerah Gaya Abadi tergolong sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dihasilkan sebesar 0,666, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Anugerah Gaya Abadi sebesar 66,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 33,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain selain variabel Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja.

**Uji  $t$**

Tabel 14. Hasil Uji  $t$

Variabel Bebas	$t$ hitung	Sig. $t$
Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial	4,038	0,000
Motivasi Kerja	2,230	0,033

1. Hasil pengujian pengaruh Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) menghasilkan  $t$  hitung sebesar 4,038 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05. Sehingga diputuskan untuk menerima  $H_{a-1}$  dan menolak  $H_{0-1}$  yang berarti Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT Anugerah Gaya Abadi.
2. Hasil pengujian pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) menghasilkan  $t$  hitung sebesar 2,230 dengan nilai signifikansi sebesar 0,033 yang nilainya kurang dari 0,05 yang berarti menerima  $H_{a-2}$  dan menolak  $H_{0-2}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT Anugerah Gaya Abadi.

**Uji  $F$**

Tabel 15. Hasil Uji  $F$

Model	$F$	Sig.
Regression	31,870	0,000

Tabel 15 menunjukkan bahwa uji  $F$  menghasilkan  $F$  hitung sebesar 31,870 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) sehingga diputuskan untuk menolak  $H_{0-3}$  dan menerima  $H_{a-3}$ . Dari hasil ini dapat

disimpulkan bahwa Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Anugerah Gaya Abadi.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini telah menunjukkan adanya penerimaan terhadap ketiga hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, dimana:

1. Signifikansi dari  $t_{hitung}$  dari Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) adalah 0,000, telah menunjukkan bahwa Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Anugerah Gaya Abadi.
2. Signifikansi dari  $t_{hitung}$  dari Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah 0,033, telah menunjukkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Anugerah Gaya Abadi.
3. Berdasarkan pada hasil uji  $t$ , didapatkan bahwa variabel Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  dan koefisien beta yang paling besar, yaitu  $t_{hitung}$  sebesar 4,038 dan koefisien Beta sebesar 0,476. Sehingga variabel Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ). Dengan demikian, variabel Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Gaya Abadi.

## IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap Kompensasi Finansial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Gaya Abadi. Sehingga dapat dikatakan bahwa meningkatnya kepuasan terhadap kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Gaya Abadi. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
3. Kepuasan Kompensasi terhadap Finansial mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan daripada motivasi kerja. Kepuasan terhadap Kompensasi finansial memiliki pengaruh yang lebih besar daripada Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Gaya Abadi.

### Saran

Adapun saran yang dapat diberikan kepada manajemen PT Anugerah Gaya Abadi berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian terhadap faktor kepuasan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan, ditemukan bahwa karyawan merasa hak cuti tahunan yang didapat oleh karyawan outlet tidak sesuai dengan harapan mereka. Oleh karena itu, pihak manajemen dapat meninjau ulang dan mengevaluasi besarnya hak cuti tahunan dan kebijakan-kebijakan terkait pembayaran yang diterima karyawan sehubungan dengan cuti tahunan yang diberikan kepada karyawan outlet. Kompensasi yang cukup dan layak akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian terhadap faktor motivasi kerja, menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tergolong baik. Akan tetapi terdapat hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya. Jika karyawan tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya, hal ini dapat menurunkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen dapat melakukan pengamatan yang lebih terhadap situasi kerja di outlet dan berbicara kepada karyawan-karyawan yang dirasa memiliki kesulitan jika dibutuhkan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, Z., Sunuharyo, B. S., & Astuti, E. S. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Produksi PT.Ekamas Fortuna Malang). Retrieved March 24, 2015, from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/489/686>
- Arikunto, S. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Daft, L. (2008). *The Leadership Experience* (4<sup>th</sup> ed.). South Western : Thompson
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Paramita Rahayu, Trans) (10<sup>th</sup> ed). Jakarta : PT Indeks
- Djarwanto, (2001). *Mengenal Uji Statistik dalam Penelitian* (1<sup>st</sup> ed.).Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Djati, S.P., & Khusaini, M. (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja. Retrieved July 7, 2015 from <http://citation.itb.ac.id/pdf/jmk/8/MAN03050103.pdf>
- Eriyanto. (2007). *Teknik sampling analisis opini public*. Yogyakarta : LkiS
- Fajar, S.A., & Heru, T. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Gede, A., & Suparta. Y. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maharani Prema Sakti

- Denpasar. Retrieved March 30, 2015, from <http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/4793>
- George, J. M., & Jones, G. R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behaviour* (4<sup>th</sup> ed.). New Jersey : Upper Saddle River
- Hasibuan, M.S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- (2007). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah* (6<sup>th</sup> ed.). Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hermawan, A. (2005). *Penelitian bisnis : Paradigma kuantitatif*. Jakarta : PT. Grasindo
- Hidayanto, A., Hamid, D., & Hakam, M.S. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). Retrieved March, 24, 2015, from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/448/646>
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- (2009). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi bagaimana meneliti dan menulis tesis*. Jakarta : Erlangga
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKKPN
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Mangkuprawira & Aida. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Mangkuprawira, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit IPB Press, Kampus IPB Taman Kencana Bogor
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (10<sup>th</sup> ed.). Jakarta : Salemba Empat
- Mondy, R.W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.1*, 10<sup>th</sup> ed.). Jakarta : Penerbit Erlangga
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 : Pengolahan Data Terpraktis*. (1<sup>st</sup> ed.). Yogyakarta : ANDI
- Putrayasa, R., Susilo, H., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT.Asuransi Jiwasraya. Retrieved March 24,2015, from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/684/883>
- Ramzan, M., Zubair, H.M.K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). Retrieved March 19,2015, from <http://e-resources.pnri.go.id:2057/docview/1511129958?pq-origsite=summon>
- Rivai, V., & Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (2<sup>nd</sup> ed). Jakarta: Rajawali Pers.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3<sup>rd</sup> ed.). Yogyakarta : Aditya Media
- Siagian, S.P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (2<sup>nd</sup> ed.). Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sirait, J. T. (2006). *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta : Grasindo
- Sutrisno, E. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Gramedia
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, kuisisioner, dan analisis data sumber daya manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Ulfa, M., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). Retrieved March 24,2015, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/123/211>