

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN MIE CELOR H.M. SYAFEI PALEMBANG

Helmi Rumenda

Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

Email : rumendanst@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pegawai Mie Celor H.M. Syafei Palembang. Untuk menciptakan motivasi kerja tentunya diperlukan pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga mencapai semangat yang tinggi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, diantaranya kompensasi finansial yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan. Pada penelitian ini variabel kompensasi finansial merupakan variabel independen dan variabel motivasi kerja sebagai variabel dependen. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Kuesioner yang diajukan mengacu kepada skala Likert. Uji instrumen data dilakukan dengan Uji Validitas Data dengan hasil semua item pertanyaan dinyatakan valid dan Uji Reabilitas dengan hasil semua item pertanyaan adalah Reliable. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana melalui uji-t, dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Uji-t (secara parsial) pada variabel kompensasi finansial (X) diperoleh nilai t_{hitung} ($3,840$) $>$ t_{tabel} ($2,060$), berdasarkan uji hipotesis artinya bahwa motivasi kerja (Y) dipengaruhi oleh kompensasi finansial.

Kata kunci : Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of financial compensation on work motivation Mie Celor H.M. SyafeiPalembang .. To create a working motivation of course required the driving force to create an enthusiasm of one's work so as to achieve high spirits. There are many factors that affect employee motivation, including financial compensation in accordance with the work that has been done. In this study the financial compensation variable is an independent variable and work motivation variable as a dependent variable. Data collection techniques were conducted by interview method, questionnaire, and literature study. The proposed questionnaire refers to the Likert scale. Test instrument data is done by Test Data Validity with result of all item question is valid and Test of Reability with result of all item question is Reliable. Hypothesis testing using simple regression analysis through t-test, with a view to know the effect of independent variables to 95% dependent dependent variable ($\alpha = 0.05$). The t-test (partially) on the financial compensation (X) variable is obtained tcount ($3,840$) $>$ t_{table} (2.060), based on the hypothesis test that work motivation (Y) is influenced by financial compensation.

Keywords: Financial Compensation and Work Motivation.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Agar terwujudnya perusahaan yang diinginkan, harus ada motivasi agar karyawan/pegawai bisa melakukan tugas yang telah diberikan dengan sungguh-sungguh.

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi sebagai usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya dan potensi dan tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi bertujuan untuk dapat mendorong gairah dan semangat kerja karyawan/pegawai dalam rangka meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, serta menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Efektifitas motivasi kerja yang baik akan mencerminkan pelayanan karyawan yang baik terhadap konsumen, begitu juga sebaliknya motivasi kerja yang kurang baik akan mengakibatkan kurangnya kepercayaan konsumen serta semangat karyawan berkurang. Untuk itu motivasi kerja terhadap karyawan sangatlah penting agar tercipta suasana dan hubungan kerja yang baik, sehingga tujuan perusahaan atau lembaga bisa tercapai.

Demikian halnya dengan kondisi kinerja karyawan/pegawai pada Mie Celor H.M. Syafei seperti pada saat memberikan pelayanan kepada konsumen/pembeli, untuk menegakkan disiplin dan meningkatkan kinerja karyawan Mie Celor H.M. Syafei dibutuhkan motivasi yang memberikan arahan baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kompensasi finansial.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas. Kompensasi finansial terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi.

Faktor kompensasi finansial karyawan merupakan salah satu hal yang sangat mempengaruhi perusahaan dalam kinerja yang dapat menciptakan kepuasan kerja para karyawannya. Upah yang diterima para karyawan masih ada yang belum sesuai dengan upah minimum Provinsi Sumatera Selatan tahun 2016 yaitu sebesar Rp. 2.940.000. seperti terlihat pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1.1. Daftar Upah Karyawan Mie Celor H.M. Syafei Palembang

No.	Keterangan	Lokasi	Nominal
1.	Kasir	1. Jl. K.H. Ahmad Dahlan	Rp 3.000.000.
		2. Jl. Mujahidin	Rp 3.000.000.
		3. Jl. Merdeka	Rp 3.000.000.
2.	Juru Masak	Jl. Merdeka	Rp 1.000.000.
3.	Karyawan	1. Jl. K.H. Ahmad Dahlan	Rp 1.500.000.
		2. Jl. Mujahidin	Rp 1.500.000.
		3. Jl. Merdeka	Rp 1.500.000.
4.	Tukang Cuci Piring	1. Jl. K.H. Ahmad Dahlan	Rp 700.000.
		2. Jl. Mujahidin	Rp 700.000.
		3. Jl. Merdeka	Rp 700.000.

Selain pemberian upah yang sesuai, agar perusahaan Mie Celor H.M. Syafei Palembang dapat bersaing dan mempertahankan eksistensinya diperlukan peningkatan pemberian insentif kepada karyawan. Pemberian insentif oleh pihak perusahaan belum dapat dikatakan baik karena pemberian insentif berdasarkan keputusan dari pihak manajemen perusahaan saja tanpa mengikutsrtakan para karyawan dalam pengambilan keputusan.

Faktor pemberian bonus kepada karyawan Mie Celor H.M. Syafei Palembang oleh pihak perusahaan masih bersifat insidentil berdasarkan kebijakan yang ditentukan oleh pihak perusahaan, artinya sistim pemberian bonus belum dapat dikatakan baik.

Berdasarkan alasan-alasan di atas peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan Mie Celor H.M. Syafei Palembang, sehingga penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN MIE CELOR H. M. SYAFEI PALEMBANG”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka peneliti merumuskan masalah dalam penulisan ini, yaitu; Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan Mie Celor H. M. Syafei Palembang ?.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan Mie Celor H. M. Syafei Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah ditetapkan, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah 1) manfaat teoritis, 2) memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya memperkaya teori-teori mengenai kompensasi finansial dan motivasi kerja, 3) manfaat praktis yaitu memberikan kontribusi bagi peneliti lain sebagai sumber rujukan ilmiah untuk mengkaji berbagai masalah yang relevan dengan penelitian ini dan bagi perusahaan Mie Celor H. M. Syafei Palembang.

II. KERANGKA TEORI, KERANGKA BERFIKIR, MODEL PENELITIAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Veithzal Rivai, 2010: 741).

Menurut B. Isyadi (2004:101) kompensasi atau balas jasa adalah salah satu faktor yang sangat penting baik untuk kepentingan perusahaan atau organisasi maupun kepentingan pekerja. Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan adalah merupakan unsur pembiayaan, di lain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi, disamping kompensasi tersebut juga sekaligus merupakan penentu status sosial dalam lingkungan masyarakat.

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai nsebagai penghargaan atas pelayanan mereka.

2.1.2. Jenis-jenis Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2011:58), mengatakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari:

1. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham), dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

2.1.3. Komponen-komponen Kompensasi

Menurut Veithzel Rivai (2010:744), mengatakan bahwa komponen kompensasi terdiri dari :

1. Gaji adalah bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
2. Upah merupakan imbalan finansial lansung yang dibayarkan pada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Beswarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
3. Insentif merupakan imbalan langsung yang bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

2.1.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut B. Isyandi (2004:104), mengatakan bahwa kompensasi hendaklah memenuhi beberapa kriteria :

1. Memenuhi kebutuhan minimal
2. Harus dapat mengikat
3. Harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
4. Tidak boleh bersifat statis
5. Harus adil
6. Komposisi dari kompensasi harus diperhatikan

2.1.5. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Umar (2012:16) adalah

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Upah
5. Premi
6. Pengobatan
7. Asuransi

2.1.6. Tujuan Kompensasi

Menurut Veithzel Rivai (2010:743), mengatakan bahwa manajemen kompensasi memiliki tujuan, meliputi :

1. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Menjamin keadilan
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya
6. Mengikuti aturan hukum
7. Memfasilitasi pengertian
8. Meningkatkan efisiensi administrasi.

2.1.7. Pengertian Motivasi

Menurut Mangkunegara (2009:93), motif merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Motivasi adalah sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan (Bukhori Zainun dalam Triyaningsih dan Wiharso, 2007:46).

Malayu Hasibuan (2003:95), mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.1.8. Teori-teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (*Hierarchy of Need Theory*)

Maslow yang dikutip oleh Ivancevich, dkk (2007:148), menyatakan beberapa hierarki kebutuhan yang berhubungan erat dengan motivasi, yakni :

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*)
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety and security*)
- c. Kebutuhan akan kebersamaan, sosial, dan cinta (*belongingness, social and love*)
- d. Kebutuhan harga diri (*esteem*)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

2. Teori ERG Aldefer (*ERG Theory*)

Teori ERG merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan yaitu existence needs, relatedness needs, growth needs (Mangkunegara, 2009:98).

3. Kebutuhan Dua-Faktor Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*)

Menurut Mangkunegara (2009:122), mengatakan bahwa dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu faktor pemeliharaan yang meliputi administrasi, kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang, dan tanggungjawab.

4. Teori Kebutuhan Mc Clelland (*Mc Clelland's Achievement Motivation Theory*)

Menurut Mangkunegara (2009:97), mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia yakni kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk kekuasaan.

2.1.9. Tujuan Motivasi

B. Isyandi (2004:136), tujuan motivasi anatara lain adalah meningkatkan moral dan kepuasan pegawai, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan/organisasi, meningkatkan kedisiplinan, mengefektifkan pengadaan pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.10. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Ivancevich, Konvasche, dan Matteson (2007:146), ditemukan tiga bidang utama yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu :

1. Persoalan organisasi: kompensasi, tunjangan, kesempatan karir, dan reputasi perusahaan
2. Persoalan pekerjaan: jadwal pekerjaan, kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru, dan mendapatkan pekerjaan yang menantang
3. Persoalan pemimpin: apakah pemimpin/supervisor dapat dipercaya, merupakan motivasi dan pembimbing yang baik, dan fleksibilitas dalam memecahkan masalah.

2.1.11. Indikator Motivasi

Indikator variabel motivasi mengacu kepada aspek motivasi yang dikembangkan oleh Herzberg, yakni meliputi :

1. Persatsi
2. Pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri

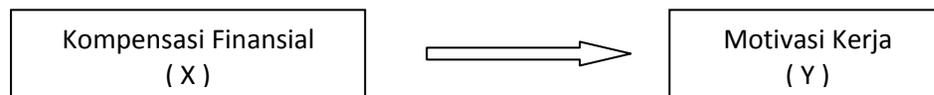
4. Tanggungjawab
5. Kenyamanan tempat bekerja
6. Kemajuan dalam karir

2.2. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kajian teoritik seperti yang telah diuraikan di atas, kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat motivasi kerja. Perusahaan yang memberikan kompensasi finansial secara tepat dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi.

2.3. Model Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka model penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar 2.1. Model Penelitian

2.4. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini bermaksud untuk menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian, berdasarkan kajian teori yang terdapat pada kerangka berfikir yang telah dikemukakan sebelumnya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Ada Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Mie Celor H.M. Syafei Palembang “.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Perusahaan Mie Celor H.M. Syafei Palembang dijadikan objek penelitian dalam penulisan ini berlokasi di Jalan K.H. Ahmad Dahlan, Jalan Mujahidin, dan Jalan Merdeka.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

Menurut Mudrajad Kuncoro (2009), data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian (Umar, 2008), yaitu :

1. Data Kualitatif

Data dalam penelitian biasanya berbentuk kata-kata, gambar, dan sedikit angka yang dianalisis dalam terminologi respon-respon individual, kesimpulan deskriptif, atau keduanya. Biasanya data dalam bentuk skala nominal, ordinal, atau interval.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif mendasarkan hasil penelitian pada perhitungan-perhitungan matematis yang kemudian memberikan gambaran atas suatu fenomena kasus yang diajukan dalam penelitian. Data angka yang dijadikan menjadi acuan atau parameter tingkat atau level yang telah ditentukan sebelumnya. Cara-cara yang digunakan bisa

berupa tes (pra maupun pasca) yang kemudian melalui berbagai proses uji validitas data.

3.2.2. Sumber Data

Untuk menganalisis dan menginterpretasikan data dengan baik, diperlukan data yang valid dan reliable agar hasil yang didapat mengandung kebenaran. Ada dua jenis sumber data dalam penelitian ini, yaitu :

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden itu sendiri (karyawan Mie Celor H.M. Syafei Palembang) dengan melakukan wawancara serta penyebaran kuesioner.
2. Data Sekunder yaitu data yang terlebih dahulu diperoleh dan dikumpulkan oleh orang lain ataupun dapat juga data yang diperoleh dari internet dan artikel yang berhubungan dengan objek penelitian (Umar, 2008).

3.3. Populasi Penelitian

Populasi (Mudrajad Kuncoro, 2009), adalah kelompok elemen yang lengkap, dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mie Celor H.M. Syafei Palembang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode :

1. Wawancara
2. Kuisisioner
3. Studi Pustaka

3.5. Metode Analisa

Analisa data dilakukan setelah data terkumpul. Proses analisis data merupakan usaha memperoleh jawaban permasalahan penelitian. Analisis data yang digunakan penelitian ini adalah :

1. Uji Validitas. Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2013).
2. Uji Reabilitas. Uji ini adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) > 0,6.
3. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel Dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen, apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (M. Iqbal Hasan, 2008). Data yang digunakan biasanya bersekala interval atau rasio. Rumus Regresi Linier Sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Motivasi kerja

X = Kompensasi finansial

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

4. Uji Hipotesis

- a. Uji t. Uji ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain konstan. Untuk melakukan pengujian t, maka dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \beta_n / S_{\beta_n}$$

dimana :

t : mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df)

β_n : koefisien regresi masing-masing variabel

S_{β_n} : standar error masing-masing variabel

- b. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model menerangkan variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 (satu) berarti variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X)

No.	Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Status
1.	Kompensasi Finansial (X)	Butir 1	0,475	Valid
		Butir 2	0,740	Valid
		Butir 3	0,677	Valid
		Butir 4	0,783	Valid
		Butir 5	0,808	Valid
		Butir 6	0,725	Valid
2.	Motivasi Kerja (Y)	Butir 1	0,474	Valid
		Butir 2	0,600	Valid
		Butir 3	0,550	Valid
		Butir 4	0,606	Valid
		Butir 5	0,678	Valid
		Butir 6	0,649	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Dari tabel 4.1. di atas dijelaskan bahwa untuk variabel kompensasi finansial (X), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari seluruh item (6 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur variabel kompensasi finansial (X) ternyata semua item pertanyaan memiliki nilai di atas bata kritis yang ditentukan, sehingga semua item dinyatakan valid. Dan untuk variabel motivasi kerja (Y), hasil dari validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari seluruh item (6 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur variabel motivasi kerja (Y) ternyata semua item pertanyaan memiliki nilai di atas batas kritis yang ditentukan, sehingga semua dinyatakan valid.

4.2. Uji Reabilitas

Tabel 4.2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kompensasi Finansial	0,879	Reliabel
Motivasi Kerja	0,808	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah

Uji Reabilitas digunakan untuk membuktikan bahwa pertanyaan di dalam kuesioner konsisten atau tidak. Uji Reabilitas ini berkaitan dengan konsistensinya suatu data apabila dilakukan pengamatan berulang. Reabilitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan Uji Cronbach Alpha, dengan ketentuan apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ maka instrumen pengukuran Reliable. Dari hasil perhitungan Reabilitas dapat dijelaskan bahwa seluruh item pertanyaan adalah Reliable.

4.3. Koefisien Determinasi

Tabel 4.3. Model Summary

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.337	1.70479

a. *Predictors* : (Constant), Kompensasi Finansial

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.3. menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentasi variabel dependen motivasi kerja yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel independen kompensasi finansial. Koefisien determinasi juga digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen kompensasi finansial terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja.

- a) R dalam Analisis Regresi Sederhana menunjukkan korelasi (*correlation pearson*), yaitu korelasi antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Angka R didapat 0,602 artinya korelasi antara variabel kompensasi finansial dengan motivasi kerja sebesar 0,602.

- b) Nilai R^2 sebesar 0,362 artinya persentase sumbangan kompensasi finansial terhadap motivasi kerja sebesar 36,2 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.
- c) *Adjusted R Square* adalah R Square yang telah disesuaikan, nilai sebesar 0,337 menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- d) *Standard Error of Estimated* (Standar deviasi) adalah ukuran kesalahan prediksi nilai sebesar 1.70479.

4.4. Uji Regresi

Tabel 4.4. Coefficients

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1. (<i>Constant</i>)	12,902	3,518		3,667	,001
Kompensasi Finansial	,534	,139	,602	3,840	,001

a. *Dependent Variabel* : motivasi kerja
 Sumber : Data primer yang diolah,2017

Tabel 4.4 dapat dijelaskan sebagai berikut : kolom B menunjukkan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan variabel independen (X), kolom Std. Error menunjukkan nilai kesalahan baku untuk parameter koefisien regrasi, kolom Beta menunjukkan besarnya koefisien regresi yang dibakukan atau menunjukkan koefisien jalur, kolom t menunjukkan t_{hitung} untuk masing-masing parameter koefisien regresi, dan kolom Sig. menunjukkan besarnya peluang kesalahan yang terjadi.

Memperhatikan persamaan regresi tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari variabel independen yang menunjukkan besarnya nilai yang disambungkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif berarti jika variabel independen meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variabel dependen, demikian pula sebaliknya. Adapun persamaan regresi sederhananya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,902 + 0,534X$$

Keterangan :

- Y = Motivasi Kerja
- X = Kompensasi Finansial
- a = Nilai Konstanta
- b = Koefisien Regresi

- Konstanta sebesar 12,902 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Trust maka nilai partisipasinya sebesar 12,902
- Koefisien Regresi X sebesar 0,534 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai Trust, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,534

4.5. Uji-t

Hipotesis

- H_0 : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- H_a : X berpengaruh signifikan terhadap Y

Kriteria pengujian :

- Tolak H_0 jika nilai sig. $< 0,05$
- Terima H_0 jika nilai sig. $> 0,05$

Dari tabel 4.4 di atas terlihat hasil dari output t_{hitung} sebesar 3,840. Untuk mencari t_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $28-2-1 = 25$ maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 2,060.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 diterima

Karena $t_{hitung} (3,840) > t_{tabel} (2,060)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model teoritik penelitian didukung oleh data, dan kesimpulannya “Ada pengaruh signifikan Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan Mie Celor H.M. Syafei Palembang”.

5.2. Saran

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka perusahaan Mie Celor H.M. Syafei Palembang sebaiknya memperhatikan manajemen kompensasi finansial yang baik diantaranya dengan memberikan upah minimal sesuai dengan Upah Minimum Provinsi, demikian juga dengan insentif dan bonus agar disesuaikan dengan kinerja karyawan, serta memberikan tunjangan hari raya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- B. Isyadi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Riau: Uni Press.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu. 2011. *Manajemen Dasar Dan Pengertian Masalah*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Ivancevich, Jhon M., Roberth Konopaske dan Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mudrajad Kuncoro. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis*. Edisi 3. Jakarta: Penerbit Airlangga.
- M. Iqbal Hasan. 2008. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Yogyakarta: Bumi Akasara.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persda.
- SL. Triyaningsih dan Wiharso. 2007. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penghulu*. Jurnal SDM vol. 2 no.1. <http://isjd.pdii.lipi.go.id>
- Umar, H. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Jakarta.

