
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, MASA KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN

DI PT. SO GOOD FOOD UNIT UHT BOYOLALI

¹⁾Susilo Bekti ²⁾Eny Kustiyah ³⁾Rochmi Widayati

Jl. Agus Salim No.10, Sondakan, Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57147
Susilobekti81@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, masa kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. So Good Food Unit UHT Boyolali. Data diambil dengan cara menyebarkan kuesioner dengan sampel karyawan *office* PT So Good Food Unit UHT Boyolali sebanyak 40 orang. Analisis data menggunakan SPSS uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan tidak terdapat pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Kompensasi finansial, masa kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang dihasilkan berturut – turut adalah kompensasi finansial $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, nilai signifikansi masa kerja $0,441 > 0,05$ yang berarti tidak terdapat pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan dan nilai signifikansi motivasi kerja $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal menyebabkan perusahaan dapat mencapai visi dan misi perusahaan dengan baik.

Kata kunci: kinerja karyawan, kompensasi finansial, masa kerja, motivasi kerja

ABSTRACT

This research has aim to find out the effect of financial compensation, working time, and working motivations to employees performances in PT. So Good Food Unit UHT Boyolali. Data was taken by distributing questionnaires with a sample of 40 office employees at PT So Good Food Unit UHT Boyolali. Data analysis used SPSS multiplied linear regression test. The results showed that there was a significant effect between financial compensation and work motivation on employee performance partially and there is no influence on the working time variable on employee performance partially. Financial compensation, working time, and working motivation can simultaneously influence employee performance. The significance value of financial compensation $0,000 < 0,05$ which means there is an effect of financial compensation on employee performance, significance value of working time is $0,441 > 0,05$ which means there is no effect of working time on employee performance, and the significance value of working motivation is $0,000 < 0,05$, which means there is an effect of working motivation on employee performance. Optimal employee performance makes companies can achieve the company's vision and mission well.

Keyword: employee performance, financial compensation, working time, working motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah memperoleh keuntungan agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang dan menjadi berkembang serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya yang bergerak pada bidang yang sama. Dengan berpijak pada pendekatan sistem, manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian dari sebuah sistem yang lebih besar yaitu organisasi. Perusahaan perlu menyediakan umpan balik yang nantinya akan berdampak pada kinerja perusahaan, untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan perlu memberikan respon umpan balik yang sepadan kepada karyawannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, dikarenakan kualitas kinerja karyawan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Padmanty (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaji dan motivasi.

Gaji atau kompensasi merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu imbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat berupa kompensasi secara finansial maupun non finansial. Sebagai seorang manusia pasti selalu memiliki kebutuhan hidup yang tidak terbatas dan selalu berusaha untuk memenuhinya. Motivasi dasar bagi kebanyakan orang yang bekerja menjadi

karyawan adalah untuk mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhannya tersebut.

Motivasi tinggi yang dimiliki karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Keproduktifan karyawan akan mempengaruhi perkembangan perusahaan dan perusahaan dapat bersaing dengan kompetitor – kompetitornya. Selain motivasi, masa kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Masa kerja diukur menggunakan rentang waktu, semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan maka dapat diartikan bahwa karyawan tersebut memiliki pengalaman kerja yang tinggi yang akan berpengaruh kepada profesionalitas kerja seorang karyawan.

Tujuan perusahaan untuk mencapai hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari karyawan perusahaannya. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan yang ketat antar perusahaan dengan bidang sejenis, perusahaan memerlukan karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi.

KAJIAN PUSTAKA

Definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2005). Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau 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 perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai dan Basri,2005). Terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Dharma, 2002): a. Kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja merupakan taraf pengertian dan penerimaan seorang individu atas tugas yang diberikan kepadanya. Makin jelas pekerja mengenai persyaratan dan sasaran yang dapat dikerjakan untuk kegiatan ke arah tujuan ; b. Pelatihan yang di lakukan oleh perusahaan sebagai proses pembelajaran dengan menggunakan teknik serta metode tertentu untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam lingkungan pekerjaan ; c. Tingkat motivasi kerja adalah daya energi yang membara, mendorong, mengarahkan,dan mempertahankan perilaku ; d. Kemampuan , kepribadian, dan minat merupakan kecakapan seorang, seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai cara ; e. Pendidikan sebagai suatu proses, teknik, dan metode belajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kompensasi finansial menurut Mangkunegara (2005) kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan karyawan. Perusahaan

memberikan kompensasi kepada karyawannya dengan harapan adanya timbal balik karyawan tersebut terhadap perusahaan untuk bekerja dengan prestasi yang baik (Riyadi, 2011). Menurut Panggabean (2004) Gaji adalah sebuah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan , bulanan atau mingguan. Setiap pegawai harus diberikan kompensasi finansial untuk menjapai kinerja yang produktif (Siregar, 2011).

Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat (Tarwaka, 2010). Masa kerja merupakan kondisi hubungan kerja yang dihitung semenjak pekerja memiliki hubungan dengan perusahaan dari pertama kali bekerja sampai dengan pekerja berhenti bekerja atau diberhentikan (Suma'mur, 2009). Menurut pendapat Ranupendoyo dan Saud (2005) semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik. Masa kerja dikategorikan menjadi 2 yaitu masa kerja kategori baru ≤ 3 tahun dan masa kerja kategori > 3 tahun. Faktor yang mempengaruhi masa kerja diantaranya adalah tingkat kepuasan kerja, stres lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi hasil kerja (Handoko, 2007). Menurut Septiana (2015) masa kerja memberi pengaruh secara positif dan negatif karena membentuk adanya pengalaman bagi individu sehingga akan menjadikan bentuk persepsi didalam diri individu.

Motivasi adalah dorongan yang terdapat dari dalam diri individu yang merangsang individu untuk melakukan sesuatu tindakan. Menurut Samsudin (2006), motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Indy dan Handoyo (2013) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu: a. prinsip partisipasi ; b. prinsip komunikasi ; c. prinsip mengakui andil bawahan ; d. prinsip pendelegasian wewenang ; e. prinsip memberi perhatian (Mangkunegara, 2009). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang yang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan diantaranya kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan serta kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja diantaranya adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai , supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi , status dan tanggungjawab serta peraturan yang berlaku. Menurut Siswanto (2005) Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut perusahaan meliputi empat unsur utama, yaitu kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penerapan pola kerja yang efektif, serta kebijakan.

METODE ANALISIS

Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2019 di PT. So Good Food Unit UHT yang Berlokasi di Jl. Raya Randusari-Nepen km 2, Dukuh Dampit, Randusari, Teras, Boyolali, Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan office PT. So Good Food Unit UHT Boyolali sebanyak 40 orang. Penelitian ini merupakan penelitian dengan cara mengumpulkan data tanggapan karyawan office PT. So Good Food Unit UHT Boyolali mengenai kompensasi finansial, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diperoleh melalui pengisian kuisisioner terhadap karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Jenis Penelitian ini tergolong kedalam jenis penelitian asosiatif yang merupakan penelitian dengan metode untuk mencari korelasi atau hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yang merupakan hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Sugiyono , 2008). Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh kompensasi finansial, masa kerja dan motivasi sebagai variabel bebas (Independen) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Dependen).

Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan Uji Deskriptif dan Uji Regresi Linier Berganda dengan aplikasi SPSS. Uji Deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data

kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Sedangkan uji Regresi Linier Berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Janie, 2012). Sebelum dilakukan Uji Regresi Linier Berganda maka harus dilakukan pengujian prasyarat yang terdiri dari beberapa jenis pengujian, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui sebaran model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk memenuhi asumsi normalitas dalam hal ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (Ghozali, 2011).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011).

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF masing - masing variabel independen. Data $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$ dikatakan bebas dari gejala

multikolinearitas jika nilai VIF >10 (Ghozali, 2011).

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yang bertujuan untuk mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas (Sulhan, 2009). Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

Dilakukan perumusan hipotesis penelitian dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

H1 : kompensasi finansial, masa kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4 : kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 1. Distribusi responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi
1.	Perempuan	17
2.	Laki-laki	23
Total		40

Sumber: Data Primer Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut jenis kelamin terdiri dari 17 orang perempuan (42,5%) dan 23 laki-laki (57,5%). Presentase ini menunjukkan

bahwa lebih dari separuh sampel adalah laki-laki.

b. Usia

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi
1.	20 – 29	20
2.	30 – 39	18
3.	40 – 49	2
Total		40

Sumber: Data Primer Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan usia terdiri dari 20 – 29 berjumlah 20 orang (50%), 30 – 39 berjumlah 18 orang (45%), dan 40 – 49 berjumlah 2 orang (5%).

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Distribusi responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Usia	Frekuensi
1.	SMA Sederajat	3
2.	Diploma	4
3.	Sarjana	33
Total		40

Sumber: Data Primer Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 3 yaitu distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa sebanyak 3 orang (7,5%) SMA sederajat, 4 orang (10%) Diploma, dan yang terbanyak 33 orang (82,5%) Sarjana.

d. Status Pernikahan

Tabel 4. Distribusi responden berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Frekuensi
1.	Menikah	26
2.	Belum Menikah	14
Total		40

Sumber: Data Primer Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa distribusi responden

menurut status pernikahan yaitu 26 orang (65%) sudah menikah dan 14 orang (35%) belum menikah.

e. Lama Bekerja

Tabel 5. Distribusi responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi
1.	0 – 1 tahun	2
2.	1 – 3 tahun	15
3.	3 – 6 tahun	23
Total		40

Sumber: Data Primer Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut lama bekerja yaitu 0 – 1 tahun sejumlah 2 orang (5%), 1 – 3 tahun sejumlah 15 orang (37,5%), dan 3 – 6 tahun sejumlah 23 orang (57,5%).

f. Bidang Pekerjaan

Tabel 6. Distribusi responden berdasarkan Bidang Pekerjaan

No	Bidang Pekerjaan	Frekuensi
1.	Quality Control	6
2.	Warehouse	4
3.	Production	11
4.	HRGA	3
5.	PPIC	2
6.	Procurement	2
7.	Maintenance	3
8.	FA	7
9.	Purchasing	2
Total		40

Sumber: Data Primer Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut bidang pekerjaan terdiri dari Quality Control 6 orang (15%), Warehouse 4 orang (10%), Production 11 orang (27,5%), HRGA 3 orang (7,5%), PPIC 2 orang (5%), Procurement 2 orang (5%), Maintenance 3 orang (7,5%), FA 7 orang (17,5%), dan Purchasing 2 orang (5%).

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan IBM SPSS Statistic 23 uji validitas Pearson Product Moment. Hasil uji validitas dilihat dari perbandingan nilai R tabel dan R hitung. Data dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel. Nilai r tabel ditentukan sebagai berikut:

Jumlah responden = 40 orang

$df = 40 - 2$, $df = 38$

r tabel pada taraf signifikansi 5% = 0,3120

r tabel pada taraf signifikansi 1% = 0,4026

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

No. Soal	R hitung			
	Kompensasi Finansial	Masa Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja
1.	0,375*	0,424**	0,486**	0,347*
2.	0,353*	0,472**	0,313*	0,388*
3.	0,445**	0,428**	0,553**	0,554**
4.	0,685**	0,611**	0,562**	0,480**
5.	0,332*	0,375*	0,315*	0,469**
6.	0,359*	0,386*	0,313*	0,331*
7.	0,368*	0,335*	0,372*	0,669**
8.	0,334*	0,392*	0,330*	0,424**
9.	0,380*	0,508**	0,330*	0,494**
10.	0,479**	0,510**	0,333*	0,502**

Sumber: Data Primer Penelitian, 2019

Tanda ** menunjukkan data signifikan pada taraf signifikansi 0,01

Tanda * menunjukkan data signifikan pada taraf signifikansi 0,05

Berdasarkan hasil uji validitas data pada variabel dependen maupun independen didapatkan hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel signifikan pada taraf signifikansi 0,01 dan 0,05 pada keseluruhan data sehingga data dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan IBM SPSS Statistic 23 uji reliabilitas *Alpha Cronbach's*. Hasil uji dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $>$ 0,6.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Nilai cronbach alpha

Kompensasi Finansial	Masa Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja
0,641	0,688	0,614	0,696

Sumber: Data Primer Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui nilai cronbach alpha pada variabel kompensasi finansial, masa kerja, motivasi kerja dan kinerja memiliki nilai $>$ 0,6 yang berarti data bersifat reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan IBM SPSS Statistic 23 uji *Kolmogorov Smirnov* dengan $N = 40$ dan $\alpha = 5\%$ pada semua variabel didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi
Kompensasi Finansial	2,000
Masa Kerja	0,184
Motivasi Kerja	2,000

Sumber: Data Primer Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 9 dapat diketahui pada variabel kompensasi finansial, masa kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki data yang berdistribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang dihasilkan pada uji $>$ 0,05. Nilai signifikansi $>$ 0,05 menunjukkan bahwa keseluruhan data hasil penelitian berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas menggunakan IBM SPSS Statistic 23 *Test of Linearity* dengan $N = 40$ dan $\alpha = 5\%$ pada variabel independen yang diuji linier atau tidaknya dengan variabel dependen didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai
----------	-------

	Signifikansi
Kompensasi Finansial x Kinerja	0,330
Masa Kerja x Kinerja	0,188
Motivasi Kerja x Kinerja	0,749

Sumber: Data Primer Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 4 dapat diketahui keseluruhan variabel independen yaitu kompensasi finansial, masa kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang linear atau searah dengan variabel dependen yaitu kinerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi hasil uji linearitas $> 0,05$. Nilai Signifikansi $> 0,05$ menunjukkan bahwa data hasil penelitian memiliki hubungan yang linear.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menggunakan IBM SPSS Statistic 23 dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF dengan $N = 40$ dan $\alpha = 5\%$ pada keseluruhan variabel independen didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Kompensasi Finansial	0,927	1,079
Masa Kerja	0,899	1,113
Motivasi Kerja	0,874	1,144

Sumber : Data Primer Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 5 didapatkan hasil tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadinya korelasi yang kuat diantara variabel independen yang ditunjukkan dengan hasil keseluruhan nilai *tolerance* bernilai $> 0,1$ dan hasil keseluruhan nilai VIF < 10 . Hasil tersebut menunjukkan data hasil penelitian

memiliki model regresi yang baik dengan tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji Heterokedastisitas

a. Kompensasi Finansial

Dari pengolahan data menggunakan IBM SPSS *Statistic 23* diperoleh hasil untuk $N=40$ dan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) yaitu hubungan yang kuat pada variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *correlation coefficient* sebesar 0,522. Korelasi bernilai signifikan pada angka signifikansi 0,01 yang ditunjukkan dengan tanda **. Hubungan kedua variabel searah ditunjukkan dengan angka positif pada nilai *correlation coefficient*, yang berarti jika kompensasi finansial meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Dalam hal ini hubungan kompensasi finansial dan kinerja karyawan signifikan ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji *rank spearman* menunjukkan nilai $0,001 < 0,01$.

b. Masa Kerja

Dari pengolahan data menggunakan IBM SPSS *Statistic 23* diperoleh hasil untuk $N=40$ dan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) yaitu hubungan yang cukup kuat pada variabel masa kerja dan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *correlation coefficient* sebesar 0,293. Hubungan kedua variabel searah ditunjukkan dengan angka positif pada nilai *correlation coefficient*, yang berarti semakin lama masa kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya. Dalam hal ini

hubungan masa kerja dan kinerja karyawan tidak signifikan ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji *rank spearman* menunjukkan nilai $0,066 > 0,05$.

c. Motivasi Kerja

Dari pengolahan data menggunakan IBM SPSS *Statistic 23* diperoleh hasil untuk $N=40$ dan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) yaitu hubungan yang kuat pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *correlation coefficient* sebesar $0,626$. Korelasi bernilai signifikan pada angka signifikansi $0,01$ yang ditunjukkan dengan tanda **. Hubungan kedua variabel searah ditunjukkan dengan angka positif pada nilai *correlation coefficient*, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya. Dalam hal ini hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan signifikan ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji *rank spearman* menunjukkan nilai $0,000 < 0,01$.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	274,702	3	91,567	16,642	,000 ^b
Residual	198,073	36	5,502		
Total	472,775	39			

Sumber: Data Primer Penelitian, 2019

Dari pengolahan data menggunakan IBM SPSS *Statistic 23* diperoleh hasil untuk $N=40$ dan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) uji regresi linier berganda pada tabel anova didapatkan hasil nilai uji F yang menunjukkan F hitung $> F$ tabel yaitu $16,642 > 2,86$ dan hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti kompensasi finansial, masa kerja dan motivasi kerja bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja karyawan PT So Good Food Unit UHT, Boyolali sehingga H1 diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	2,505	4,842		,517
kompensasi finansial	,448	,115	,436	3,895
masa kerja	,097	,117	,095	,832
motivasi kerja	,555	,132	,485	4,205

Sumber : Data Primer Penelitian, 2019

Dari pengolahan data menggunakan IBM SPSS *Statistic 23* diperoleh hasil untuk $N=40$ dan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) uji regresi linier berganda pada tabel *coefficient* didapatkan hasil nilai uji t pada kompensasi finansial menghasilkan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $3,895 > 2,02809$ dan nilai signifikansi kompensasi finansial $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Nilai uji t pada masa kerja menunjukkan hasil t hitung $< t$ tabel yaitu $0,832 < 2,02809$ dan nilai signifikansi masa kerja $0,441 > 0,05$ yang berarti tidak terdapat pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai uji t pada motivasi kerja menghasilkan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $4,205 > 2,02809$ dan nilai signifikansi motivasi kerja $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga H2 dan H4 diterima serta H3 ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Finansial, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 12 dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 2,505 + 0,448x_1 + 0,097x_2 + 0,555x_3 + 0$

Konstanta (α) bernilai 2,505 yang berarti jika kompensasi finansial, masa kerja dan motivasi kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai 2,505. Koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X1) sebesar 0,448 yang berarti apabila kompensasi finansial meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,448 satuan. Koefisien bernilai positif yang artinya terdapat hubungan searah antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel masa kerja (X2) sebesar 0,097 satuan yang berarti apabila masa kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,097 satuan. Koefisien bernilai positif yang artinya terdapat hubungan searah antara masa kerja dan kinerja karyawan. Koefisien regresi motivasi kerja (X3) sebesar 0,555 yang berarti apabila kompensasi finansial meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,555 satuan. Koefisien bernilai positif yang artinya terdapat hubungan searah antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pada tabel 15 dapat diketahui pengaruh secara simultan kompensasi finansial, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi hasil perhitungan yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai F yang menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16,642 > 2,86$ yang berarti terdapat pengaruh kompensasi finansial, masa kerja, dan motivasi kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Unit UHT Boyolali, sehingga H1 diterima. Berdasarkan hasil pada tabel

4.17 didapatkan nilai R sebesar 0,762 yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kompensasi finansial, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan nilai R square sebesar 0,581 yang berarti bahwa kompensasi finansial, masa kerja dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 58,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dari perusahaan sudah tepat dan menyebabkan karyawan merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Pemberian kompensasi finansial yang sudah tepat menyebabkan timbulnya motivasi kerja pada karyawan yang akhirnya berdampak pada kinerja yang baik yang dihasilkan oleh karyawan. Variabel kompensasi finansial berhubungan dengan motivasi kerja dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima maka karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan memberikan timbal balik berupa kinerja yang baik. Menurut hasil penelitian Supatmi et al. (2013) menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Motivasi kerja yang tinggi dalam suatu organisasi menyebabkan semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga visi dan misi perusahaan akan tercapai.

Dalam hal ini, masa kerja karyawan tidak mempengaruhi kinerjanya di perusahaan. Masa kerja karyawan ditunjukkan dari lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan. Semakin senior seorang karyawan maka

karyawan tersebut memiliki sedikit kemungkinan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dikarenakan sudah merasa pada zona nyaman bekerja. Hal tersebut yang akan mempengaruhi kinerja pada karyawan dikarenakan karyawan sudah merasa puas dengan apa yang mereka miliki dan mereka kerjakan sehingga kurang termotivasi untuk lebih mengembangkan diri. Menurut penelitian Rofi (2012) menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada karyawan. Perbedaan usia akan membedakan seberapa besar kinerja individu tersebut dalam melakukan aktivitas. Semakin tua usia individu maka kinerja individu tersebut akan semakin menurun. Akan tetapi kinerja pegawai baru yang masih tergolong muda juga belum tentu sesuai dengan standar kinerja perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kompensasi finansial dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji regresi linier berganda menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$. Nilai uji t secara parsial menunjukkan t hitung $> t$ tabel yaitu $3,895 > 2,02809$ yang berarti kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga H_2 diterima yang berarti kompensasi finansial berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT So Good Food Unit UHT Boyolali. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil kerjanya pada

perusahaan dapat dikatakan sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Aji (2015) yang menyatakan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil yang signifikan menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diberikan PT. So Good Food Unit UHT Boyolali dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Menurut pendapat Lewa dan Subowo (2005) bahwa kompensasi itu harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan, dan sesuai dengan kebutuhan.

Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada dua belah pihak baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan. Pemberian kompensasi yang baik akan mengakibatkan karyawan merasa dihargai sehingga timbal balik karyawan terhadap perusahaan menjadi optimal ditunjukkan dengan kinerja yang maksimal. Kompensasi finansial juga dapat berupa pemberian intensif terhadap karyawan. Besar kecilnya nilai intensif yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan. Pendapatan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung bersemangat dalam melakukan pekerjaannya yang pada akhirnya mereka bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sanjaya dan Lasmini (2007) yang menyatakan bahwa tanpa adanya kompensasi berupa intensif, bonus dan tunjangan maka kinerja karyawan akan

rendah sehingga akan menimbulkan masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan.

Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa pengaruh masa kerja karyawan dan kinerja karyawan tidak signifikan ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji regresi linier berganda menunjukkan nilai $0,441 > 0,05$. Nilai uji t secara parsial menunjukkan t hitung $< t$ tabel yaitu $0,832 < 2,02809$ yang berarti masa kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga H3 ditolak yang berarti masa kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT So Good Food Unit UHT Boyolali. Hal tersebut dikarenakan masa kerja merupakan waktu yang digunakan karyawan untuk menyumbangkan pikiran dan tenaganya kepada perusahaan. Setiap tahun karyawan semakin bertambah usianya dan tingkat keproduktifitasannya akan semakin menurun sehingga kinerja akan semakin menurun. Tingkat kejenuhan karyawan terhadap pekerjaan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu posisi dengan pekerjaan yang sama maka karyawan akan semakin jenuh sehingga cenderung bermalasan – malasan dan mengakibatkan kinerja kurang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Lumondo *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa kejenuhan kerja dapat menurunkan prestasi pada individu yang dalam hal ini adalah kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan signifikan ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji regresi linier berganda menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$. Nilai uji t secara parsial menunjukkan t hitung $> t$ tabel yaitu $4,205 > 2,02809$ yang berarti motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga H4 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT So Good Food Unit UHT Boyolali. Hal ini sesuai dengan penelitian Dwipayana (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada percetakan Sadha Jaya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan adalah pemenuhan kebutuhan hidup yang harus dipenuhi oleh karyawan. Motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan karyawan dipenuhi oleh perusahaan, kebutuhan ini dapat meliputi pendapatan, gaji bulanan dan lembur. Pendapatan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena kesesuaian antara penghasilan dan beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja juga mempengaruhi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja meliputi ketenangan dalam bekerja, kebebasan berpendapat, kebebasan berinovasi, jaminan kesehatan, kelengkapan fasilitas kerja, lokasi pekerjaan, dan kenyamanan dalam bekerja mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini

berarti bahwa apabila perusahaan mengusahakan situasi dan kondisi tempat kerja yang nyaman, seperti memberikan asuransi kesehatan bagi para karyawan yang terjadi cedera, sakit, dan kecelakaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan dapat mengurangi biaya kesehatan yang harusnya ditanggung oleh karyawan.

Interaksi sosial dalam lingkungan kerja juga dapat berpengaruh pada motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Interaksi sosial dapat berupa hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan, hubungan karyawan dengan karyawan bagian lain maupun hubungan karyawan dengan instansi lain. Interaksi sosial dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan dengan interaksi sosial karyawan dapat berdiskusi serta menyalurkan pendapat dan ide. Interaksi sosial antar karyawan yang terjalin dengan baik dapat menimbulkan motivasi kerja seorang karyawan dan akan berdampak pada kinerjanya. Selain itu interaksi karyawan terhadap atasan berupa pemberian pujian dari atasan dan pemberian penghargaan dari atasan juga dapat menimbulkan motivasi kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan. Adanya pemberian pujian dan penghargaan oleh atasan sudah pasti akan menambah motivasi kerja karyawan. Pemberian penghargaan dapat berupa bonus atau kenaikan jabatan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai (2011) yang menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk

mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Ketika seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat, maka hasil kinerjanya pun akan baik begitu pula sebaliknya, sehingga semangat karyawan harus selalu di pupuk oleh atasan atau oleh perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan. Terdapat pengaruh kompensasi finansial, masa kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. So Good Food Unit UHT Boyolali. Semakin tinggi kompensasi finansial karyawan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Karyawan dengan masa kerja yang lama cenderung memiliki kepuasan dalam bekerja dan memiliki rasa jenuh dalam pekerjaan sehingga kinerjanya kurang optimal.

Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Unit UHT Boyolali. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang semakin tinggi, maka karyawan akan memberikan timbal balik berupa kinerja yang maksimal. Masa Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Unit UHT Boyolali. Karyawan memiliki tingkat kejenuhan pada posisi tertentu di perusahaan sehingga kinerja kurang optimal. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Unit UHT Boyolali. Motivasi kerja tinggi yang dimiliki karyawan mendorong karyawan dapat

melakukan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Saran

Kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan harus mempertahankan dan lebih meningkatkan dalam menimbulkan semangat kerja karyawan untuk kinerja yang lebih baik lagi. Masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu melakukan re-organisasi pada perusahaan sehingga dapat menghilangkan rasa jenuh karyawan dan meningkatkan kinerjanya. Saran untuk karyawan sebaiknya dapat lebih aktif lagi dalam pengembangan diri dan menggali potensi yang ada dalam perusahaan. Saran untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan kinerja karyawan pada PT So Good Food Unit UHT Boyolali, sebaiknya menggunakan variabel independen selain kompensasi finansial, masa kerja dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma. A. 2002. *Manajemen prestasi kerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, T.H. 2007. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Janie, DNA. 2012. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang: University Press: Semarang.
- Lumondo, M.T., F.R.R. Maramis dan D.H.R. Kauripan. 2015. Hubungan antara kejenuhan kerja dan kepemimpinan dengan stres kerja perawat di Poliklinik Blu Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *New Journal*. 1(1) : 1-5
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Padmanty, S. 2012. Analisis manajemen laba pada laporan keuangan perbankan syariah (studi pada Bank Syariah Mandiri dan Bank Muamalat Indonesia)". *Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 14 (2): 53-65.
- Razali, N.M., Yap Bee Wah. 2011. Power Comparison of Shapiro-Wilk, KolmogorovSmirnov, Lilliefors, and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical modeling and Analytics* Volume 2 No. 1. 21–33
- Rivai, V. dan Basri. 2005. *Performance appraisal sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Riyadi, S. 2011. Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *J. Manajemen dan Kewirausahaan*. 13(1) : 40-45
- Rofi, A.N. 2012. Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *J. Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. 3(1) : 1-21

- Siregar, E.2011. Pengaruh motivasi kerja, kinerja individual dan sistem kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. *J. Pendidikan Penabur. 10(16) : 81-93*
- Siswanto, B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suma'mur. 2009. *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : CV Sagung Seto.
- Supatmi, M.E., U. Nimran dan H.N. Utami. 2013. Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Jurnal Profit. 7 (1) : 25-37*
- Surjosuseno, D. 2015. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD Pabrik Ada Plastik. *J. AGORA. 3(2): 175 - 179*
- Tarwaka, 2010. *Ergonomi industri*. Surakarta : Harapan Press.