



## **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BANK XYZ TBK.**

**Iis Dewi Herawati, Jogi Prono Silaban**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Akuntansi, [iisdewiherawati12@gmail.com](mailto:iisdewiherawati12@gmail.com), Universitas Panca Sakti Bekasi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Akuntansi, [pakros123@gmail.com](mailto:pakros123@gmail.com), Universitas Panca Sakti Bekasi

### **ABSTRAK**

Kompensasi yang merupakan salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu hal yang terpenting di dalam perusahaan. Pemberian kompensasi baik itu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, yang dilakukan secara adil, layak dan tepat diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Bank XYZ Tbk. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Bank XYZ Tbk berdasarkan hasil perhitungan korelasi Rank Spearman, diperoleh nilai sebesar 0,711. Karena nilai rs berada diantara 0,600-0,799 maka dapat dikatakan kuat dengan koefisien determinasi atau besaran pengaruh/kontribusi faktor X (kompensasi finansial) terhadap Y (motivasi kerja) adalah sebesar 50,6% dan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci:** kompensasi finansial, motivasi kerja.

### **1. PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan beroperasi dengan mengkombinasikan antara sumber daya-sumber daya yang ada (baik itu sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia) untuk menghasilkan produk dan jasa yang dapat dipasarkan dan dapat mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Namun dari kedua sumber daya tersebut, sumber daya manusialah yang mempunyai peran yang penting karena sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisien dan efektifitas perusahaan sekaligus merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya manusia dan segala sesuatu yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi serta mempertahankan sumber daya manusia tersebut, perusahaan memberikan imbalan berupa kompensasi yang diberikan menurut ketentuan yang berlaku pada suatu perusahaan atau organisasi. Tujuan pemberian kompensasi diantaranya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi diperlukan oleh setiap karyawan agar dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan tersebut dapat lebih bersemangat, melakukan yang terbaik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Mempertahankan motivasi bukanlah hal yang mudah, itulah mengapa perusahaan harus dapat menentukan hal-hal yang dapat membuat motivasi karyawan terus meningkat. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Handoko (2001:155) bahwa “Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”. Serta Hasibuan (2008:121-122) mengemukakan juga bahwa salah satu tujuan kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi. Peningkatan produktivitas melalui motivasi kerja karyawan merupakan perwujudan dan pengelolaan di bidang sumber daya manusia.

Kompensasi yang biasanya diberikan oleh perusahaan adalah berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung (berupa bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi) dan kompensasi tidak langsung (tunjangan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung). Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja. PT Bank XYZ Tbk adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan, dimana sektor usahanya adalah di bidang jasa kepada masyarakat luas. Pelayanan yang baik dan memuaskan kepada nasabah menjadi salah satu tujuan dari perusahaan. Untuk mencapainya, karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik dan memiliki rasa semangat yang tinggi yang muncul dari dalam dirinya.

Perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat menjadikan perusahaan tersebut lebih mengandalkan sumber daya manusia dibanding dengan sumber daya yang lain. Namun yang terjadi belakangan ini, banyak karyawan yang keluar dari perusahaan dikarenakan tingginya load pekerjaan. Dengan kondisi Bank XYZ yang sedang dalam tahap pemulihan (pengambilalihan oleh pemerintah melalui LPS), mengakibatkan pemberian kompensasi baik berupa finansial maupun non finansial belum dapat terpenuhi dengan maksimal. Kondisi seperti ini menimbulkan kekhawatiran dan kegelisahan karyawan mengenai pemenuhan hak atas kompensasi yang seharusnya diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut pula yang menyebabkan banyaknya karyawan yang memutuskan untuk pindah bekerja ke perusahaan lain.

Dari uraian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Tingginya tingkat turnover (karyawan keluar) dikarenakan tingginya kapasitas pekerjaan (overload) menyebabkan kurangnya personel dalam penyelesaian suatu pekerjaan.
2. Jumlah karyawan yang mengalami penurunan setiap bulannya dikarenakan banyaknya karyawan yang keluar dibandingkan karyawan yang masuk.
3. Belum terpenuhinya kompensasi yang seharusnya diterima oleh karyawan.
4. Makin meningkatnya kebutuhan karyawan akan kesejahteraannya.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, dan tugas dari MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Mengelola sumber daya manusia secara umum tidaklah sama dengan mengelola sumber daya yang berbentuk material ataupun yang berbentuk finansial, hal itu disebabkan oleh adanya sifat manusia sebagai makhluk sosial yaitu berakal budi, memiliki perasaan, memiliki kebutuhan dan harga diri. Hal tersebut menyebabkan munculnya kebutuhan akan ilmu yang khusus mempelajari dan mengembangkan manusia yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan salah satu bidang manajemen dengan aktivitas yang menitikberatkan pada pengelolaan manusia sebagai sumber daya agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan perusahaan untuk menyediakan tenaga kerja yang dapat bekerja secara efektif dengan cara menjalankan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan mulai dari perolehan, pengembangan, pemanfaatan, pengevaluasian, pemeliharaan dan mempertahankan tenaga kerja yang baik sehingga tujuan individu dan organisasi dapat tercapai.

### **2.2 Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan hal yang mengawali terjadinya perubahan, maka berikut ini penulis mencoba untuk merangkum beberapa penjelasan yang berhubungan dengan motivasi.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku kerja sesuai yang diinginkan, manajer harus memahami sifat dan motif apa yang mendorong mereka mau bekerja keras untuk perusahaan.

Motivasi adalah suatu dorongan atau menggerakkan. Dalam manajemen, motivasi hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi kerja adalah suatu tindakan atau proses yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam menggerakkan, mempengaruhi, mengarahkan daya dari potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya yang dituangkan dalam pernyataan Visi Misi Perusahaan, serta tercapai juga keinginan dari para karyawan.

### 2.3 Kompensasi

Reward and Punishment atau lebih dikenal dengan istilah kompensasi merupakan bagian dari hak karyawan atas segala bentuk kontribusi kepada organisasi, dan berikut ini beberapa penjelasan menurut para ahli mengenai kompensasi.

Seperti yang telah dikemukakan, bahwa kompensasi merupakan salah satu unsur dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, dimana kompensasi juga merupakan salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Kebutuhan para karyawan akan pendapatan dan keinginan mereka diperlakukan secara wajar oleh organisasi membuat program kompensasi semakin vital bagi departemen sumber daya manusia. Jika dikelola dengan benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Keberhasilan suatu penelitian ditentukan oleh metode yang digunakan, dan metode tersebut harus relevansi dengan masalah yang diteliti. Sebab apabila terjadi perbedaan jenis penelitian membawa akibat pada perbedaan metode yang digunakan. Penelitian ini menggunakan metode analisa deskriptif berupa metode survey, yaitu suatu metode penelitian yang berusaha untuk menyajikan fakta-fakta atau kenyataan yang sesungguhnya, dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Bank XYZ Tbk.

### 3.1 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Pada penelitian ini, yang dijadikan populasinya adalah seluruh karyawan PT Bank XYZ Tbk. yang berada di kantor pusat dengan jumlah 661 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2004). Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2005).

$$n = \frac{N}{1 + (\frac{e}{2})^2} \text{ sehingga } n = \frac{661}{1 + (\frac{0,1}{2})^2} = 86,86$$

dimana :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = batas toleransi kesalahan (error tolerance) (10%)

N.e = jumlah sampel dikali batas toleransi kesalahan

Responden pada penelitian ini merupakan karyawan pada kantor pusat PT Bank XYZ Tbk. Berdasarkan pada aturan penentuan sample size pada suatu populasi yang berjumlah 661 orang dengan error 10%, maka responden yang dipilih minimal harus berjumlah 86 orang. Peneliti memutuskan untuk menggunakan 100 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Metode yang digunakan adalah simple random sampling, sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi. Adapun jenis dari data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer

Data primer dari penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden, meliputi identitas dan tanggapan responden.

## 2. Data skunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, jurnal, literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan, dan informasi dokumentasi lain yang dapat diambil melalui sistem online (internet).

Untuk mengukur data yang diperoleh dari angket atau kuesioner yang terkumpul, pendapat responden atas pertanyaan diberi nilai dengan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini banyak digunakan karena mudah dibuat, bebas memasukkan pernyataan yang relevan, realibilitas yang tinggi dan aplikatif pada berbagai aplikasi.

## 3.2 Teknik Analisis Data

Terdapat beberapa teknik analisa data diantaranya :

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2004:109).

Sebelum kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, terlebih dahulu diuji validitasnya kepada responden dengan menggunakan teknik korelasi pearson (Umar, 2005:114). Pengukuran uji validitas menggunakan bantuan software SPSS.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran instrumen dapat dipercaya (Sugiyono, 2004:105). Pengukuran uji reabilitas menggunakan bantuan software SPSS.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel dengan taraf signifikan 0,5%.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali : 2001).

Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali :2001):

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 4. Analisa Regresi

Analisa regresi merupakan alat analisa yang mampu menjelaskan pola hubungan antara dua variabel atau lebih yang terdiri atas variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Apabila regresi tersebut hanya terdiri dari satu variabel bebas maka disebut sebagai regresi sederhana, namun apabila terdiri dari dua variabel bebas atau lebih dinamakan regresi berganda. Arah hubungan antara variabel terikat dan bebas berubah dalam arah yang sama. Sebaliknya arah hubungan dikatakan negatif jika antara variabel terikat dan bebas saling berlawanan arah. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menjelaskan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas (X) merupakan kompensasi finansial dan variabel terikat (Y) merupakan motivasi kerja karyawan.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Bank XYZ Tbk, penyusun melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel yang telah ditetapkan dari populasi seluruh karyawan kantor pusat PT Bank XYZ Tbk. Adapun jumlah sampel tersebut adalah sebanyak 100 orang yang diambil secara acak. Setelah diverifikasi, dari 100 kuesioner yang dibagikan dan terkumpul, ternyata semua item pertanyaan diisi dengan lengkap sehingga layak untuk diolah.

### Analisa Dan Interpretasi Hasil Penelitian

#### 1. Varibel Kompensasi Finansial (X)

Untuk mengetahui hasil analisis variabel kompensasi finansial (X) dengan menggunakan program SPSS Versi 20 data variabel kompensasi finansial (X) yang merupakan data ordinal dari sampel 20 try out (N=20) dengan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan sebagai berikut :

**Tabel 4.27**  
**Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	34,40	22,568	,486	,855
x2	34,45	22,050	,519	,852
x3	34,60	22,463	,460	,856
x4	35,00	20,842	,665	,840
x5	34,75	20,934	,498	,856
x6	34,90	20,621	,656	,840
x7	35,25	20,513	,637	,842
x8	34,80	21,326	,524	,852
x9	34,70	22,221	,585	,848
x10	35,00	19,684	,705	,835

Dengan  $df = N-2$  atau  $df = 20-2 = 18$  dengan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  0,444. Sehingga untuk melihat r hitung dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kompensasi finansial (X), oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,444, maka variabel kompensasi finansial (X) yakni pertanyaan pertama sebesar 0,486, pertanyaan kedua sebesar 0,519, pertanyaan ketiga sebesar 0,460, pertanyaan keempat sebesar 0,665, pertanyaan kelima sebesar 0,498, pertanyaan keenam sebesar 0,656, pertanyaan ketujuh sebesar 0,637, pertanyaan kedelapan sebesar 0,524, pertanyaan kesembilan sebesar 0,585, pertanyaan kesepuluh sebesar 0,705, sehingga ditinjau dari keseluruhan yang dinyatakan valid atau 100%. Untuk lebih jelasnya nilai hasil positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel 4.28 sebagai berikut :

**Tabel 4.28**  
**Perbandingan Hasil  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$**   
**Variabel Kompensasi Finansial (X)**

Pertanyaan	Kompensasi Finansial (X)		
	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,486	0.444	Valid
2	0,519	0.444	Valid
3	0,460	0.444	Valid
4	0,665	0.444	Valid
5	0,498	0.444	Valid
6	0,656	0.444	Valid
7	0,637	0.444	Valid
8	0,524	0.444	Valid
9	0,585	0.444	Valid
10	0,705	0.444	Valid

Uji reliabilitas variabel kompensasi finansial (X) dengan nilai Alpha sebesar 0,861 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{Alpha}$  positif dan lebih besar atau  $0,861 > 0,7$  maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel kompensasi finansial (X) memiliki Reliabilitas Tinggi (alpha antara 0,70 – 0,90). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.29 berikut ini.

**Tabel 4.29**  
**Uji Reabilitas**  
**Variabel Kompensasi Finansial (X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,861	10

Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui hasil analisis variabel motivasi kerja karyawan (Y) dengan menggunakan program SPSS Versi 20 data variabel motivasi kerja karyawan (Y) yang merupakan data ordinal dari sampel 20 try out (N=20) dengan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan sebagai berikut :

**Tabel 4.30**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	37,35	14,661	,525	,837
y2	37,55	15,418	,501	,839
y3	37,60	14,779	,511	,839
y4	37,25	13,882	,742	,817
y5	37,40	14,779	,456	,845
y6	37,45	14,682	,499	,840
y7	37,55	14,892	,631	,829
y8	37,55	14,366	,642	,826
y9	37,15	15,082	,539	,836
y10	37,10	15,253	,492	,840

Dengan  $df = N-2$  atau  $df = 20-2 = 18$  dengan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  0,444. Sehingga untuk melihat hitung dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel motivasi kerja (Y), oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,444, maka variabel motivasi kerja (Y) yakni pertanyaan pertama sebesar 0,525, pertanyaan kedua sebesar 0,501, pertanyaan ketiga sebesar 0,511, pertanyaan keempat sebesar 0,742, pertanyaan kelima sebesar 0,456, pertanyaan keenam sebesar 0,499, pertanyaan ketujuh sebesar 0,631, pertanyaan kedelapan sebesar 0,642, pertanyaan kesembilan sebesar 0,539, pertanyaan kesepuluh sebesar 0,492, sehingga ditinjau dari keseluruhan yang dinyatakan valid atau 100%. Untuk lebih jelasnya nilai hasil positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

Uji reliabilitas variabel motivasi kerja karyawan (Y) dengan nilai Alpha sebesar 0,849 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{Alpha}$  positif dan lebih besar atau  $0,849 > 0,7$  maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel motivasi kerja karyawan (Y) memiliki Reliabilitas Tinggi (alpha, 0,70 – 0,90). Hasil perhitungan test normalitas terlihat dalam nilai signifikan variabel kompensasi finansial (X), diperoleh nilai Kolmogorovhitung sebesar 0,200 sedangkan nilai Kolmogorovtabel pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian Kolmogorovhitung > Kolmogoroftabel, hal ini menunjukkan yang berarti sebaran data untuk variabel kompensasi finansial (X) berdistribusi normal.

Hasil perhitungan test normalitas terlihat dalam nilai signifikan variabel motivasi kerja karyawan (Y), diperoleh nilai Kolmogorovhitung sebesar 0,200 sedangkan nilai Kolmogorovtabel pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian Kolmogorovhitung > Kolmogoroftabel, hal ini menunjukkan yang berarti sebaran data untuk variabel motivasi kerja (Y) berdistribusi normal.

#### 4. Analisis Koefisien Korelasi

Hasil Analisis Koefisien Korelasi adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan pengaruh antara variabel independen diantaranya kompensasi finansial (Y) dengan variabel dependen motivasi kerja (Y).

Dari perhitungan koefisien pada tabel 4.35, nilai koefisien korelasi (R) antara variabel independen kompensasi finansial (X) dengan variabel dependen motivasi kerja (Y) dengan nilai sebesar 0,711 dan R

Square sebesar 0,506 atau 50,6 % maka antara variabel independen (kompensasi finansial) dengan variabel dependen (motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang kuat.

#### 5. Analisis Koefisien Determinasi

Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,711. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% = 0,711^2 \times 100\% = 0,506 \text{ atau } 50,6 \%$$

Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi finansial (X) mempunyai pengaruh sebesar 50,6 % terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dan sisanya (100% - 50,6 %) 49,4% disebabkan oleh faktor - faktor lainnya.

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel setuju variabel kompensasi finansial (X) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja (Y) dilakukan pengujian hipotesis antara variabel kompensasi finansial (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y). Untuk uji t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan antara hasil thitung dengan ttabel yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut :

**Tabel 4.38**  
**Hasil Uji t antara Variabel Kompensasi finansial (X) terhadap**  
**Motivasi kerja Karyawan (Y)**

Variabel	Nilai	Standard Error	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>
Kompensasi finansial(X)	0,710	0,071	10,012	1,658

Dari output komputer program SPSS Versi 20 for windows yang didapat dari perhitungan analisis jawaban responden untuk variabel Kompensasi finansial (X) nilai thitung sebesar 10,012 sedangkan nilai ttabel untuk N = 100 sebesar 1,658 maka  $10,012 > 1,658$  dengan pengaruh signifikan  $t > 0,05$ . Berdasarkan hasil uji t di atas, bahwa secara nyata variabel Kompensasi finansial (X) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel Motivasi Kerja karyawan (Y) dimana nilai thitung lebih besar dari ttabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dari hasil uji hipotesis variabel Kompensasi finansial (X) diperoleh nilai thitung sebesar  $=10,012 > t_{0,05} = 1,658$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel Kompensasi finansial (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasar pada hasil analisis yang telah penulis bahas pada bab hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dan kuat antara variabel (X) terhadap variabel (Y) yang artinya semakin baik kompensasi finansial (variabel X) maka semakin tinggi pula motivasi (variabel Y) kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisa Regresi Sederhana dan uji hipotesisnya diketahui bahwa pengaruh positif antara variabel Kompensasi Finansial (X) terhadap Motivasi Kerja karyawan (Y) yaitu  $Y = 16,625 + 0,710X$ , yang artinya apabila variabel (X) ditambah 1 kesatuan/unit maka variabel (Y) akan naik sebesar 0,710 atau sebaliknya.

3. Dari hasil analisis regresi linear diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,711 yang dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) kuat (0,600 – 0,799), maka Koefisien Determinasi (KD) atau besaran pengaruh kontribusi faktor variabel (X) terhadap variabel (Y) diperoleh nilai sebesar 50,6% dan sisanya sebesar 49,4% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### **Saran**

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan analisis pada karyawan PT Bank XYZ Tbk, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai masukan bagi dalam mengatasi berbagai kekurangan yang ada yaitu :

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja dalam hal tingkat perputaran tenaga kerja baik itu karyawan masuk dan keluar, ada perlunya perusahaan meninjau kembali kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan dengan melihat harga pasaran tenaga kerja untuk perusahaan lain yang bidang usahanya sejenis. Hal ini dimaksudkan agar karyawan tidak berkeinginan pindah ke perusahaan lain hanya dikarenakan kompensasi yang mereka terima tidak sesuai.
2. Dalam hal berlebihnya kapasitas pekerjaan seorang karyawan (overload) maka perusahaan sebaiknya mengadakan penerimaan karyawan baru (recruitment) untuk bagian-bagian tertentu yang dirasa kekurangan personel. Hal ini dimaksudkan agar karyawan tidak mengalami kelebihan tanggung jawab yang menyebabkan ia tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Dalam hal perusahaan mengurangi atau meniadakan kompensasi tertentu dikarenakan sedang dalam perbaikan nama atau pemulihan kinerja, maka manajemen dan karyawan harus lebih bekerja keras dalam memenuhi target atau tujuantersebut, agar sistem kompensasi yang semula ditunda atau ditiadakan, dapat diberikan kembali kepada karyawan.
4. Dari segi karyawan, hendaknya karyawan meningkatkan produktifitas dan kinerjanya dalam bekerja, sehingga target atau tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan kata lain, apabila tujuan tersebut tercapai, maka omset atau laba perusahaan pun dapat digunakan untuk memenuhi kesejahteraan karyawan.
5. Apabila perusahaan telah mampu memenuhi kesejahteraan karyawan, maka seharusnya adanya timbal balik/kontribusi dari karyawan kepada perusahaan misalnya dengan mematuhi peraturan perusahaan, meningkatkan loyalitas, bekerja dengan efektif dan efisien dan lain sebagainya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Annual Report. 2013. Jakarta : PT Bank XYZ Tbk.

Anthony, Robert N dan Vijay Govindarajan. 2005. Sistem Pengendalian Manajemen. Buku Dua. Jakarta : Salemba Empat.

Efendi, Marihot. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Grasindo.

Gaouzali, Saydam. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro). Jakarta : Djambatan.

Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Jr, William B. Wetherdan Davis, Keith. 1996. Human Resources and Personel Management. Singapore :

Mc. Grow-Hill. Handoko, T. H. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPF.

Hasibuan, Malayu S. P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan. Jakarta : Bumi Aksara.

Heidjrachman dan Husnan S. 2002. Manajemen Personalia. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPF.

Marihot T. E Hariandja. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta. Nitisemito,

Rivai, Veithzal. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : PT Raja Grafindo Perkasa.

Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Pustaka Setia.

Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sinamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Yogyakarta : STIE YKPN.

Singgih Santoso dan Tjiptono. 2001. Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Jakarta : Elex Media Komputindo.

Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.

Sulistiani, Ambar T & Rosidah. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Umar, Husein. 2005. Riset SDM Dalam Organisasi. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.