

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subyek Perusahaan

1. Profil Perusahaan

PT. Trans Ocean Services Indonesia adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang dengan menggunakan kontainer baik *door to door*, *door to port*, dan *port to door* ke seluruh Indonesia. Perusahaan berdiri sejak tahun 2011 yang berawal dari sebuah rumah kontrakan di Jl. Teluk Penanjung No. 5 yang kini telah berkembang menjadi perusahaan yang maju dan profesional.

Pengalaman PT. Trans Ocean Services Indonesia ialah telah melaksanakan pengiriman cargo ke seluruh wilayah Indonesia dan ke berbagai tujuan negara. PT. Trans Ocean Services Indonesia melayani pengiriman berbagai macam jenis dan ukuran barang, *containerized*, *bulk* maupun *break bulk*, LCL maupun FCL.

Pengalaman PT. Trans Ocean Services Indonesia telah melaksanakan pengiriman projek kargo seperti Tower PLN, Tower Telkomsel, besi konstruksi, mesin-mesin pabrik, dan barang-barang lainnya ke hampir seluruh wilayah di Indonesia.

Dengan dukungan SDM yang berpengalaman dan sarana lengkap, komitmen PT. Trans Ocean Services Indonesia adalah memberikan pelayanan terbaik bagi kebutuhan logistik konsumen.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi:

“Menjadi perusahaan transportasi dan logistik yang profesional, kuat, dan sehat serta mampu memberikan manfaat bagi komunitas yang dilayani”.

Misi:

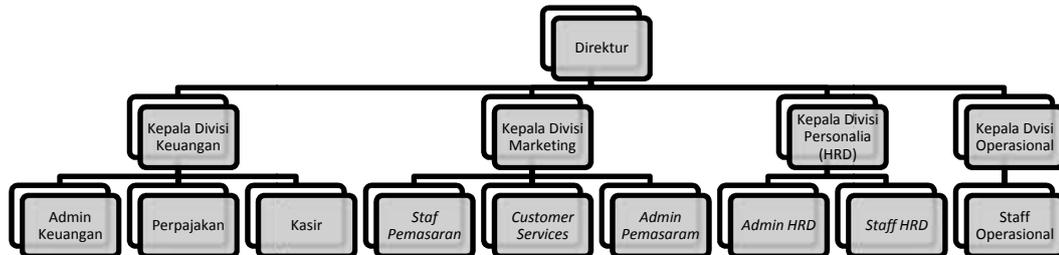
1. Memberikan pelayanan terbaik demi memenuhi kebutuhan pelanggan dalam bidang transportasi dan logistik.
2. Menghasilkan keuntungan yang mampu meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan dan pemilik perusahaan.
3. Mengembangkan wilayah pengiriman, baik ke seluruh wilayah Indonesia maupun ke berbagai negara.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, yang berhubungan dengan fungsi, wewenang dan tanggung jawab untuk mencerminkan mekanisme-mekanisme formal pada pengelolaan organisasi.

Struktur organisasi yang diterapkan PT. Trans Ocean Services Indonesia adalah struktur organisasi sederhana dimana terdapat seorang pemilik dan beberapa karyawan dengan pengaturan atas tugas, tanggung jawab dan

komunikasi yang bersifat sangat informal serta dicapai melalui supervisi langsung.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Trans Ocean Services Indoensia

4. Deskripsi dan Aktifitas Kerja Perusahaan

Dalam sebuah manajemen di suatu perusahaan struktur organisasi berguna untuk menunjukkan adanya beberapa pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda agar bisa di koordinasikan. Selain itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan.

Berikut ini pembagian wewenang dan tanggung jawab masing-masing jabatan berdasarkan uraian jabatan struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut:

1. Direktur

Tugas dan Wewenang:

- a. Merupakan posisi tertinggi didalam perusahaan, yang dimana memiliki wewenang penuh dalam pengambilan keputusan.

- b. Mengkoordinasikan dan mengendalikan semua kegiatan-kegiatan yang ada didalam perusahaan.
- c. Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar.
- d. Mengotorisasi semua dokumen yang berhubungan dengan jalannya kegiatan yang ada di perusahaan.
- e. Menerima laporan yang diterima dari masing-masing divisi yang ada di dalam manajemen perusahaan.

2. Kepala Divisi Keuangan

Tugas dan Wewenang:

- a. Melaksanakan kebijakan perusahaan, sistem dan prosedur akuntansi serta pengawasan internal dengan baik dan benar dibawah naungan dari pemilik perusahaan.
- b. Menyetujui dan menandatangani pengeluaran uang kas perusahaan yang bersifat umum dan rutin sesuai dengan batas jumlah pengeluaran yang telah ditetapkan.
- c. Memimpin divisi keuangan yang meliputi kasir, perpajakan dan administrasi.
- d. Menghitung dan membagikan gaji karyawan mingguan dan bulanan.
- e. Melakukan pengurusan izin-izin yang terkait dengan karyawan.
- f. Memeriksa kelengkapan dan keabsahan bukti pengeluaran kas dan bank sebagai media pembayaran perusahaan berserta dokumen pendukungnya

sebelum diserahkan kepada pemimpin untuk disetujui dan ditangani dll.

3. Kepala Divisi Marketing

Tugas dan Wewenang:

- a. Melakukan perencanaan strategi pemasaran hasil produksi yang efektif dan efisien dengan memperhatikan sumber daya perusahaan.
- b. Menjalin hubungan dengan pelanggan khususnya dalam penanganan keluhan, pengukuran kepuasan pelanggan.
- c. Memimpin divisi pemasaran yang meliputi staff pemasaran, *customer service* dan admin pemasaran.
- d. Memeriksa laporan penjualan.
- e. Melakukan follow up dan mempertahankan kerja sama bisnis dengan pelanggan lama.

4. Kepala Divisi Personalia

Tugas dan Wewenang:

- a. Melakukan perencanaan sumber daya manusia mulai dari meramalkan jumlah kebutuhan karyawan dan perencanaan distribusi pekerjaan.
- b. Melakukan proses perekrutan karyawan, pelatihan, pengembangan dan masalah kompensasi sampai urusan pemberhentian kerja karyawan.
- c. Menjalin hubungan antar karyawan.
- d. Menghitung gaji karyawan baik bulanan maupun mingguan.

5. Kepala Divisi Operasional

Tugas dan Wewenang:

- a. Memilah atau memilih kontainer untuk dikirim ke pelanggan.
- b. Melakukan pengawalan atau *tally* ke pelanggan.
- c. Memastikan kontainer bongkar sesuai tujuan DEPO.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Kebijakan Pemberian Kompensasi

Dalam rangka meningkatkan aktivitas penjualan jasa pengiriman, maka salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan berupa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial, dengan tujuan:

- a. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan
- b. Untuk meningkatkan kinerja karyawan
- c. Untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi

Untuk dapat mencapai tujuan-tujuan tersebut diatas, maka perusahaan memberikan kompensasi finansial sebagai berikut:

a. Gaji

Hak dasar yang diterima oleh karyawan PT. Trans Ocean Services Indonesia di bayarkan setiap bulannya untuk menunjukkan adanya suatu kerja sama antara karyawan dengan perusahaan.

b. Bonus

Jenis kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan dengan persyaratan tertentu. Seperti karyawan yang berhasil dalam proyek-proyek besar, dimana hal itu memberikan keuntungan lebih bagi perusahaan.

c. Tunjangan

Jenis kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan yang berstatus tetap dan sudah bekerja selama 4 tahun atau lebih. Hal ini untuk menunjukkan bahwa karyawan penting untuk perusahaan.

d. Pesangon dan Tunjangan Hari Tua

Jenis kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan penuh dimuka untuk karyawan tetap dan yang memenuhi persyaratan tertentu saat mereka ingin mengundurkan diri dari PT. Transocean Services Indonesia.

Tabel 4.1 Daftar Jumlah Kompensasi Finansial Karyawan PT. Trans Ocean Services Indonesia

Kompensasi Finansial (Rp)	1.000.000 - 2.000.000	2.100.000 – 3.000.000	3.100.000 – 4.000.000	Total
Jumlah Karyawan	6	30	11	47
Persentase	12,77	63,83	23,40	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel diatas, menunjukkan data jumlah penerimaan kompensasi finansial terbanyak pada kolom ke-3 (%) dibanding dengan kolom yang lainnya (%). Hal ini disebabkan karena karyawan penerima kompensasi Finansial Rp 2.100.000 - 3.000.000 terhitung pada masa kerja antara 1 – 2

tahun, pemberian kompensasi finansial juga merujuk pada posisi jabatan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Namun, jika merujuk pada Pergub No 75 Tahun 2017. Nilai kompensasi finansial yang diberikan perusahaan lebih rendah dari UMK Surabaya, yaitu nilai upah minimum kabupaten/kota (UMK) untuk wilayah Surabaya tahun 2018 ditetapkan Rp 3.583.312,61. Nilai UMK tersebut naik sekitar Rp 200.000 – 300.000 dari tahun sebelumnya. Kenaikan UMK dihitung dari formula menghitung angka pertumbuhan ekonomi dan laju inflasi merujuk pada keputusan Menteri Tenaga Kerja yang menetapkan kenaikan UMK sebesar 8,71% (<https://regional.kompas.com>).

Sedangkan untuk pemberian kompensasi nonfinansial dalam rangka pemenuhan hak-hak karyawan dalam lingkungan kerja sebagai berikut:

a. Identitas Tugas

Perusahaan memberikan daftar hak dan kewajiban kepada setiap karyawan saat pertama kali bekerja. Perusahaan juga memiliki SOP (Standar Operasional Perusahaan) untuk mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan penyelesaian masalah yang timbul.

b. Umpan Balik

PT. Trans Ocean Services Indonesia memberikan kesempatan yang luas untuk karyawan yang ingin memberikan kritik dan saran untuk tujuan pengembangan perusahaan lebih baik, hal ini terbukti ada kotak saran di pintu masuk perusahaan dan *pantry*.

c. Otonomi

Perusahaan juga memiliki SOP (Standar Operasional Perusahaan) untuk mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan penyelesaian masalah yang timbul.

d. Kondisi Kerja

PT. Trans Ocean Services Indonesia adalah salah satu perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan kekeluargaan, ini tercipta karena direktur perusahaan sudah menganggap karyawan menjadi keluarga. Direktur perusahaan tidak malu untuk ngobrol bersama atau minta pendapat kepada bawahannya atau hanya sekedar makan siang bersama. Hal ini terjadi karena perusahaan dapat berkembang besar seperti ini karena karyawan yang setia dari awal perusahaan berdiri.

2. Analisis dan Pembahasan Perkembangan karyawan

Secara umum status karyawan PT. Trans Ocean Services Indonesia merupakan karyawan yang berstatus tetap. Karyawan perusahaan dimaksudkan untuk melaksanakan program penjualan jasa dan beberapa tugas lainnya, dengan demikian perusahaan perlu memiliki perencanaan sumber daya manusia yang baik. PT. Trans Ocean Services Indonesia pada tahun 2017 telah mengembangkan pelayanannya dengan memberikan jasa pengiriman internasional, oleh karena itu perusahaan perlu penyesuaian diri dalam pemenuhan dan pengaturan penyebaran karyawan, hal ini dimaksudkan agar perusahaan berjalan lebih efektif.

Pentingnya karyawan dalam menunjang aktivitas perusahaan, maka perlu dilakukan penilaian dalam peningkatan kinerja karyawan yang telah dicapai oleh masing-masing karyawan di 5 tahun terakhir (tahun 2012 s.d tahun 2016).

PT. Trans Ocean Services Indonesia adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang yang ada di Surabaya. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 47 orang. Oleh karena itu dapat disajikan jumlah perkembangan karyawan dari tahun 2012 s.d tahun 2016.

Tabel 4.2 Perkembangan Karyawan PT. Trans Ocean Services Indonesia tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)
2012	30
2013	34
2014	34
2015	45
2016	47
Jumlah	190
Rata-rata	38

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel diatas, menunjukkan data jumlah karyawan rata-rata pertahun sebanyak 38 orang. Melihat data diatas tampak bahwa karyawan PT. Trans Ocean Services Indonesia mengalami peningkatan disetiap tahunnya. Hal ini disebabkan karena PT. Trans Ocean Srvices Indonesia meningkatkan pelayanannya dengan membuka pelayanan jasa pengiriman diseluruh Indonesia dan internasional.

3. Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Responden yang digunakan sebanyak 47 karyawan PT. Trans Ocean Services Indonesia. Setiap responden yang sudah mengisi kuesioner akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Identifikasi ini dimaksudkan untuk mengetahui secara umum responden penelitian.

a. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan analisis menurut jenis kelamin responden akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan dalam tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	32	68.09%
2.	Perempuan	15	31.91%
Jumlah		47	100%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel diatas, menunjukkan data jumlah responden laki-laki lebih banyak (%) dibandingkan jumlah responden perempuan (%). Hal ini disebabkan karena PT. Trans Ocean Services Indonesia bergerak dibidang jasa pengiriman, yang lebih mengutamakan karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan untuk menjalankan kegiatan di perusahaan tersebut.

b. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan analisis menurut usia responden akan dilihat usia masing-masing responden dengan membuat klasifikasi didalam tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 4.4 Usia Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	20 – 29 tahun	31	65.96%
2.	30 – 39 tahun	14	29.79%
3.	40 – 49 tahun	2	4.26%
4.	> 50 tahun	0	0%
Jumlah		47	100%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel diatas, data jumlah responden terbanyak di usia 20 sampai 29 tahun dengan jumlah Persentase 65.96%. Dilihat dari segi usia menunjukkan karyawan PT. Trans Ocean Services Indonesia lebih banyak digerakkan oleh karyawan dalam usia produktif. Hal ini dapat dipahami karena perusahaan tersebut berdiri pada tahun 2011 dan masih dalam proses untuk lebih mengembangkan fasilitas dan pelayanannya dengan menggunakan jasa karyawan yang berusia muda dan produktif. Karyawan pada usia produktif rata-rata memiliki keinginan yang cukup kuat untuk belajar, berkembang, dan bekerja.

c. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan analisis tingkat pendidikan responden. Berikut akan dilihat distribusi menurut tingkat pendidikan responden didalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Pendidikan Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	SLTA	19	40.43%
2.	Diploma 3	9	19.15%
3.	S1	18	38.29%
4.	S2, S3 (Pascasarajana)	1	2.13%
Jumlah		47	100%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel diatas, responden yang mempunyai pendidikan SLTA dan S1 lebih mendominasi dalam penelitian ini (%). Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang ditempuh oleh sebagian besar karyawan di PT. Trans Ocean Services Indonesia adalah SLTA dan S1. Hal ini karena penempatan terbanyak untuk pendidikan SLTA dibidang Driver, OB, Kurir, dan Asst. Driver. Bagian manajemen dan administrasi didominasi karyawan dengan tingkat pendidikan S1.

d. Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan analisis masa kerja responden, berikut dibuat tabel untuk memetakan jangka waktu responden bekerja di PT. Trans Ocean Services Indonesia.

Tabel 4.6 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1 Tahun	16	34.04%
2.	2 Tahun	16	34.04%
3.	3 Tahun	10	21.28%
4.	4 Tahun	5	10.64%
Jumlah		47	100%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari Tabel diatas, menunjukkan responden yang memiliki masa kerja 1 s.d 2 tahun mendominasi di PT. Trans Ocean Services Indonesia. Hal ini dikarenakan perusahaan tersebut terbilang perusahaan baru karena berdiri pada tahun 2011, dan mulai berkembang ditahun ke-3 dilihat dari meningkatnya kebutuhan karyawan pada tahun 2014 (lihat tabel 4.1).

4. Analisis dan Pembahasan Indikator Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Fungsi pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebab tanpa pemberian kompensasi yang layak, akan berakibat pada penurunan motivasi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi berperan penting untuk memotivasi karyawan agar berkinerja baik.

Kinerja merupakan salah satu ukuran terhadap hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan dan menjadi salah satu pertimbangan dalam pemberian promosi.

Analisis indikator setiap variabel akan dilakukan dari hasil pernyataan responden terhadap setiap variabel melalui kuesioner yang sudah disebar sebelumnya. Dimana hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Kuesioner (Skala Likert)
VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

No soal	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)			
1	.568	0,349	Valid
2	.781	0,349	Valid
3	.763	0,349	Valid
4	.709	0,349	Valid
5	.603	0,349	Valid
6	.539	0,349	Valid
7	.826	0,349	Valid
8	.510	0,349	Valid
Reliability Statistics 0,819			Reliabiabel
Kompensasi Nonfinansial (X2)			
1	.531	0,349	Valid
2	.829	0,349	Valid
3	.570	0,349	Valid
4	.822	0,349	Valid
5	.759	0,349	Valid
6	.693	0,349	Valid
7	.628	0,349	Valid
Reliability Statistics 0.818			Reliabiabel
Motivasi Kerja (Z)			
1	.664	0,349	Valid
2	.848	0,349	Valid
3	.647	0,349	Valid
4	.521	0,349	Valid
5	.655	0,349	Valid
6	.707	0,349	Valid
7	.604	0,349	Valid
8	.746	0,349	Valid
9	.783	0,349	Valid
10	.571	0,349	Valid

Reliability Statistics 0.868			Reliabiabel
Kinerja Karyawan (Y)			
1	.800	0,349	Valid
2	.658	0,349	Valid
3	.729	0,349	Valid
4	.778	0,349	Valid
5	.530	0,349	Valid
6	.694	0,349	Valid
7	.672	0,349	Valid
8	.762	0,349	Valid
9	.776	0,349	Valid
10	.769	0,349	Valid
Reliability Statistics 0.895			Reliabiabel
<i>Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018</i>			

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa seluruh item-item soal yang telah diuji dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel, dimana r-tabel untuk 30 responden yaitu 0,349, sedangkan nilai r-hitung semuanya diatas atau lebih dari nilai r-tabel. Sedangkan hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai Reliability Statistics untuk semua item pertanyaan lebih dari 0,60, karena suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

5. Proses dan Hasil Uji Hipotesis

a. Deskriptif Statistik Sampel Penelitian

Statistik deskriptif merupakan suatu metode dalam mengorganisir dan menganalisis data kuantitatif, sehingga diperoleh gambaran atau deskripsi data. Ukuran yang digunakan dalam deskripsi penelitian ini antara lain, jumlah data penelitian, nilai minimum dan nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi masing-masing variabel. Berikut disajikan hasil data deskriptif:

Tabel 4.8 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1_Kom Financial	47	1	5	3,64	,888
X2_Kom Non Financial	47	1	5	4,05	,925
Z_Motivasi Kerja	47	1	5	3,69	,740
Y_Kinerja Karyawan	47	1	5	3,71	,786
Valid N (listwise)	47				

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui *descriptive statistics* dari masing-masing variabel. Dari 47 sampel ini variabel Kompensasi Finansial (X1) memiliki standar deviasi sebesar 0,888 masih lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,64. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa simpangan data pada variabel Kompensasi Finansial baik.

Untuk variabel Kompensasi Nonfinansial (X2) diperoleh rata-rata (mean) 4,05 dan memiliki standar deviasi 0,925 yang nilainya lebih kecil dari pada nilai rata-ratanya. Ini menunjukkan bahwa data pada variabel X2 baik.

Variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki standar deviasi 0,740 yang lebih kecil dari nilai rata-rata yaitu 3,69, yang menunjukkan bahwa data pada variabel (Z) baik.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki standar deviasi sebesar 0,786 yang lebih kecil dari nilai rata-rata yaitu 3,71, yang menunjukkan bahwa data pada variabel (Y) baik.

Berdasarkan hasil uji statistik dekriptif terhadap variabel penelitian diperoleh standar deviasi yang jauh lebih kecil dari nilai rata-rata variabel, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat data yang outlier.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berikut hasil analisis uji normalitas dengan teknik kolmogorov-smirnov.

Tabel 4.9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,31732352
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,633
Asymp. Sig. (2-tailed)		,818

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Pedoman dalam mengambil keputusan apakah suatu distribusi data mengikuti normal adalah, (Ghozali, 2011:75):

- a. Jika nilai signifikan (nilai probabilitasnya) lebih kecil dari 5% maka distribusi adalah tidak normal.
- b. Jika nilai signifikan (nilai probabilitasnya) lebih besar dari 5% maka distribusi adalah normal.

Sesuai dengan tabel diatas, hasil nilai signifikan (nilai probabilitasnya) menunjukkan nilai 0,818 yang lebih besar dari 0,05 maka distribusi adalah normal.

2. Uji Multikolinearitas

Berikut hasil analisis uji multikolinearitas:

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				
	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
1 X1_Kom Financial	,361	,084	,034	,870	1,150
X2_Kom Non Financial	,895	,875	,730	,797	1,254
Z_Motivasi Kerja	,469	,420	,187	,892	1,121

a. Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil tabel diatas, variabel kompensasi finansial menunjukkan nilai toleransi 0,870, variabel kompensasi nonfinansial menunjukkan nilai toleransi 0,797, dan variabel motivasi kerja memiliki nilai toleransi sebesar 0,892. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai toleransi diatas 0,10 yang menunjukkan lulus untuk uji multikolinearitas.

Variabel kompensasi finansial menunjukkan nilai VIF 1,150, variabel kompensasi nonfinansial memiliki nilai VIF 1,254, dan variabel motivasi kerja menunjukkan nilai VIF sebesar 1,121. Ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai VIF diatas 10, yang menunjukkan bahwa data yang diolah lulus dari uji multikolinearitas.

6. Hasil Uji Regresi

1. Analisis Model Regresi Model 1

Tabel 4.11 Analisis Regresi Model 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,542	,553		4,596	,000
1 X1_Kom Financial	,039	,127	,047	,307	,760
X2_Kom Non Financial	,247	,122	,309	2,024	,049

a. Dependent Variable: Z_Motivasi Kerja
 Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

*Signifikan dibawah 0,01

**Signifikan dibawah 0,05

***Signifikan > 0,05 (tidak signifikan)

Adapun model yang digunakan dalam regresi linear berganda :

$$Z = 2,542 + 0,039X_1 + 0,247X_2 +$$

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

- Konstanta (β_0) sebesar 2,542 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas = 0 maka variabel terikat sebesar 2,542
- Nilai koefisien X1 sebesar 0,039. menunjukkan bahwa jika variabel (X₁) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja sebesar 0,039 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai koefisien X2 sebesar 0,247 menunjukkan bahwa jika variabel (X₂) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja sebesar 0,247 dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil uji hipotesis parsial keseluruhan variabel menunjukkan ada nilai signifikan yang lebih dari 0,05 sehingga hanya variabel X2 yang berpengaruh secara langsung atau signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Analisis Model Regresi Model 2

Tabel 4.12 Analisis Regresi Model 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,001	,309		,003	,998
1 X1_Kom Financial	,032	,058	,036	,553	,583
X2_Kom Non Financial	,695	,059	,817	11,856	,000
Z_Motivasi Kerja	,210	,069	,198	3,033	,004

a. Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

*Signifikan dibawah 0,01

**Signifikan dibawah 0,05

***Signifikan > 0,05 (tidak signifikan)

Adapun model yang digunakan dalam regresi linear berganda :

$$Y = 0,001 + 0,032X_1 + 0,695X_2 + 0,210Z +$$

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

- Konstanta (β_0) sebesar 0,001 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas = 0 maka variabel terikat sebesar 0,001
- Nilai koefisien X1 sebesar 0,032 .menunjukkan bahwa jika variabel (X₁) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,032 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai koefisien X2 sebesar 0,695 menunjukkan bahwa jika variabel (X₂) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,695 dengan asumsi variabel lain konstan.

d. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,210 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,210 dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil uji hipotesis parsial keseluruhan variabel menunjukkan ada satu variabel dengan nilai signifikan di atas 0,05 yakni X1 sebesar 0,583 sehingga variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni kompensasi nonfinansial dan motivasi kerja.

7. Analisis Koefisien Determinasi

a. Koefisien Determinasi Model 1

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,328 ^a	,108	,067	,715	,108	2,660

a. Predictors: (Constant), X2_Kom Non Financial, X1_Kom Financial

b. Dependent Variable: Z_Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Tabel menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,328 dimana menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat yaitu variabel motivasi kerja. Tingkat keberatan hubungan determinasi (R^2) bernilai 0,108. Hal ini menunjukkan 10,8 % variabel variabel motivasi kerja bisa dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Sedangkan sisanya 89,2 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

b. Koefisien Determinasi Model 2

Tabel 4.14 Koefisiensi Determinasi Model 2

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,915 ^a	,837	,826	,328	,837	73,663

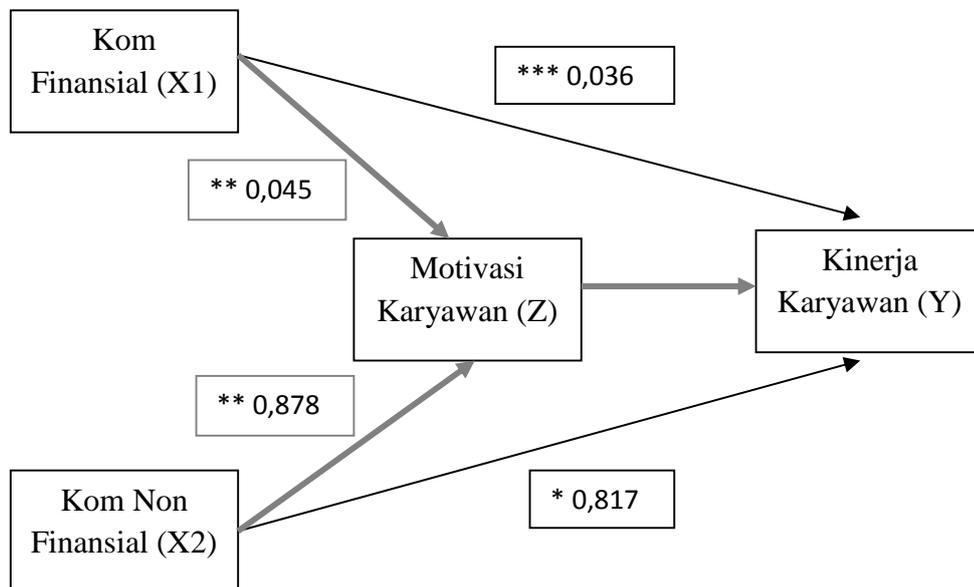
a. Predictors: (Constant), Z_Motivasi Kerja, X1_Kom Financial, X2_Kom Non Financial

b. Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Tabel menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,915 dimana menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas terhadap kinerja karyawan masuk dalam kategori kuat. Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan. Tingkat keberatan hubungan determinasi (R^2) bernilai 0,837. Hal ini menunjukkan 83,7 % variabel variabel kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 16,3 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

8. Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Gambar 4.2 Hasil Perhitungan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

*Signifikan dibawah 0,01

**Signifikan dibawah 0,05

***Signifikan > 0,05 (tidak signifikan)

1. Perhitungan pengaruh tidak langsung X1-Y melalui Z
 $= (0,047 \times 0,198) + 0,036 = 0,045$
2. Perhitungan pengaruh tidak langsung X2-Y melalui Z
 $= (0,309 \times 0,198) + 0,817 = 0,878$

Dari perhitungan gambar diatas, menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai perhitungan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) sebesar 0,045. Sedangkan, kompensasi nonfinansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai hitung *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) 0,878.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah, ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung di PT. Trans Ocean Services Indonesia. Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan temuan seperti pada tabel 4.11 analisis regresi 2, menunjukkan besarnya nilai koefisien beda 0,036 dengan nilai signifikan 0,583. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikan diatas 0,05. Perhitungan tersebut tidak memenuhi syarat bahwa $\text{sig } t < \text{Sig}$ yaitu $0,583 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara positif tetapi signifikan $> 0,05$ (tidak signifikan) terhadap kinerja karyawan secara langsung di PT. Trans Ocean Services Indonesia.

Menurut Ibrar dan Owais (2015) menunjukkan hasil yang positif antara kompensasi finansial (ekstrinsik dan intrinsik) dengan kinerja karyawan dan sebagian besar perusahaan akan memberikan kompensasi finansial untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Hal ini berbeda dengan hasil yang ditemukan peneliti karena variabel yang diteliti untuk kompensasi finansial juga berbeda, antara lain Ibrar dan Owais meneliti faktor ekstrinsik yang terdiri dari *bonus, lunch, work tools, car benefit, housing, private office room, flexible office hours, free medical, relaxation room, free tickets*. Faktor ekstrinsik yang

terdiri dari *well aware, right, opportunity, recognition, my development, importance, opinions, grow, quality work, appreciated.*

Menurut Aslam , *et. al* (2015) menemukan hasil bahwa kompensasi dan penghargaan lebih berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan motivasi dan insentif memberikan sedikit kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di sektor perbankan di Pakistan. Objek penelitian berbeda dengan peneliti sekarang, dan hasil menunjukkan perbedaan pada variabel kompensasi, dimana peneliti menemukan bahwa kompensasi finansial di perusahaan jasa pengiriman berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kadarisman (2014:112) mengemukakan bahwa, “tujuan utama setiap perusahaan/ organisasi merancang imbalan (reward) adalah untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan pegawai yang kompeten. Dengan merancang sistem imbalan yang baik akan memiliki dampak ganda bagi organisasi, karena di satu sisi imbalan akan berdampak pada biaya operasi, di sisi lain akan memengaruhi perilaku serta sikap kerja pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan/ organisasi agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Dari teori diatas dan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi finansial dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan serta mempertahankan karyawan yang kompeten. Hal ini berbeda dengan hasil yang ditunjukkan dalam penelitian bahwa kompensasi finansial memang berpengaruh positif tetapi tidak signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan di PT. Trans Ocean Services Indonesia, ini disebabkan sebagian besar karyawan menerima kompensasi finansial dibawah UMK Surabaya

mengakibatkan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja dapat meningkat bila dimotivasi dengan pemberian penghargaan, ucapan semangat, atau pemberian pujian kepada karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah, ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi nonfinansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung di PT. Trans Ocean Services Indonesia. Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan temuan seperti pada tabel 4.11 analisis regresi 2, menunjukkan besarnya nilai koefisien beda 0,817 dengan nilai signifikan 0,000. Perhitungan tersebut telah memenuhi syarat bahwa $\text{sig } t < \text{Sig}$ yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung di PT. Trans Ocean Services Indonesia.

Menurut penelitian terdahulu dari Wulandari (2017) hasil penelitian yang dilakukan di PT. INKA (Persero) Madiun yaitu adanya pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan. Dalam hasil penelitian karyawan mengakui bahwa semakin tinggi kualitas kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Menurut teori karakteristik pekerjaan yang dikembangkan oleh J. Richard Hackman dan Greg Oldham (dalam Mondy dan Mondy, 2008:61) para karyawan mengalami kompensasi instrinsik ketika pekerjaan mereka memperoleh nilai tinggi pada lima dimensi pekerjaan ini: variasi keterampilan, identitas tugas, signifikan tugas, otonomi, dan umpan balik. Karakteristik-karakteristik tersebut menciptakan potensi untuk peningkatan kinerja, kemangkiran dan tingkat perputaran karyawan (*turnover*) yang lebih rendah, dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

Dari teori diatas dan hasil penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang sama dengan peneliti, bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mondy dan Mondy (2008:61) kompensasi nonfinansial menciptakan potensi untuk peningkatan kinerja, kemangkiran dan tingkat perputaran karyawan (*turnover*) yang lebih rendah, dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

3. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah, ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) di PT. Trans Ocean Services Indonesia. Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan temuan seperti pada gambar 4.2 analisis jalur, menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai perhitungan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) sebesar 0,045 dan *total effect* (pengaruh total) kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,036, memiliki nilai selisih 0,009. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung di PT. Trans Ocean Services Indonesia dan ketika diberi motivasi kerja maka kinerja karyawan menjadi lebih tinggi. Dapat dikatakan kompensasi finansial masih membutuhkan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian terdahulu dari Kshirsagar dan Waghale (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan antara kompensasi finansial dan motivasi kerja. Dalam penelitian menunjukkan karyawan penerima kompensasi nonfinansial di level tinggi akan memberikan respon yang sama dengan penerimaan motivasi yang tinggi pula.

Menurut Larasati dan Alini (2014), bahwa motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Witel Bekasi. Variabel motivasi kerja pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. Hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi akan kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan yang terpenuhi maka akan semakin besar pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Witel Bekasi.

Mondy dan Mondy (2008:5-6) menjelaskan bahwa, teori keadilan lebih jauh menyatakan bahwa seseorang termotivasi secara proposional terhadap persepsi keadilan atas imbalan yang diterima untuk sejumlah usaha tertentu dibandingkan dengan apa yang diterima orang lain.

Robbins (dalam Wahjono, 2010: 78) menjelaskan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Dari dua hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan kompensasi finansial dengan motivasi kerja dan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mondy dan Mondy dan Robbins (dalam Wahyono, 2010) bahwa seseorang termotivasi dengan keadilan pemberian imbalan yang diterima untuk sejumlah usaha tertentu dan seseorang akan termotivasi bekerja secara maksimal untuk tujuan organisasi dan berakibat dalam pemenuhan kebutuhan individual.

4. Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah, ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi nonfinansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) di PT. Trans Ocean Services Indonesia. Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan temuan seperti pada gambar 4.2 analisis jalur, menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara kompensasi nonfinansial dan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai perhitungan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) sebesar 0,878 dan *total effect* (pengaruh total) kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,817, memiliki nilai selisih 0,061. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung di PT. Trans Ocean Services Indonesia dan ketika diberi motivasi kerja maka kinerja karyawan menjadi lebih tinggi. Dapat dikatakan kompensasi finansial masih

membutuhkan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun dalam perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi nonfinansial lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari pada kompensasi finansial melalui motivasi kerja dengan nilai selisish 0,833.

Menurut Rufaida, *et. al* (2017) dalam penelitian terdahulu menunjukkan hasil Adanya pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, sedangkan kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun ketika diberi motivasi kerja tidak berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan, dapat dikatakan bahwa kompensasi nonfinansial tidak membutuhkan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Teori motivasi kerja model Maslow (dalam Noor, 2013:233) ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian terdahulu, peneliti menemukan bahwa kompensasi nonfinansial lebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dibandingkan dengan pemberian motivasi kompensasi finansial. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori kebutuhan maslow, bahwa seseorang harus

terpenuhi kebutuhannya agar termotivasi untuk bekerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu dimungkinkan karena objek penelitian yang berbeda, atau tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga berbeda.