

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. FAST FOOD INDONESIA Tbk. CABANG BALI

Oleh :

I Made Sentana Yoga

ABSTRAK

Penelitian ini membahas bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian membuktikan bahwa kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan, Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai t-hitung X1 sebesar 2,700 dan nilai t-hitung X2 sebesar 3,438 sedangkan nilai t-tabel yang diperoleh sebesar 1,672 sehingga nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan H_0 ditolak dan H_a diterima, Berdasarkan analisis uji F-hitung yang menguji hipotesis yang diajukan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali, Hal tersebut dilihat dari hasil perhitungan nilai F-hitung sebesar 79,928 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,16, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study discusses how the influence of financial compensation and leadership style partially and simultaneously to employee work motivation. The results obtained in the study to prove that financial compensation and leadership style have a positive and significant influence, It can be seen from the results of t-value of X1 of 2.700 and the value of t-hitung X2 of 3.438 while the value of t-table obtained by 1.672 so that the value of t-count is greater than t-table and H_0 is rejected and H_a accepted, Based on F-test analysis test which tested the hypothesis proposed to test the effect of financial compensation and leadership style simultaneously to employee work motivation. The results obtained in the study indicate that the financial compensation and leadership style have a positive and significant impact on employee work motivation at PT. Fast Food Indonesia Tbk. Bali Branch, It is seen from the calculation of F-count value of 79.928 is greater than F-table of 3.16, then H_0 is rejected and H_a accepted.

Keywords: Financial Compensation, Leadership Style and Work Motivation

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan daripada tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia atau disingkat menjadi SDM adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai sebagian bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. SDM yang dikelola dengan baik dapat memberi dukungan untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

Salah satu faktor produksi perusahaan adalah tenaga kerja (Karyawan), tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat menjalankan aktivitasnya. Kunci terbesar untuk mempertahankan mereka adalah dengan memperhatikan semangat kerja mereka. Dengan memperhatikan suatu pendapat bahwa usaha memperoleh karyawan baru lebih mahal dibandingkan dengan usaha mempertahankan karyawan yang ada. Hal ini terjadi karena biaya yang diperlukan cukup besar untuk karyawan yang baru karena dibutuhkan biaya lebih untuk melatih (*Training*) serta waktu yang cukup banyak.

Demikian pula halnya dengan PT. Fast Food Indonesia Tbk. Didirikan tanggal 19 juni 1978 dan memulai kegiatan usaha komersialnya pada tahun 1979. Kantor pusat terletak di JL. M.T. Haryono Jakarta 12810, Indonesia. Pemegang saham PT. Fast Food Indonesia Tbk . 5% Gelael Pratama (Induk Usaha) , 44% Indoritel Makmur Internasional Tbk. 35,84% HSBC-FUND Services dan 10,14% Arisaig Asia Consumer FD Ltd. Khususnya PT. Fast Food Indonesia Tbk Cabang Bali dalam menerapkan kepemimpinan agar terciptanya semangat kerja karyawan yang tinggi, PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali memiliki 59 tenaga kerja atau karyawan.

Dari hasil survey ditemukan bahwa motivasi kerja karyawan dalam pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat, dan akurat belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standard pelayanan minimal yang

harus dipenuhi masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Hal ini tidak lepas dari kurangnya perhatian pihak manajemen perusahaan, terutama perhatian dari sorang pemimpin dalam hal memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan, sehingga semangat kerja karyawan menjadi turun dan berdampak pada hasil kerja karyawan tersebut. Menyadari betapa pentingnya kepemimpinan dalam suatu organisasi begitu juga dalam upaya miningkatkan semangat kerja karyawan, sudah seharusnya menjadi prioritas utama dalam meningkatkan semangat kerja karyawan agar apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dapat terealisasikan dengan sempurna. Adapun pemberian kompensasi sebagai balas jasa dari perusahaan kepada karyawannya. Berikut data jumlah pemberian gaji, insentif dan tunjangan setiap bulan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali periode tahun 2016 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 pemberian kompensasi terhadap karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali Bulan Januari sampai Desember 2016

Bulan (1)	Gaji (Rp) (2)	Insentif (Rp) (3)	Tunjangan (Rp) (4)	Total (Rp) (5)
Januari	276.400.000	120.500.000	24.750.000	421.650.000
Februari	276.400.000	98.000.000	24.750.000	399.150.000
Maret	276.400.000	115.500.000	24.750.000	416.650.000
April	276.400.000	102.500.000	24.750.000	403.650.000
Mei	276.400.000	119.000.000	24.750.000	420.150.000
Juni	276.400.000	101.500.000	24.750.000	402.650.000
Juli	276.400.000	120.500.000	24.750.000	421.650.000
Agustus	276.400.000	119.500.000	24.750.000	420.650.000
September	276.400.000	101.500.000	24.750.000	402.650.000
Oktober	276.400.000	119.500.000	24.750.000	420.650.000
November	276.400.000	101.500.000	24.750.000	402.650.000
Desember	276.400.000	142.000.000	24.750.000	443.150.000
Jumlah	3.316.800.000	1.361.500.000	297.000.000	4.975.300.000

Data : PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali

Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali?
- b. Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan pada PT. Fast Food Indonesia TBK. Cabang Bali yang beralamat : Jalan Cargo Taman Sari No. 10X Denpasar telpon (0361) 907439. Yang menjadi obyek penelitian ini adalah karyawan PT. Fast Food Indonesia TBK. Cabang Bali. Khususnya tentang Kompensasai Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Sugiyono (2009:60) variabel adalah sesuatu yang berbentuk apasaja yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut. Sering pula dinyatakan variabel penelitian itu sebagai fakfor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Di dalam penelitian ini variabel penelitian terdiri atas dua jenis variable yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel terikat adalah motivasi kerja (Y), variable bebas (X1) yaitu kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan (X2).

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. Karena itu populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Fast Food Indonesia TBK. Cabang Bali. Mengingat populasi kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 59 orang maka dalam penelitian ini semua karyawan dijadikan responden (Sugiyono, 2014 :117).

HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang Pengaruh Kompensasi finansial Dan Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi kerja karyawan Pada Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali dengan penilaian terhadap 59 Responden. Maka diperoleh hasil Uraian tentang karakteristik responden sebagai berikut :

1. Karakteristik responden menurut Umur

Faktor umur perlu mendapatkan perhatian untuk pembinaan hubungan yang serasi antara organisasi dengan pegawainya. Pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali berkaitan dengan tingkat umur dalam kemampuan karyawan bekerja, dapat dilihat dalam tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Menurut Kelompok Umur

No	Jumlah		
	Kelompok Umur	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	20 – 29	16	27,12
2	30 – 49	29	49,15
3	>50	14	23,73
	Total	59	100

Sumber : PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali masih dalam kondisi produktif, dimana lebih banyak karyawan yang bekerja berumur 30 – 49 tahun sebanyak 29 orang atau sebanyak 49,15%, karyawan yang berumur 20 - 29 tahun sebanyak 16 orang atau sebanyak 27,12% dan sisanya berumur diatas 50 tahun sebanyak 14 orang atau sebanyak 23,73%. Dilihat dari umur karyawan yang bekerja pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali masih dalam usia produktif, dengan demikian diharapkan karyawan yang lebih dominan dalam usia produktif dapat meningkatkan kinerja yang baik, melalui motivasi yang diberikan dari perusahaan baik berupa motivasi finansial maupun non finansial.

2. Karakteristik responden menurut Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu indikator yang dapat mengukur kemampuan atau kinerja dari karyawan. Pendidikan juga dapat mengukur sejauh mana kemampuan seorang karyawan dalam menganalisa atau menyelesaikan suatu masalah dalam mengambil suatu keputusan dalam pekerjaan. Tingkat pendidikan karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali dapat dilihat pada tabel 5.2.

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	
		Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	SD Sederajat	-	-
2	SMP Sederajat	-	-
3	SMA/SMK Sederajat	26	44,07
4	D3	9	15,25
5	S1	16	27,12
6	S2	8	13,56
Total		59	100

Sumber : PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali

Berdasarkan tabel 5.2 terlihat bahwa tingkat pendidikan karyawan lebih banyak berpendidikan tingkat SMA/SMK sebanyak 26 orang karyawan atau sebanyak 44,07 %, berpendidikan D3 sebanyak 9 orang atau sebanyak 15,25%, berpendidikan S1 sebanyak 16 orang atau 27,12%, dan berpendidikan S2 sebanyak 8 orang atau sebanyak 13,56% dari 59 orang karyawan. Dengan kondisi demikian karyawan yang bekerja pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali perlu ditingkatkan lagi tingkat pendidikannya, dengan demikian dapat menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga posisi pekerjaan dan kemampuan pekerja menjadi lebih baik lagi.

Deskripsi Data

Untuk menetapkan penilaian secara kualitatif antara kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan apakah sangat baik atau tidak, maka digunakan skor rata-rata jawaban responden dengan penilaian jawaban kuisioner menurut Umar (2003 : 143) yang dibagi menjadi empat klasifikasi, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{(\max - \min)}{k}$$
$$I = \frac{(5 - 1)}{5} = 0,80$$

Analisis Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan variabel bebas dalam penelitian ini yang dilambangkan dengan X1. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner diperoleh hasil jawaban yang selanjutnya diberikan bobot penilaian secara kuantitatif pada tabel 5.3 sebagai berikut :

Tabel 5.3 : Persentase Jawaban Responden Tentang Kompensasi Finansial

Jawaban	Kategori Jawaban	Jumlah Jawaban	Bobot Jawaban	Total Bobot	Persentase Bobot (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	$5 = 3 \times 4$	$6 = \frac{(5/7 \ 5)}{100\%}$ *
STS	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
TS	Tidak Setuju	21	2	42	2,48
S	Setuju	149	3	447	26,40
SS	Sangat Setuju	301	4	1.204	71,12
Jumlah		471		1.693	100
Rata-rata skor				3.59	

Sumber : Lampiran 2 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 5.3 diatas bahwa respon karyawan terhadap kompensasi finansial karyawan pada jumlah jawaban sangat setuju lebih banyak dari jawaban setuju dan tidak setuju, dimana jumlah jawaban sangat setuju mendapat respon total 1.204 atau 71,12%, jawaban setuju sebanyak 447 atau sebanyak 26,40% dan jawaban tidak setuju sebanyak 42 atau sebanyak 2,48%, dan tidak ada respon terhadap jawaban sangat tidak setuju dan berdasarkan total bobot jawaban yang di dapatkan sebanyak 1.693, sehingga rata-rata skor didapatkan sebesar 3,59 dapat dikategorikan baik karena berada diantara Kelas ke empat: 3,40 – 4,10.

Analisis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan variabel bebas dalam penelitian ini yang dilambangkan dengan X2. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner kompensasi finansial kepada 59 orang karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali diperoleh hasil jawaban yang selanjutnya diberikan bobot penilaian secara kuantitatif pada tabel 5.4 sebagai berikut :

Tabel 5.4 : Persentase Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan

Jawaban	Kategori Jawaban	Jumlah Jawaban	Bobot Jawaban	Total Bobot	Persentase Bobot (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	$5 = 3 \times 4$	$6 = \frac{(5/7 \cdot 5)^*}{100\%}$
STS	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
TS	Tidak Setuju	20	2	40	2,39
S	Setuju	171	3	513	30,59
SS	Sangat Setuju	281	4	1.124	67,02
Jumlah		472		1.677	100
Rata-rata skor				3,55	

Sumber : Lampiran 2 (data diolah)

Berdasarkan jumlah jawaban untuk masing-masing kategori pada Tabel 5.4 diatas dapat dijelaskan bahwa respon karyawan terhadap gaya kepemimpinan pada jumlah jawaban sangat setuju lebih banyak dari jawaban setuju dan tidak setuju, dimana jumlah jawaban sangat setuju mendapat respon dengan total bobot 1.124 atau 67,02%, jawaban setuju sebanyak 513 bobot atau sebanyak 30,59% dan jawaban tidak setuju sebanyak 40 bobot atau sebanyak 2,39%, dan tidak ada respon terhadap jawaban sangat tidak setuju dan. Berdasarkan total bobot jawaban yang di dapatkan sebanyak 1.677, sehingga rata-rata skor didapatkan sebesar 3,55 dapat dikategorikan baik karena berada diantara Kelas ke empat: 3,40 – 4,10.

Analisis Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan merupakan variabel terikat dalam penelitian ini yang dilambangkan dengan Y. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner kompensasi finansial kepada 59 orang karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali diperoleh hasil jawaban yang selanjutnya diberikan bobot penilaian secara kuantitatif pada tabel 5.5 sebagai berikut :

Tabel 5.5 : Persentase Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja Karyawan

Jawaban	Kategori Jawaban	Jumlah Jawaban	Bobot Jawaban	Total Bobot	Persentase Bobot (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	$5 = 3 \times 4$	$6 = (5/7 \cdot 5)^* 100\%$
STS	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
TS	Tidak Setuju	32	2	64	3,84
S	Setuju	155	3	465	27,86
SS	Sangat Setuju	285	4	1.140	68,30
Jumlah		472		1.669	100
Rata-rata skor				3,54	

Sumber : Lampiran 2 (data diolah)

Berdasarkan jumlah jawaban untuk masing-masing kategori pada Tabel 5.5 diatas dapat dijelaskan bahwa respon karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada jumlah jawaban sangat setuju lebih banyak dari jawaban setuju dan tidak setuju, dimana jumlah jawaban sangat setuju mendapat respon dengan total bobot 1.140 atau 68,30%, jawaban setuju sebanyak 465 bobot atau sebanyak 27,86% dan jawaban tidak setuju sebanyak 32 bobot atau sebanyak 3,84%, dan tidak ada respon terhadap jawaban sangat tidak setuju dan. Berdasarkan total bobot jawaban yang di dapatkan sebanyak 1.669, sehingga rata-rata skor didapatkan sebesar 3,54 dapat dikategorikan baik karena berada diantara Kelas ke empat: 3,40 – 4,10.

Hasil Analisis Data

Berdasarkan nilai bobot skor jawaban responden terhadap masing-masing variabel yang diperoleh, maka tahap selanjutnya dilakukan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan bantuan pengolahan data *software* pengolahan data SPSS (*Statistical Package For Sop, Science*) versi 22.00. Tahapan pengujian hipotesis yang dilakukan berdasarkan teknik analisis data dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pola perubahan motivasi motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap

motivasi kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali, Hasil perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut ini :

Tabel 5.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.541	2.149		.717	.476
	Kompensasi Finansial	.424	.157	.390	2.700	.009
	Gaya Kepemimpinan	.512	.149	.497	3.438	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.6 dapat diketahui bahwa nilai a, b1 dan b2 yaitu sebagai berikut :

$$a = 1,541$$

$$b1 = 0,424$$

$$b2 = 0,512$$

Berdasarkan nilai a, b1 dan b2 yang diperoleh, maka pengaruh kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan secara simultan dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 1,541 + 0,424X1 + 0,512X2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. konstan sebesar 1,541 menyatakan apabila jika variabel bebas kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan konstan, maka motivasi kerja karyawan sebesar 1,541.
2. Koefisien kompensasi finansial (X1) diperoleh sebesar 0,424 artinya apabila gaya kepemimpinan (X2) dianggap konstan maka meningkatnya skor kompensasi finansial (X1) sebesar satu satuan dan di ikuti meningkatnya skor motivasi kerja karyawan sebesar rata-rata 0,424. Hasil signifikannya sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05, karena nilai sig < 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Koefisien gaya kepemimpinan (X2) diperoleh sebesar 0,512 artinya apabila kompensasi finansial (X1) dianggap konstan maka meningkatnya skor gaya kepemimpinan (X2) sebesar satu satuan dan di ikuti meningkatnya skor motivasi kerja karyawan sebesar rata-rata 0,512. Hasil signifikannya sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, karena nilai sig < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan SPSS version 22.00 dalam analisis determinasi dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut ini :

Tabel 5.7 Hasil Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.731	1.19083

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 5.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai R Square atau R²diperoleh sebesar 0,741 dengan demikian dapat dinyatakan nilai determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,741 \times 100\% \\
 &= 74,1\%
 \end{aligned}$$

Dengan hasil perhitungan tersebut, diperoleh hasil determinasi sebesar 74,1%, dengan demikian besarnya variasi pengaruh antara kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali sebesar 74,1% sedangkan sisanya dapat disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Analisis Uji-t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan bantuan pengolahan data SPSS version 22.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.8 Hasil Analisis Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.541	2.149		.717	.476
	Kompensasi Finansial	.424	.157	.390	2.700	.009
	Gaya Kepemimpinan	.512	.149	.497	3.438	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Lampiran 4

1. Variabel Kompensasi finansial (X1)

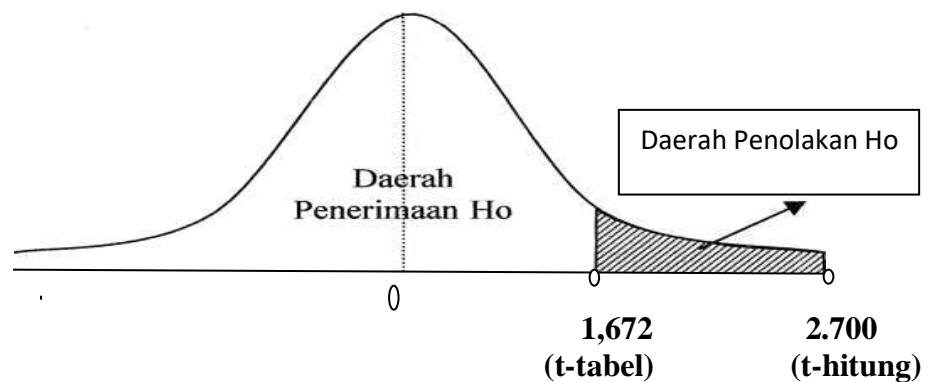
Berdasarkan formulasi hipotesis yang diajukan :

Ho : $\beta_1, \beta_2 = 0$ berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan (nyata) antara kompensasi finansial (X₁) dan gaya kepemimpinan (X₂) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y)

Hi : $\beta_1, \beta_2 > 0$ berarti ada pengaruh positif dan signifikan (nyata) antara kompensasi finansial (X₁) dan gaya kepemimpinan (X₂) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan bantuan program SPSS version 22.00 pada tabel 5.8 diatas diperoleh nilai t-hitung variabel kompensasi finansial sebesar 2,700 dengan nilai signifikan sebesar 0,009 dan dengan batas signifikansi sebesar 0,05 sehingga nilai t-tabel diperoleh sebesar 1,672 ($n-k; 59-2=57$). Untuk membuktikan H_0 diterima atau ditolak sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka diperlukan uji sisi kanan yang dapat digambarkan dalam kurva penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut :

Gambar 5.1 : Kurva Distribusi Uji t Pengaruh Kompensasi finansial (X_1) terhadap Motivasi kerja karyawan(Y).



Berdasarkan Gambar 5.1 diatas dapat dikatakan bahwa nilai t-hitung diperoleh sebesar 2,700 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,672 dengan demikian nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar $2,700 > 1,672$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali. Maka dengan demikian hipotesis yang diajukan menyatakan kompensasi finansial karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima dan bukan karena kebetulan.

2. Variabel Gaya kepemimpinan (X₂)

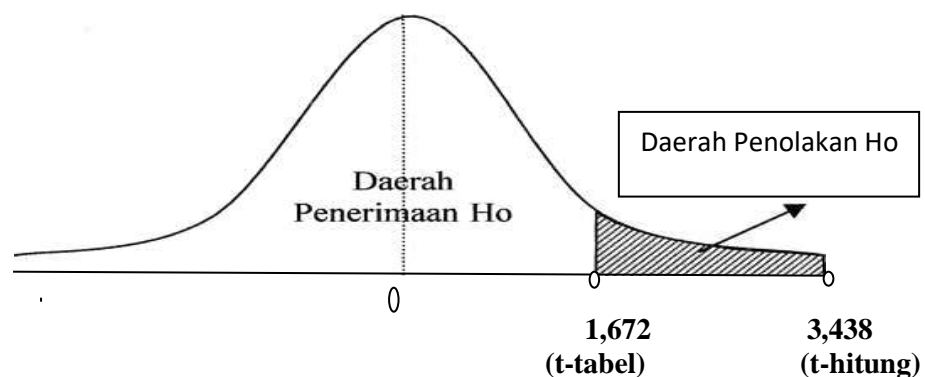
Berdasarkan formulasi hipotesis yang diajukan :

H₀ : $\beta_1, \beta_2 = 0$ berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan (nyata) antara kompensasi finansial (X₁) dan gaya kepemimpinan (X₂) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y)

H₁ : $\beta_1, \beta_2 > 0$ berarti ada pengaruh positif dan signifikan (nyata) antara kompensasi finansial (X₁) dan gaya kepemimpinan (X₂) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan bantuan program SPSS version 22.00 pada tabel 5.7 diatas diperoleh nilai t-hitung variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3,438 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dan dengan batas signifikansi sebesar 0,05 sehingga nilai t-tabel diperoleh sebesar 1,672 1,672 (n-k; 59-2=57). Untuk membuktikan H₀ diterima atau ditolak sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka diperlukan uji sisi kanan yang dapat digambarkan dalam kurva penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut :

Gambar 5.2 : Kurva Distribusi Uji t Gaya kepemimpinan (X₂) terhadap Motivasi kerja karyawan(Y).



Berdasarkan Gambar 5.2 diatas dapat dikatakan bahwa nilai t-hitung diperoleh sebesar 3,438 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,672 dengan demikian nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar $3,438 > 1,672$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja

karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali. Maka dengan demikian hipotesis yang diajukan menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima dan bukan karena kebetulan.

Analisis Uji F-hitung

Uji simultan F-hitung dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali dengan menggunakan perhitungan statistik yang dibantu dengan program pengolahan data SPSS version 22.00. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 5.9 sebagai berikut :

Tabel 5.9 Hasil Perhitungan Uji F-hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.689	2	113.345	79.928	.000 ^b
	Residual	79.412	56	1.418		
	Total	306.102	58			

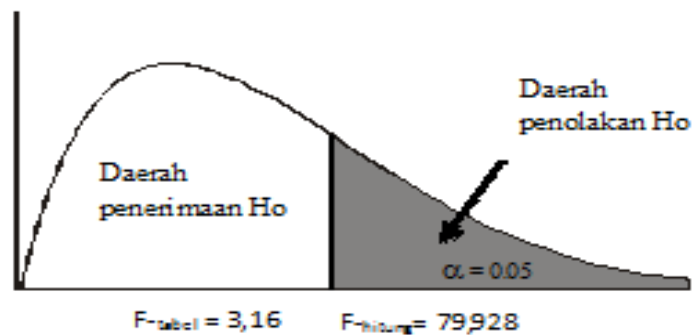
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 5.9 di atas dapat dikatakan bahwa nilai F-hitung diperoleh sebesar 79,928 sedangkan nilai F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan kesalahan 5% ($\alpha=0,05$) maka diperoleh nilai sebesar 3,16. Untuk membuktikan H_0 diterima atau ditolak sesuai dengan hipotesis yang diajukan maka diperlukan uji sisi kanan yang dapat digambarkan dalam kurva penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut :

Gambar 5.3 Kurva Distribusi F (F-tes)



Dari hasil perhitungan yang di dapat dan berdasarkan gambar 5.3 di atas dengan demikian dapat dikatakan nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel sebesar $79,928 > 3,16$, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali. Maka dengan demikian hipotesis yang diajukan menyatakan kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima dan bukan karena kebetulan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis uji t-hitung yang menguji hipotesis yang diajukan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian membuktikan bahwa kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali, Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai t-hitung X1 sebesar 2,700 dan nilai t-hitung X2 sebesar 3,438 sedangkan nilai t-tabel yang diperoleh sebesar 1,672 sehingga nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Berdasarkan analisis uji F-hitung yang menguji hipotesisi yang diajukan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali, Hal tersebut dilihat dari hasil perhitungan nilai F-hitung sebesar 79,928 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,16, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang di diperoleh pada pembahasan maka kiranya saran yang dapat penulis ajukan dalam membenahi motivasi kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali untuk mencapai tujuan dari perusahaan yaitu puncaknya pencapaian profit yang maksimal dalam hal kaitannya mempertahankan dan meningkatkan lagi khususnya yang berkaitan dengan kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan dalam manajemen PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali, sehingga kinerja karyawan dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Selain memperhatikan kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pihak PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang Bali, juga perlu memperhatikan variabel lain diluar kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan seperti contohnya memperhatikan suasana kerja karyawan baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, komunikasi, budaya organisasi, dan variabel lainnya yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan dalam bekerja tidak memiliki beban lagi terhadap beban kerja yang dipikulnya, melainkan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan rasa memiliki akan apa yang dia kerjakan.

REFERENSI

- Alwi, Syafaruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif, Edisi pertama*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Alex. S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Gorda, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Denpasar*, Widia Kria, Gematama
- Hamalik, Oemar. 2005. *Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein Umar, 2003, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka.
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Nengah Arisanta (2013) Skripsi mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. Universitas Udayana.
- Maria, 2007, *Akuntansi Untuk Perusahaan Jasa*, Gava Media, Yogyakarta
- Notoatmojo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nasution, 2007. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex.S. 2000. *Manajemen Personalia ; Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Soegihartono (2012) Skripsi mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi kerja Karyawan pada PT Alam Kayu Sakti Semarang.
- Sudarmo dan Mulyono.2000, *Manajemen Bisnis Logistik*, BPFE.
- Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sudjana, 2000, *Metode Statistik*, Tarsito: Bandung.

- Sugiyono.(2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CY Alfabeta
- Sugiyono (2004), *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- Suharto , Edi.2005. *Analisis Kebijakan Publik: Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial*. Alfabeta : Bandung.
- Sumarni dan Soeprihanto, 2005, *Pengantar Bisnis*, Liberty, Yogyakarta.
- Tika, Moh. Pabundu.*Metode Penelitian Geografi*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2005. Cetakan I.
- Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Mandar Maju, Jakarta
- Wahyuni (2009) Skripsi mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Gaya kepemimpinan Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Bali.Universitas Udayana.
- Zuriah, Nurul. 2007. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara