

Pengaruh Faktor Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Akademi Maritim Yogyakarta (AMY)

Suyanti^{1*}

¹Akademi Maritim Yogyakarta, Jl. Magelang KM 4.4, Yogyakarta 55284, Indonesia

* Corresponding Author. E-mail: syandanish106@gmail.com. Telp:+6281357840120

Abstrak

Penelitian ini meneliti pengaruh faktor finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada Akademi Maritim Yogyakarta (AMY). Adapun masalah yang diteliti adalah pengaruh faktor finansial terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer sebagai sumber datanya. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Akademi Maritim Yogyakarta. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana.

Hasil penelitian mendapatkan kesimpulan ada pengaruh signifikan dari faktor finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada Akademi Maritim Yogyakarta (AMY). Hal ini dapat diketahui dari uji regresi linier sederhana yang mendapatkan tingkat signifikansi (Sig) < 0,05. Adapun besar pengaruh yang diberikan oleh faktor finansial terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,686 (68,6%). Artinya setiap peningkatan 10% dari faktor finansial akan meningkatkan 68,6% prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Faktor Finansial, Prestasi Kerja Karyawan

Abstract

This study examines the influence of financial factors on employee performance at the Yogyakarta Maritime Academy (AMY). The problem studied is the influence of financial factors on employee performance. This research is a quantitative research that uses primary data as its data source.

Data were obtained from questionnaires to employees of the Yogyakarta Maritime Academy. Data were analyzed using simple linear regression.

The results of the study concluded that there is a significant influence of financial factors on employee performance at the Yogyakarta Maritime Academy (AMY). It can be seen from simple linear regression test that get significance level (Sig) < 0,05. The great influence given by the financial factor on work performance is equal to 0.686 (68.6%). This means that every 10% increase of the financial factor will increase 68.6% employee performance.

Keywords: Financial Factors, Employee Performance

PENDAHULUAN

Hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi adalah mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut harus menjadi tujuan bersama anggota organisasi, sehingga semua anggota memiliki motivasi untuk mewujudkan tujuan itu. Untuk itu penting bagi organisasi untuk memberikan motivasi yang kuat bagi para anggotanya untuk mencapai tujuan tersebut.

Di lain pihak, dari sudut pandang anggota organisasi, tujuan awal mereka berada di dalam organisasi adalah untuk bekerja. Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas, yang diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan bekerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan tugas yang dilakukan oleh manusia yang bersangkutan. Tujuan langsung manusia dalam bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan berupa upah dari kerjanya. Hal ini dikarenakan untuk mempertahankan hidupnya, manusia membutuhkan biaya. Biaya itu didapatkannya dari upahnya bekerja. Selain untuk mempertahankan hidup, upah yang didapat dari bekerja juga digunakan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dengan bekerja manusia dapat hidup dengan layak dan dapat mengembangkan diri agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat.

Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko yang menyatakan “Bagi mayoritas karyawan, uang masih tetap merupakan motivasi kuat – atau bahkan paling kuat” (Handoko, 2008: 176). Atas dasar itulah diperkirakan perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pengaturan upahnya. Selanjutnya karyawan yang telah termotivasi tersebut akan meningkatkan prestasi kerjanya, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Berdasarkan dua sudut pandang yang diuraikan di atas, yaitu organisasi yang ingin mewujudkan tujuannya, dan karyawan yang ingin mendapatkan upah dengan bekerja pada organisasi, maka dilakukan penyesuaian tujuan. Penyesuaian dimaksud adalah bagaimana caranya agar tujuan organisasi dan tujuan individu dari setiap anggota organisasi dapat tercapai. Untuk itu, organisasi dapat menggunakan keinginan karyawan untuk mendapatkan upah melalui bekerja itu, untuk meningkatkan motivasi kerja mereka.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011 : 455-456) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya.

Pentingnya karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi juga dijelaskan oleh McClelland et. al. Menurut McClelland et. al (2003: 34) fungsi motivasi bagi karyawan adalah 1) *energizer* yaitu motor penggerak yang mendorong karyawan untuk berbuat sesuatu; 2) *directedness* yaitu menentukan arah perbuatan karyawan kearah tujuan yang ingin dicapai; dan 3) *patterning* yaitu menyelesaikan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

Motivasi merupakan sebuah ilmu sekaligus seni yang menarik untuk dipelajari. Pimpinan suatu organisasi manapun, sangatlah penting untuk mengetahui dan belajar tentang motivasi. Dengan mempelajari secara cermat bagaimana motivasi, mengetahui kebutuhan anggota dengan tepat hingga kemungkinan memberi *reward* (ganjaran) akan sangat membantu pimpinan dalam memotivasi anggotanya.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga prestasi kerja akan meningkat. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga yang terlihat pada karyawan Akademi Maritim Yogyakarta (AMY).

Perguruan Tinggi Akademi Maritim Yogyakarta (AMY) merupakan lembaga pendidikan Tinggi kepelautan yang secara berkelanjutan terus-menerus selalu meningkatkan mutu pendidikannya dengan mengacu pada standar yang ditetapkan oleh IMO. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan Akademi Maritim Yogyakarta, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana terdapat fenomena masih ada karyawan yang datang terlambat, beristirahat lebih

awal dan terlambat masuk bekerja, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Masalah-masalah yang diuraikan di atas, bisa jadi ada kaitannya dengan kurangnya motivasi kerja karyawan yang disebabkan gaji kurang memuaskan. Bertolak dari pemikiran tersebut, dalam kesempatan ini penulis bermaksud untuk mengkaji tentang pengaruh faktor finansial terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Bertolak dari uraian di atas, dalam kesempatan ini penulis bermaksud mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, khususnya pengaruh faktor finansial.

KERANGKA TEORI

Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Begitu juga dengan perusahaan atau organisasi, pada dasarnya pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, oleh karena itulah diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja tinggi.

Organisasi perusahaan sebagai suatu sistem, berarti organisasi perusahaan tidak dapat lepas dari lingkungannya baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan yang melingkupi dan mempengaruhi jalannya organisasi, sifatnya selalu berubah dan berkembang sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis yang dimasukinya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan yang kompleks. Oleh karena itu sebagai konsekuensinya organisasi perusahaan harus melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi kegiatan tersebut.

Salah satu tantangan yang harus dihadapi adalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan yang didalamnya termasuk kebutuhan akan berprestasi.

Menurut Mangkunegara (2010: 67) mengatakan pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun pengertian lain dari prestasi kerja karyawan menurut Sutrisno (2009: 165) yaitu hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah:

- 1) Merupakan evaluasi terhadap perilaku prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.
- 2) Pada dasarnya merupakan suatu proses penentu nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan.
- 3) Merupakan perbandingan realisasi nyata dengan standart yang dicapai karyawan.
- 4) Penilaian prestasi yang dilaksanakan oleh manajer terhadap bawahannya.
- 5) Prestasi kerja salah satu langkah menentukan kebijakan selanjutnya.

Pelaksanaan kerja dalam arti prestasi kerja tidak hanya menilai fisik yang telah dihasilkan oleh seseorang karyawan. Pelaksanaan pekerjaan disini dalam artian secara keseluruhan sehingga dalam penilaian orientasi kerja ditunjukkan berbagai bidang seperti kemampuan kerja kerajinan disiplin, hubungan kerja dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2010: 67) ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* artinya karyawan yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang

terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini merupakan kondisi mental, mampu secara fisik memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3) Faktor Situasi

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja. Misalnya; adanya kondisi ruangan yang tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang baik.

Sementara itu menurut As'ad (2003), dengan bekerja orang dapat memenuhi kebutuhannya, antara lain:

1. Kebutuhan Dasar

Menyangkut pemuasan kebutuhan fisik dan biologi seperti sandang, pangan dan tempat tinggal. Kebutuhan dasar merupakan hukum alam yang berlaku bagi semua makhluk hidup, yaitu keinginan untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini ditambah dengan rasa aman atas terjaminnya pemenuhan kebutuhan tersebut. Penghasilan yang besar memberi rasa aman yang lebih besar atas terjaminnya pemuasan kebutuhan dasar, demikian pula kontinuitas penghasilan.

2. Kebutuhan Finansial

Manusia sebagai makhluk finansial memiliki kebutuhan yang hanya dapat dipenuhi dengan pertolongan orang lain. Diantaranya adalah komunikasi dengan orang lain, persahabatan, persaudaraan, kerukunan bermasyarakat, status finansial, penghargaan dari masyarakat sekitar atas kerja yang dilakukan sebagai pengakuan atas keberadaan seseorang dan sebagainya.

3. Kebutuhan Egoistik

Kebutuhan ini menyangkut keinginan manusia untuk merdeka dalam menentukan dan melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya, kebebasan berkreasi, aktualisasi diri, keinginan akan pengetahuan, dan kepuasan pribadi lain yang didapat atas suatu pencapaian.

Dalam penelitian ini faktor yang digunakan untuk mengetahui prestasi kerja karyawan dilihat dari faktor faktor finansial. Dalam hal ini faktor finansial merupakan bagian dari motivasi kerja.

Motivasi menurut Mangkuprawira (2007: 24), merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi itu timbul tidak saja karena ada unsur di dalam dirinya, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar, seberapapun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi, dengan perkataan lain potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas, dengan demikian kinerja seseorang merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dan motivasi dirinya.

Motivasi adalah suatu proses untuk menggalakkan suatu tingkah laku untuk dapat mencapai tujuan-tujuan yang tertentu. Jadi dapat dikatakan motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motifnya (www.wikipedia.com)

Selain itu, para ahli juga banyak memberikan definisi motivasi. Salah satunya adalah pengertian motivasi menurut Hasibuan (2008:143) yang mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbins (2007:196) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya yang digunakan untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.

Menurut Handoko (2008: 252) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedang memotivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang bergerak.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah pemberian suatu rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan pimpinan melalui petunjuk-petunjuknya.

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern dari seseorang. Menurut Edy Sutrisno (2009:124) antara lain :

- 1) Faktor internal, meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.
- 2) Faktor eksternal, meliputi kondisi lingkungan kerja, upah atau gaji yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

Motivasi yang timbul karena faktor internal disebut dengan motivasi intrinsik. Misalnya individu yang melakukan suatu pekerjaan karena memang menyenangkan pekerjaan yang dilakukan sehingga dengan demikian aktivitas dalam pekerjaan tadi dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi individu yang bersangkutan. Motivasi yang timbul karena faktor eksternal disebut motivasi ekstrinsik. Misalnya individu yang melakukan pekerjaan karena mengharapkan gaji dan upah yang bisa di dapat dibalik pekerjaan itu.

Individu melakukan tugas-tugasnya bisa karena dorongan untuk mendapatkan sesuatu seperti gaji, pangkat dan insentif-insentif lain yang datangna dari dunia eksternal dan bisa pula karena yang bersangkutan memang menyukai pekerjaan yang menjadi tugas kewajibannya karena sesuai dengan minat dan keahlian yang dimiliki. Dapat pula justru karena kedua-duanya, yaitu individu termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan karena memang menyenangkan pekerjaan tersebut sekaligus bertujuan untuk mendapatkan insentif eksternal dibalik pekerjaan yang dilakukan.

Heidining (2008: 64) menyimpulkan bahwa motivasi karyawan yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Menurutnya, individu yang bekerja pada suatu institusi atau perusahaan mempunyai berbagai harapan, kebutuhan, hasrat, dan cita-cita yang diharapkan dapat dipenuhi oleh institusi atau perusahaan tempatnya bekerja. Jika di dalam menjalani pekerjaan tersebut ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan, maka akan timbul motivasi dalam diri karyawan tersebut.

Untuk mengetahui apa yang menjadi motivator utama bagi seorang karyawan dalam bekerja sehari-hari bukan pekerjaan yang mudah bagi seorang pimpinan. Orang tertentu bekerja dengan giat dan rajin karena dimotivisir oleh upaya agar mendapatkan upah atau gaji untuk mencukupi kehidupan keluarganya. Namun ada pula seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi hanya karena ingin mencari status sosial sebagai orang yang memiliki pekerjaan tetap. Seseorang yang bekerja karena ingin memperoleh status sosial, biasanya upah atau gaji sudah bukan menjadi motif utama.

Faktor finansial berkaitan erat dengan kompensasi. Dalam mempertahankan kesinambungan perusahaan diperlukan faktor tenaga kerja. Sebagai balasan dari dan pikiran tenaga yang telah dicurahkan pekerja, maka perusahaan memberikan kompensasi.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi terdiri dari upah, tunjangan innatura seperti fasilitas kesehatan, tunjangan hari tua dan masih banyak lagi yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberi secara tetap.

Masalah kompensasi merupakan masalah yang rumit dan penting bagi perusahaan maupun karyawan. Penentuan kompensasi didasarkan atas banyak faktor dan seringkali merupakan biaya organisasi yang paling besar, oleh karena itu perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan perusahaan, supaya perusahaan mendapat laba dan kontinuitas perusahaan dapat terjamin.

Bagi karyawan kompensasi penting karena dibutuhkan untuk kelangsungan hidup secara ekonomis dan juga status mereka dalam masyarakat. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan

pegawai dan keluarganya.

Dari uraian diatas dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai apa sebenarnya yang dimaksud dengan kompensasi tersebut. Namun demikian sebagai batasan penting dari manajemen sumber daya manusia perlu diberikan definisi yang tepat.

Istilah kompensasi mengandung cakupan yang luas daripada sekedar pemberian upah karena tidak hanya menekankan kepada balas jasa yang bersifat finansial saja, tetapi juga mencakup balas jasa yang bersifat non finansial. Beberapa definisi berbeda dari para ahli akan diuraikan sebagai berikut:

Menurut Hani Handoko (2008:155) dalam bukunya Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa karyawan untuk kerja mereka.

Hasibuan (2001:117) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan definisi sebagai berikut: "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang iangsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbaian atas jasa yang diberikan kepada perusahaan."

Menurut Moekijat (2005:161) dalam bukunya Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia memberikan pengertian bahwa kompensasi adalah apa yang diterima pegawai sebagai pertukaran pekerjaannya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas partisipasinya diperusahaan itu.

Di dalam pemberian kompensasi kita perlu juga untuk memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin tinggi pengorbanan maka diharapkan semakin tinggi penghasilan.

Masalah kompensasi penting bukan karena hanya dorongan seseorang untuk bekerja, tetapi penting juga karena besar pengaruhnya terhadap semangat dan gairah kerja karyawan. Untuk itu diharapkan perusahaan dapat menyusun sistem kompensasinya dengan tepat, sehingga dapat mendorong terwujudnya

tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian masalah kompensasi harus mendapat perhatian khusus karena menyangkut upaya perusahaan mempertahankan sumber daya manusianya dan kesinambungan perusahaan agar dapat terus bertahan.

Menurut Gouzali Saydam (2008:163-167) balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaan tempat ia bekerja pada umumnya dibedakan atas bentuk:

- a. Uang Kontan
- b. Material
- c. Fasilitas lainnya

Kompensasi berbentuk uang maksudnya para karyawan akan menerima uang kontan secara fisik sebagai hasil pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan yang besarnya tergantung pada kesepakatan perusahaan dan karyawan, atau kesepakatan yang berlaku dalam perusahaan.

Kompensasi berbentuk uang masih dapat dirinci lagi berupa:

- a. Gaji

Adalah salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada karyawan periodik (biasanya 1 kali 1 bulan). Karyawan penerima gaji demikian biasanya sudah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dimasa percobaan.

- b. Upah

Pemberian kompensasi yang berbentuk upah agak sedikit berbeda dari pemberian kompensasi berupa gaji. Upah juga sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan kepada harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Upah ini dibayarkan setelah pekerjaan selesai dan diterima hasilnya dengan baik oleh pemberi kerja. Pembayaran upah ini bisa saja tiap hari setelah selesai pekerjaan, atau secara mingguan sesuai kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

- c. Tunjangan

Kompensasi berbentuk uang dapat pula berbentuk tunjangan. Dengan demikian tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah

ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Tunjangan ini terdiri dari macam-macam sebutan. Ada tunjangan jabatan, tunjangan transportasi, tunjangan keluarga, dan sebagainya yang kesemuanya ini dapat menambah penghasilan karyawan. Pembayaran tunjangan ini biasanya disatukan dalam daftar pembayaran gaji setiap bulan yang diterima oleh para karyawan.

d. Insentif atau bonus

Tunjangan kadang-kadang disebut juga dengan insentif. Namun juga insentif dianggap bagian dari kompensasi berbentuk uang. Insentif pada dasarnya adalah sebagian tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan tertentu. Pemberian insentif ini biasanya disatukan pada keberhasilan prestasi yang diperlihatkan oleh karyawan tersebut melebihi prestasi rata-rata yang ditentukan.

Selain itu balas jasa tidak hanya diberikan dalam bentuk uang kontan, tetapi dapat pula material atau benda, misalnya balas jasa yang diterima oleh buruh-buruh bangunan. Disamping upah yang diterima mereka, kepada mereka juga disediakan makan siang oleh pemilik bangunan.

Disamping uang, material, balas jasa dapat pula diberikan perusahaan berupa penyediaan fasilitas-fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi para karyawan bagi para karyawan. Balas jasa berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai sumbangan atau pelengkap dari bentuk balasan jasa uang dan material. Memang tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas ini untuk para karyawan karena penyediaan fasilitas ini berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Namun pada umumnya jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan antara lain:

- a. Fasilitas kesehatan.
- b. Fasilitas antarjemput.
- c. Fasilitas makan siang.
- d. Fasilitas perumahan, dan sebagainya.

Pemberian kompensasi sangat berarti baik bagi karyawan maupun

perusahaan. Tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui pemberian kompensasi menurut T. Hani Handoko (2008:156-158) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Memperoleh Personalia yang *Qualified*

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Bagi perusahaan-perusahaan yang bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi *supply* dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperiukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.

b. Mempertahankan Para Karyawan yang Ada Sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

c. Menjamin Keadilan Administrasi

Pengupahan dan penggajian harus diusahakan untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

e. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian yang sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawan.

f. Mematuhi peraturan-peraturan legal

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Selain pemberian kompensasi, ada juga yang disebut dengan pengupahan insentif. Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda pula.

Sistem pengupahan insentif menurut Ranupandojo dan Husnan (2000:163-171) dapat dirinci menjadi:

a. Sistem upah insentif untuk karyawan produksi (*blue collar workers*) yaitu upah berdasarkan *piece rate* (unit yang dihasilkan) atau *time bonuses* (premi berdasarkan waktu). Sistem pengupahan ini terdiri dari:

1) *Piece Rate*

a) Upah per potong proporsional

Pekerjaan dibayar berdasarkan produk yang dihasilkan dikalikan tarif upah per potong.

b) Upah per potong Taylor

Diberlakukan tarif yang berbeda untuk karyawan yang bekerja di atas dan di bawah *output* rata-rata perorangan.

c) Upah per potong kelompok

Diberlakukan tarif yang berbeda untuk karyawan yang bekerja di atas dan di bawah *output* rata-rata kelompok.

2) *Time Bonuses*

a) Berdasarkan waktu yang dihemat

Pada system ini terdapat tiga metode, yaitu:

(1) *Halseyplan*

Pada cara ini besarnya presentase premi yang diberikan adalah 50 % dari dari waktu yang dihemat.

(2) *100 percent premium plan*

Pada cara ini presentasi preminya adalah 100 %.

(3) *Bedaux plan*

Pada cara ini premi yang diberikan adalah 75 %

b) Premi didasarkan atas waktu pengerjaan.

Pada sistem ini terdapat dua cara, yaitu *Rowan Plan* dan *Emerson Plan*.

Pada sistem *Emerson* perlu digunakan tabel efisiensi.

c) Premi diberikan atas dasar waktu standar

Sistem ini menggunakan *Gantt Task And Bonus Plan*. Pada cara ini premi diberikan sebesar 20 % dan waktu standar.

b. Sistem upah insentif untuk karyawan bukan produksi (*white collar workers*)

1) Insentif untuk karyawan penjualan

Insentif finansial bagi karyawan yang melebihi target.

2) Insentif untuk tenaga pimpinan

a) *Bonus payment* (pembayaran premi)

Premi diberikan kepada para pimpinan setelah akhir tahun, ditambahkan pada gaji pokoknya.

b) *Stock option*

Stock option adalah hak untuk memberi sejumlah saham pada harga tertentu pada periode tertentu.

c) *Phantom stock plans*

Di bawah cara ini para pimpinan tidak benar-benar menerima menerima saham tetapi hanya dicatat dalam rekeningnya nilai saham perusahaan pada harga pasarnya.

c. Upah Insentif Untuk Seluruh Karyawan

1) *Stock ownership plan* (kepemilikan saham bersama)

Pada cara ini karyawan diberi kesempatan untuk memiliki saham perusahaan.

2) *Profit sharing* (pembagian laba)

Karyawan akan menerima bagian keuntungan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data kuesioner dengan skala *likert*. Variabel penelitian terdiri dari:

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (Y) atau variabel tergantung dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan Perguruan Tinggi Akademi Maritim Yogyakarta (AMY), dengan indikator:

- Kemampuan kerja
- Kerajinan kerja
- Kedisiplinan kerja
- Hubungan kerja.

2. Variabel Independen (X)

Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor finansial, dengan indikator:

- Kemampuan kerja
- Kerajinan kerja
- Kedisiplinan kerja
- Hubungan kerja.

Untuk memastikan persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian benar-benar dapat digunakan untuk mengukur pengaruh faktor finansial terhadap prestasi kerja karyawan, digunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan mencakup uji normalitas dan heteroskedastisitas.

Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows version 13*. Analisis yang dilakukan antara lain analisis regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji t.

PEMBAHASAN

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Analisis ini merupakan analisa deskriptif atas hasil jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel. Menurut Hussein Umar (1996 : 54), analisa dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya kelas sebagai berikut :

Nilai maksimum : 40. Nilai minimum : 4

$$\begin{aligned} \text{Rentang skala :} &= \frac{40-4}{9} \\ &= 4 \end{aligned}$$

Kategori :

- > 31 – 40 = sangat tinggi
- > 22 – 31 = tinggi
- > 13– 22 = rendah
- 4 – 13 = sangat rendah

Berdasarkan kategori tersebut diketahui bahwa sebanyak 20 orang (43.5%) karyawan memiliki faktor finansial yang rendah, 15 orang (32.6%) memiliki faktor finansial yang tinggi, dan 11 orang (23.9%) memiliki faktor finansial yang sangat tinggi. Dengan cara yang sama, diketahui bahwa sebanyak 1 orang (2.2%) karyawan memiliki prestasi kerja yang rendah, 21 orang (45.6%) memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan 24 orang (52.2%) memiliki prestasi kerja yang sangat tinggi.

Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas instrumen mendapatkan hasil bahwa setiap item pertanyaan memenuhi muatan signifikan. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi korelasi antara masing-masing skor butir pertanyaan terhadap total skor butir-butir pertanyaan lebih kecil dari 0.05.

Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa instrumen reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Hal ini diketahui dari *output* uji reliabilitas yang mendapatkan nilai koefisien reliabilitas seluruh variabel > 0,7.

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai sinifikasi > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini telah memenuhi asumsi kenormalan dari data sehingga diharapkan hasilnya akan baik atau akan sesuai dengan asumsi klasik dari suatu regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di atas dan di bawah 0 pada Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam persamaan regresi yang diuji dalam penelitian ini.

3. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Dari uji regresi linier sederhana yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,719 + 0,686X + e$$

$$Sig = 0,000$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor finansial terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat diketahui dari nilai *sig* yang mendapatkan nilai $< 0,05$. Adapun besar pengaruh yang diberikan oleh faktor finansial terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,686 (68,8%). Artinya setiap peningkatan 10% dari faktor finansial akan meningkatkan 68,8% prestasi kerja karyawan.

Adanya pengaruh signifikan dari faktor finansial terhadap prestasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti, yaitu faktor finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Perguruan Tinggi Akademi Maritim Yogyakarta (AMY).

4. Uji t

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Karena dalam penelitian ini hanya ada satu variabel independen, yaitu faktor finansial, berarti pengaruh yang dicari di sini hanya berasal dari faktor finansial tersebut.

Variabel independen dikatakan berpengaruh jika nilai signifikansi *t* lebih kecil dari 0.05. Dari nilai *t* pada persamaan regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 18,719 + 0,686X + e$$

$$t_{hitung} = 9,375$$

$$Sig = 0,000$$

Dari nilai t_{hitung} sebesar 9,375 yang signifikan pada nilai $< 0,05$ maka berarti bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor finansial terhadap prestasi kerja karyawan Akademi Maritim Yogyakarta. Hal ini semakin memperkuat hasil uji regresi linier sederhana yang dilakukan di atas.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar variabel faktor finansial dapat menjelaskan variabel prestasi kerja karyawan pada Akademi Maritim Yogyakarta, maka dilakukan uji koefisien determinasi yang diperoleh dengan mengkuadratkan nilai R dari persamaan model regresi.

Dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi atau angka R^2 adalah sebesar 0,666 menunjukkan bahwa variabel bebas, dalam hal ini faktor finansial, mampu menjelaskan variasi atau perubahan variabel terikat prestasi kerja karyawan sebesar 66,6%. Selebihnya sebesar 33,4% disebabkan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian pada Akademi Maritim Yogyakarta menunjukkan bahwa nilai thitung pada variabel faktor finansial 9,375 dengan tingkat signifikansi (*Sig*) sebesar $0.000 < \text{dari } 0,05$. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa faktor finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Akademi Maritim Yogyakarta. Adapun besar pengaruh yang diberikan oleh faktor finansial terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,686 (68,8%). Artinya setiap peningkatan 10% dari faktor finansial akan meningkatkan 68,8% prestasi kerja karyawan.

Maksud dari hasil regresi di atas dapat dijelaskan dalam ilustrasi berikut. Misalnya terjadi kenaikan kompensasi (faktor finansial) dari dosen Akademi Maritim, maka setiap kenaikan kompensasi sebesar 10%, akan meningkatkan prestasi kerja dosen tersebut sebesar 68,8%.

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor finansial dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang diberikan karyawan. Sebaliknya, semakin rendah faktor finansial dirasakan karyawan, maka akan semakin rendah pula prestasi kerja yang diberikan karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Heidining (2008), Mira Cahyawati (2008), Rahmisyari (2007) serta Lilik Khoiriyah dan Lumban Gaol (2009). Hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh faktor finansial terhadap prestasi kerja karyawan,

sejalan dengan pendapat Handoko (2008: 176) yang menyatakan “Bagi mayoritas karyawan, uang masih tetap merupakan motivasi kuat – atau bahkan paling kuat”.

Berkaitan dengan itu, Handoko (2008 : 156) menyatakan bahwa cara meningkatkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan memberikan gaji atau imbalan yang memuaskan karyawan. Gaji atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja (Mangkunegara, 2001 : 84).

Dari penelitian ini diketahui bahwa hubungan anatara faktor finansial dengan prestasi kerja sangat erat, di satu sisi, karyawan akan termotivasi dengan baik apabila faktor finansial yang diperolehnya dapat mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain pimpinan menghargai pekerjaan dengan baik sesuai dengan gaji atau imbalan yang diterimanya. Di sisi yang lain, gaji atau imbalan yang mencukupi akan menyebabkan motivasi dalam melakukan pekerjaan tinggi sehingga prestasi kerja karyawan meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari keseluruhan penjelasan yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu dapat ditarik kesimpulan, bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada Akademi Maritim Yogyakarta (AMY). Hal ini dapat diketahui dari uji regresi linier sederhana yang mendapatkan persamaan:

$$Y = 18,719 + 0,686X + e$$

$$\text{Sig} \quad 0,000$$

Adapun besar pengaruh yang diberikan oleh faktor finansial terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,686 (68,6%). Artinya setiap peningkatan 10% dari faktor finansial akan meningkatkan 68,6% prestasi kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan maka diberikan saran kepada pihak Akademi Maritim Yogyakarta sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, pihak manajemen Akademi Maritim Yogyakarta disarankan untuk meningkatkan faktor finansial karyawan.

Cara yang dapat ditempuh antara lain meningkatkan gaji dan tunjangan karyawan. Gaji adalah kompensasi yang diberikan bulanan, sedangkan tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan, karena karyawan dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi. Tunjangan ini terdiri dari macam-macam sebutan. Ada tunjangan jabatan, tunjangan transportasi, tunjangan keluarga, dan sebagainya. Pembayaran tunjangan ini biasanya disatukan dalam daftar pembayaran gaji setiap bulan yang diterima oleh para karyawan.

2. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel penelitian, misalnya menambahkan variabel kepuasan kerja karyawan sebagai variabel bebasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M., (2004). *Psikologi Industri*, Edisi Revisi, Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, T. Hani, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidining, Dhisty, (2008). "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Macanan Jaya Cemerlang di Klaten)" Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mangkunegara, A. Prabu, (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 5, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, TB Sjafr, dan Aida Vitayala Hubeis, (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- McClelland, D. C., J.W. Atkinson, R.A. Clark & E.L. Lowell, (2003). *The Achievement Motive*, Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Moekijat, (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Arcan.
- Ranupandojo, Heidjrahman & Husnan, Suad, (2000). *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE UGM.

- Rivai, Veitzal, dan Deddy Mulyadi, (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., (2007). *Management*, Edisi 9, New Jersey: Pearson Education.
- Santoso, Singgih, (2007). *Menguasai Statistik di Era Reformasi dengan SPSS 15*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Saydam, Gouzali, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sutrisno, Edy, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Umar, Husein, (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*, Jakarta: Rajawali.