

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. FREIGHT EXPRESS SURABAYA

Monica Aprillia Gunawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: monica_11024@yahoo.com

Abstrak—Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting yang dimiliki oleh perusahaan. Adanya sumber daya manusia juga berdampak pada keberlangsungan dan berjalannya suatu kegiatan bisnis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pemberian kompensasi yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang bekerja pada PT. Freight Express Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengujian data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, untuk metode analisis data menggunakan metode analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: penilaian karyawan terhadap kompensasi finansial yang diberikan perusahaan adalah “Baik”, terhadap kompensasi non-finansial yang diberikan perusahaan adalah “Baik”, dan terhadap motivasi kerja adalah “Tinggi”.

Kata Kunci— Kompensasi Finansial, Kompensasi Non-Finansial, Motivasi Kerja

I. PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang ini, setiap perusahaan dituntut untuk bisa memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya. Apabila perusahaan bisa mengelola sumber daya tersebut dengan baik maka perusahaan pasti bisa mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Aset yang paling penting saat ini bagi sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Dimana, jika tidak ada sumber daya manusia di dalam perusahaan maka bisnis tersebut tidak akan berjalan dan perusahaan juga tidak bisa mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Bisa diketahui bahwa sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan dan kesuksesan sebuah bisnis.

Perusahaan harus mengetahui, bahwa sumber daya manusia bukan hanya sekedar aset bagi perusahaan, melainkan mereka juga merupakan mitra dalam menjalankan sebuah bisnis. Menyadari peranan dari sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, maka faktor ini harus dikelola dengan semaksimal mungkin. Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal yang juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Kompensasi adalah imbalan finansial dan nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaiannya sebagai ganti kontribusi mereka terhadap kontribusinya kepada perusahaan (Simamora, 2006, p.442). Kompensasi terdiri dari dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung

jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

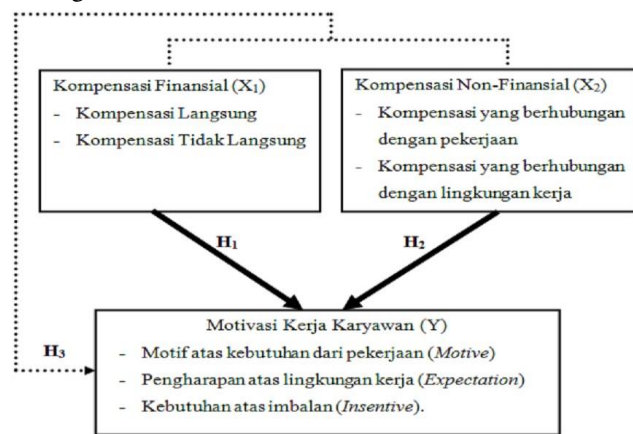
Pemberian kompensasi dirasa sangat penting bagi karyawan mengingat terlalu banyak kebutuhan karyawan dan diharapkan kompensasi yang diterima mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Dalam mengikuti segala perkembangan yang ada saat ini dan agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan maka perlu adanya suatu pemberian motivasi sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2009, p.43). Hal-hal yang dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan mereka, yaitu gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan kompensasi yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir. Menurut Kerlinger dan Pedhazur (1987) dalam Zurnali (2004) variabel motivasi terdiri dari motif atas kebutuhan (*motive*), pengharapan atas lingkungan kerja (*expectation*), dan kebutuhan atas imbalan (*instentive*).

PT. Freight Express Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *international freight forwarders* dan *shipping agencies*. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya yang bisa berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

Tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial faktor kompensasi finansial dan non-finansial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan faktor kompensasi finansial dan non-finansial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor kompensasi finansial atau non-finansial yang berpengaruh lebih dominan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ Diduga kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya.
- H₂ Diduga kompensasi non-finansial berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya.
- H₃ Diduga kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang yang merupakan karyawan kantor PT. Freight Express Surabaya. Dengan demikian, teknik pengambilan sampelnya adalah *purposive sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung melalui wawancara dan kuesioner yang akan peneliti bagikan dan kuesioner tersebut akan diisi oleh karyawan PT. Freight Express Surabaya.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan, yaitu latar belakang perusahaan, profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, jumlah karyawan, serta struktur organisasi perusahaan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan teknik menyebarkan kuesioner. Kuesioner yang dibagikan kepada responden adalah kuesioner yang bersifat tertutup, artinya kuesioner yang pertanyaan dan pilihan jawaban sudah disediakan oleh peneliti. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian yaitu identitas responden (meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status) dan variabel yang digunakan dalam penelitian (meliputi kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, motivasi kerja).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas; analisis deskriptif, uji asumsi klasik (meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji variabel yang paling dominan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Freight Express Surabaya merupakan perusahaan yang berada di bawah naungan PT. Freight Express Indonesia Group. PT. Freight Express Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *International freight forwarders* dan *shipping agencies*. PT. Freight Express Surabaya terletak di FEI Building, Jalan Mayjend Sungkono No. 204, Surabaya. PT. Freight Express Surabaya atau yang sekarang tergabung dalam PT. Freight Express Indonesia Group berdiri pada September 1989 di Surabaya.

PT. Freight Express Indonesia Group saat ini mempunyai 9 anak perusahaan dan 43 kantor di seluruh Indonesia. Selain di Surabaya, PT. Freight Express Indonesia memiliki cabang di Jakarta, Semarang, Yogyakarta, Solo, Jepara, Denpasar, Lombok, Medan, Palembang, Samarinda, Balikpapan, dan Makassar.

Visi dan Misi Perusahaan

Visi yang dimiliki oleh perusahaan yaitu *“To be the choice for logistics operator in the markets we covered”*.

Misi yang dimiliki oleh perusahaan yaitu *“We exist with the pursuit to provide total logistics solutions to maximize and assure quality and value-added interest to exporters and importers”*

Identitas Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 40 orang karyawan PT. Freight Express Surabaya, dapat diketahui karyawan yang berjenis kelamin pria sebanyak 20 orang (50% responden) dan wanita sebanyak 20 orang (50% responden).

Usia karyawan sangat beragam. Dari total 40 orang responden mayoritas karyawan sebanyak 18 orang (45% responden) berusia < 25 tahun.

Berdasarkan tingkat pendidikan, dari total 40 orang mayoritas karyawan sebanyak 23 orang (57,5% responden) merupakan lulusan Sarjana.

Berdasarkan lama bekerja, dari total 40 orang mayoritas karyawan sebanyak 17 orang (42,5% responden) memiliki masa kerja < 5 tahun.

Berdasarkan status perkawinan, dari total 40 orang mayoritas karyawan sebanyak 27 orang (67,5% responden) sudah menikah.

Analisis Data

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui keakuratan indikator dalam mewakili suatu konsep. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan pada tiap indikator, dengan membandingkan *Rhitung* dengan *Rtabel*. *Rtabel* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,361 ($n = 30, \alpha = 5\%$). Apabila $Rhitung > Rtabel$ maka indikator dikatakan valid.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi Finansial	X1.1	0,706	0,361	Valid
	X1.2	0,664	0,361	Valid
	X1.3	0,544	0,361	Valid
	X1.4	0,713	0,361	Valid
	X1.5	0,780	0,361	Valid

Kompensasi Non-Finansial	X2.1	0,588	0,361	Valid
	X2.2	0,625	0,361	Valid
	X2.3	0,685	0,361	Valid
	X2.4	0,774	0,361	Valid
	X2.5	0,706	0,361	Valid
Motivasi Kerja	Y.1	0,490	0,361	Valid
	Y.2	0,525	0,361	Valid
	Y.3	0,793	0,361	Valid
	Y.4	0,763	0,361	Valid
	Y.5	0,668	0,361	Valid
	Y.6	0,617	0,361	Valid
	Y.7	0,566	0,361	Valid
	Y.8	0,549	0,361	Valid
	Y.9	0,655	0,361	Valid
	Y.10	0,564	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai korelasi *Pearson (r hitung)* dari setiap pertanyaan pada variabel kompensasi finansial (X_1), kompensasi non-finansial (X_2), dan motivasi kerja (Y) lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan untuk menyatakan variabel kompensasi finansial (X_1), kompensasi non-finansial (X_2), dan motivasi kerja (Y) adalah *valid*.

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Dengan kata lain, jika *alpha* yang dinilai lebih besar dari 0,6, maka item yang digunakan dalam kuesioner dapat disebut reliabel.

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,698	0,6	Reliabel
Kompensasi Non-Finansial	0,700	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,858	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari kompensasi finansial (X_1) adalah 0,698; kompensasi non-finansial (X_2) adalah 0,700; motivasi kerja (Y) adalah 0,858. Nilai *cronbach alpha* dari ketiga variabel ini lebih dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk menyatakan variabel kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, dan motivasi kerja adalah reliabel.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui rata-rata nilai jawaban dari tiap variabel, yaitu variabel kompensasi finansial (X_1), kompensasi non-finansial (X_2), dan motivasi kerja (Y). Untuk menentukan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap masing-masing item pertanyaan pada setiap variabel digunakan interval kelas dan didapat hasil interval kelas 1,333.

Tabel 3.3 Interval Kelas

Interval	Kategori
3,668-5,000	Baik/Tinggi
2,334-3,667	Sedang
1,000-2,333	Buruk/ Rendah

Tabel 3.4 Jawaban Responden terhadap Variabel X_1 dan X_2

Var.	Pernyataan	Mean	Kategori
X_{1-1}	Saya merasa kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan yang diharapkan dan dapat memenuhi kebutuhan.	3,53	Sedang

X_{1-2}	Saya menerima tunjangan kesehatan dari perusahaan.	4,05	Baik
X_{1-3}	Saya menerima tunjangan hari raya dari perusahaan.	4,45	Baik
X_{1-4}	Saya menerima bonus sesuai dengan pekerjaan yang saya laksanakan.	4,20	Baik
X_{1-5}	Saya merasa pembayaran kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebijakan pemerintah.	3,33	Sedang
TOTAL X_1		3,912	Baik
X_{2-1}	Saya merasa pekerjaan saya saat ini memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki.	4,15	Baik
X_{2-2}	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan karena wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.	4,43	Baik
X_{2-3}	Saya merasa suasana dan lingkungan kerja saat ini sangat nyaman dan membuat saya semangat dalam bekerja.	4,05	Baik
X_{2-4}	Saya merasa kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah baik bagi karyawan.	3,80	Baik
X_{2-5}	Saya merasa kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan sangat mendukung dan memadai	3,60	Sedang
TOTAL X_2		4,006	Baik

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Kompensasi Finansial (X_1) yang diberikan perusahaan yaitu sebesar 3,912, yang berarti penilaian karyawan terhadap kompensasi finansial yang diberikan perusahaan adalah "Baik".

Dari tabel diatas juga dapat diketahui nilai rata-rata (*Mean*) dari indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Kompensasi Non-Finansial (X_2) yang diberikan perusahaan yaitu sebesar 4,006, yang berarti penilaian karyawan terhadap kompensasi non-finansial yang diberikan perusahaan adalah "Baik".

Tabel 3.5 Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)

Var.	Pernyataan	Mean	Kategori
$Y_{.1}$	Saya selalu masuk kerja dan jarang absen.	4,25	Tinggi
$Y_{.2}$	Saya merasa sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang diberikan meningkatkan motivasi kerja saya.	3,85	Tinggi
$Y_{.3}$	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang saya miliki.	3,78	Tinggi
$Y_{.4}$	Saya mendapatkan posisi dan jabatannya sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang saya miliki.	3,68	Tinggi
$Y_{.5}$	Saya diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir.	3,75	Tinggi
$Y_{.6}$	Saya menerima nasihat atau masukan dari Pimpinan.	4,00	Tinggi

Y. 7	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan yang wajar.	4,23	Tinggi
Y. 8	Saya merasa sistem penggajian yang diterapkan perusahaan sudah baik.	3,85	Tinggi
Y. 9	Saya merasa sistem pemberian bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.	3,93	Tinggi
Y. 10	Saya memiliki minat kerja yang sangat tinggi terhadap setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.	4,15	Tinggi
TOTAL Y		3,947	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa Nilai rata-rata (*Mean*) dari indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Motivasi Kerja (Y) yaitu sebesar 3,947, yang berarti motivasi kerja karyawan di perusahaan “Tinggi”.

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tiga macam, yaitu normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Jika Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan jika Sig. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3.6 Hasil Uji Normalitas

	Kompensasi Finansial	Kompensasi Non-Finansial	Motivasi Kerja
Kolmogorov-Smirnov Z	,896	1,239	,830
Asymp. Sig. (2-tailed)	,399	,093	,497

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. data untuk variabel Kompensasi Finansial adalah sebesar 0,399, Kompensasi Non-Finansial sebesar 0,093, dan Motivasi Kerja sebesar 0,497. Nilai Sig. data dari ketiga variabel lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data Kompensasi Finansial, Kompensasi Non-Finansial, dan Motivasi Kerja berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya hubungan antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *VIF*.

Tabel 3.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial	0,915	1,093
Kompensasi Non-Finansial	0,915	1,093

a. Dependent Variable : Motivasi Kerja

Variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial memiliki nilai *VIF* = 1,093 dan nilai *tolerance* 0,915. Nilai *tolerance* yang lebih dari 0,1 dan nilai *VIF* yang kurang dari 10 dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas sehingga antar variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji sama atau tidak varian dari residu observasi yang satu dengan observasi yang lain.. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah terjadi masalah heteroskedastisitas atau tidak, harus dilihat dari nilai signifikansi variabel independen. Apabila nilai signifikansi variabel bebas > 0,05, maka tidak terjadi

heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi variabel bebas < 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 3.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Standard Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		1,066	,293
Kompensasi Finansial	,141	,837	,408
Kompensasi Non-Finansial	-,186	-1,105	,276

Kompensasi Finansial (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,408 dan variabel Kompensasi Non-Finansial (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,276. Karena nilai signifikansi dari kedua variabel ini lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya. Berikut hasil dugaan model regresi antara kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya.

Tabel 3.9 Model Regresi

Model	Unstandardized Koefisien	
	B	Std. Error
Konstan	13,572	5,607
Kompensasi Finansial	0,789	0,231
Kompensasi Non-Finansial	0,523	0,242

Dari hasil pendugaan regresi linear berganda Tabel 3.9 dapat disusun model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$MK = 13,572 + 0,789KF + 0,523KNF$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja (Y). Dalam hal ini jika variabel kompensasi finansial (X_1) naik satu satuan, maka variabel motivasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,789. Selanjutnya, apabila variabel kompensasi non-finansial (X_2) naik satu satuan, maka variabel motivasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,523.

Nilai Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R Square) dilihat dari model regresi antara kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) PT. Freight Express Surabaya menghasilkan nilai korelasi (R) dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebagai berikut:

Tabel 3.10 Korelasi dan Koefisien Determinasi Berganda

R	R ²
0,616	0,379

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,616, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) dengan motivasi kerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada diantara 0,6 – 0,8. Selain itu, nilai koefisien determinasi berganda (R²) sebesar 0,379, berarti motivasi kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial,

yaitu sebesar 37,9%, sedangkan sisanya yaitu 62,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis Pengaruh Parsial (Uji *t*) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji *t*. Dengan ketentuan jika nilai signifikansi < 0,05 ($\alpha=5\%$), maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 3.11 Hasil Uji *t*

Variabel Bebas	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Kompensasi Finansial	0,789	0,231	0,463	3,419	0,002
Kompensasi Non-Finansial	0,523	0,242	0,292	2,159	0,037

Hasil uji *t* antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi *t* hitung sebesar 0,002 kurang dari 0,05, maka $H_{0,1}$ ditolak dan $H_{a,1}$ diterima, sehingga disimpulkan bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Freight Express Surabaya.

Hasil uji *t* antara kompensasi non-finansial terhadap motivasi kerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi *t* hitung sebesar 0,037 kurang dari 0,05, maka $H_{0,2}$ ditolak dan $H_{a,2}$ diterima, sehingga disimpulkan bahwa kompensasi non-finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Freight Express Surabaya.

Uji Hipotesis Pengaruh Simultan (Uji *F*) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan ketentuan jika *F* hitung > *F* tabel dan nilai signifikansi < 0,05 ($\alpha=5\%$), maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 3.12 Hasil Uji *F*

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	275,080	2	137,540	11,286	,000 ^b
Residual	450,895	37	12,186		
Total	725,975	39			

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari F_{hitung} adalah 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dan nilai dari F_{hitung} (11,286), dimana nilai ini lebih kecil dari nilai F_{tabel} (3,25). Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa $H_{0,3}$ ditolak dan $H_{a,3}$ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa dan Kompensasi Non-Finansial (X_2) bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Freight Express Surabaya.

Uji variabel yang paling dominan digunakan untuk mengetahui faktor mana yang lebih dominan berpengaruh diantara dua faktor, yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non-Finansial (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y). Untuk mengetahui faktor yang lebih dominan yaitu dengan cara membandingkan hasil nilai dari t_{hitung} dan koefisien Beta. Faktor yang memiliki nilai t_{hitung} dan koefisien Beta yang lebih besar, maka faktor tersebut bisa disimpulkan sebagai faktor yang lebih dominan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).

Berdasarkan pada hasil uji *t*, didapatkan bahwa variabel kompensasi finansial mempunyai nilai t_{hitung} dan koefisien beta yang paling besar, yaitu t_{hitung} sebesar 3,419

dan koefisien Beta sebesar 0,473. Sehingga variabel kompensasi finansial (X_1) mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya, maka variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pembahasan

Dalam penelitian ini bisa disimpulkan bahwa pemberian kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa kompensasi finansial dan non-finansial yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini telah menunjukkan adanya penerimaan terhadap ketiga hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, dimana:

1. Signifikansi dari t_{hitung} dari Kompensasi Finansial (X_1) adalah 0,002, telah menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Freight Express Surabaya.
2. Signifikansi dari t_{hitung} dari Kompensasi Non-Finansial (X_2) adalah 0,037, telah menunjukkan bahwa Kompensasi Non-Finansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Freight Express Surabaya.
3. Signifikansi dari F_{hitung} sebesar 0,000, telah menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non-Finansial (X_2) bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Freight Express Surabaya.
4. Berdasarkan pada hasil uji variabel yang paling dominan, variabel Kompensasi Finansial (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} dan koefisien beta yang paling besar, yaitu t_{hitung} sebesar 3,419 dan koefisien Beta sebesar 0,473. Sehingga variabel Kompensasi Finansial (X_1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Motivasi Kerja karyawan.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya.
2. Kompensasi Non-Finansial memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya.
3. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial memiliki pengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya.
4. Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap Motivasi Kerja karyawan daripada Kompensasi Non-Finansial.

Saran

1. Hendaknya perusahaan tetap memperhatikan faktor kompensasi finansial, yaitu dengan mengevaluasi besarnya gaji bagi karyawan, menyesuaikan nilai dari gaji yang diberikan kepada karyawan dan

- menyesuaikannya dengan peraturan pemerintah agar motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan menjadi lebih tinggi dan tentu saja akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.
2. Hendaknya perusahaan juga harus memperhatikan faktor kompensasi non-finansial, yaitu dengan memperbaiki kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) di perusahaan, dan juga menerapkan kebijakan yang lebih baik bagi para karyawan agar motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan semakin tinggi dan tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
 3. Hendaknya perusahaan tetap memperhatikan dan menjaga motivasi kerja karyawan agar tetap tinggi, dengan tetap memperhatikan faktor kompensasi finansial dan non-finansial, serta faktor lain, seperti menciptakan hubungan kerja dan hubungan antar personal yang baik agar kinerja karyawan di perusahaan tetap baik.
- Taciana, D.N, Rahardjo, K. & Riza, M.F. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Retrieved September 17, 2014, from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/235/409>.
- Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Zurnali, C. (2004). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk. Tesis, Universitas Padjajaran, Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfianto, E.A, Swasto, H.B & Sudiro, A. (2004). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian Pemimpin Perjalanan Kereta Api PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasi VII Surabaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 2(1).
- Arikunto, S. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.S.P. (2003^a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. (2003^b). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif (Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi)*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan (UPP) STIM YKPN
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mathis, R.L & Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management* (10thed.). Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, R.W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (10thed.). Jakarta : Penerbit Erlangga
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior* (9thed.). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Saydam, G. (2005). *Built in Training*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Siagian, S.P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (2nded.). Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rded.) Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta