

# PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu)

**Dimas Ary Pratama**

**Ika Ruhana**

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

[dhimazarya19@gmail.com](mailto:dhimazarya19@gmail.com)

## *Abstract*

*The results of this study indicate that financial compensation and non-financial compensation has a strong connection to the work motivation. this is indicated by R of 0.760 . In the table the results of multiple linear regression analysis showed that employee motivation will increase by 0.438 units for every additional unit of financial compensation. So if financial compensation has increased one unit , then the employee motivation will increase by 0.438 units assuming other variables held constant . Employee motivation will increase by 0.381 units for every additional unit of non-financial compensation, Based on simultaneous hypothesis testing is done through F. The significance of the F test or sig . 0,000 less than  $\alpha$  of 0.05 so  $H_0$  is rejected and  $H_1$  accepted so it can be concluded that the dependent variable employee motivation can be significantly affected by independent variables financial compensation and indirect financial compensation. financial compensation as the independent variable contributes to performance as the dependent variable with a value of R Square of 56.5 % . and the balance of 43.5 % is influenced by other variables. From the results of the partial hypothesis testing , non-financial compensation has a dominant influence on employee motivation.*

**Key word :Financial compensation, Non Financial Compensation, employee motivation.**

## *Abstrak*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja . Hal ini ditunjukkan dengan R sebesar 0,760. Pada tabel hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,438 satuan untuk setiap tambahan satu satuan (kompensasi finansial). Jadi apabila kompensasi finansial mengalami peningkatan 1 satuan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,438 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. Motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,381 satuan untuk setiap tambahan satu satuan (kompensasi non finansial), Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan dilakukan melalui uji F. Signifikansi F atau sig. sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  sebesar 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (motivasi kerja karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi finansial tidak langsung). kompensasi finansial sebagai variabel bebas memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat dengan nilai R Square sebesar 56,5%. dan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial, kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan.*

**Kata kunci : kompensasi finansial, kompensasi non finansial, motivasi kerja**

## PENDAHULUAN

Salah satu tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi. Melalui kompensasi yang diterima inilah, karyawan ingin dapat memenuhi kebutuhan hidupnya seperti sandang, pangan dan papan serta kebutuhan untuk berkembang dan kebutuhan untuk berhubungan. Setiap perusahaan harus mengupayakan agar kompensasi yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan karyawan. Apabila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka sangat besar kemungkinan karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja dan dapat berpindah ke perusahaan lain yang memberikan kompensasi yang lebih baik.

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia sebagai komponen utama sebuah organisasi serta karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri (Handoko (2001:155)), Organisasi memiliki berbagai kompensasi untuk menarik, mempertahankan orang-orang serta memotivasi karyawannya agar memperoleh tujuan masing-masing individu dan organisasi. Manager atau pimpinan harus memberikan kompensasi seperti gaji, upah, program pelayanan karyawan, pujian dan pengakuan, serta manager juga harus dapat menciptakan iklim kerja yang baik untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan perusahaan terhadap karyawan atas kontribusinya. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan faktor kompensasi dan lingkungan kerja agar produktivitas perusahaan secara keseluruhan dapat lebih ditingkatkan. Sejalan dengan hal tersebut, bahwa kompensasi dapat menaikkan peranan dalam meningkatkan motivasi karyawan, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan pada karyawan dapat berupa kompensasi finansial maupun dalam bentuk non finansial. Kompensasi finansial berupa, bonus, gaji, upah, komisi, dan kompensasi non finansial antara lain adalah kepuasan yang diterima karyawan dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi non finansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan. (Mondy 2008:4).

Schuler dan Jackson (1999:86) membagi kompensasi menjadi kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung

yang termasuk kompensasi langsung adalah gaji pokok, pembayaran berdasarkan keterampilan, bagian saham, dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa pensiun, asuransi, bantuan hukum, gaji tidak masuk kantor karena cuti, sakit, maupun pelatihan. Schuler dan Jackson juga membagi kompensasi non finansial yang biasa diberikan perusahaan menjadi dua yaitu imbalan karier dan imbalan sosial. Imbalan karier ini antara lain adalah rasa aman, pengembangan diri, fleksibilitas karier, dan peluang kenaikan penghasilan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sedangkan imbalan sosial antara lain adalah kenyamanan tugas, hubungan dengan rekan kerja, pujian dan pengakuan, dan simbol status.

Dalam pemberian kompensasi sangat penting untuk benar-benar mengetahui apa yang dibutuhkan oleh karyawan, hal ini penting agar pemberian kompensasi dapat memberikan efek maksimal bagi peningkatkan motivasi kerja karyawan. Salah satu teori motivasi yaitu Teori ERG yang dikemukakan oleh Alderfer dalam Thoha (2005:231) “mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan-kebutuhan itu, yakni: kebutuhan akan keberadaan (*existence need*), kebutuhan berhubungan (*relatedness need*), dan kebutuhan untuk berkembang (*growth need*)”, sehingga ketika sebuah perusahaan memberikan kompensasi harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan tersebut agar kompensasi tersebut dapat menimbulkan peningkatan motivasi kerja karyawan.

Peningkatan motivasi tentunya tidak lepas dari adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti yang dijelaskan oleh Gomes (2003:180-181). “motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional”. Menurut Gomes, yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan (*needs*), Tujuan (*goals*), sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), hubungan sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*)”.

Apabila dalam pemberian kompensasi sudah memenuhi semua kebutuhan diatas maka tentu saja akan berdampak pada peningkatan motivasi karyawan yang berujung pada

meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan terlaksana dengan baik.

Kompensasi dibutuhkan dalam sebuah organisasi tak terkecuali pada AJB Bumiputera 1912, yaitu perusahaan asuransi jiwa pertama yang berdiri di Indonesia. Sebagai perusahaan penyedia jasa, AJB Bumiputera 1912 diwajibkan untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas bagi nasabahnya. Pelayanan yang baik dan berkualitas dapat diwujudkan dengan adanya SDM yang memiliki kemampuan serta motivasi kerja yang baik. setiap perusahaan sangat menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan itu sendiri, hal ini tentu juga diperlukan oleh AJB Bumiputera 1912. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan hanya akan terjadi jika setiap karyawan bekerja dengan motivasi yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peran pemberian kompensasi sangat penting untuk meningkatkan motivasi karyawannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui serta menjelaskan pengaruh secara parsial antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja, mengetahui serta menjelaskan pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja serta pengaruh secara simultan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kompensasi

Handoko (2001:155) dalam bukunya mengatakan, “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Jadi kompensasi dipandang sebagai faktor yang turut menyumbangkan andil dalam penentuan atau pemilihan tempat kerja bagi seorang karyawan.

Dengan adanya program kompensasi, perusahaan akan terbantu untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Akan tetapi hal ini hanya akan terjadi jika pengelolaan kompensasi dilakukan dengan tepat. Namun sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai, maka karyawan yang ada ditakutkan akan berpindah ke perusahaan lain yang menawarkan kompensasi yang lebih baik. Akibat dari pemberian kompensasi yang dirasa kurang oleh karyawan, maka akan mengakibatkan motivasi kerja karyawan menurun serta dapat mengakibatkan keluhan-keluhan, mogok kerja, serta mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan

psikologis, seperti meningkatkan ketidakhadiran dan perputaran (*turn over*) karyawan, yang pada akhirnya akan mengakibatkan penurunan kesehatan jiwa karyawan. Namun sebaliknya, jika pemberian kompensasi dilakukan dengan berlebihan, juga akan menyebabkan karyawan berkurang daya saingnya dan perasaan bersalah, menimbulkan kegelisahan, serta memunculkan suasana yang tidak nyaman di antara karyawan itu sendiri.

Kompensasi adalah hak-hak mutlak karyawan yang harus diterima sebagai imbalan setelah mereka melaksanakan pekerjaannya. Menurut pendapat para ahli tentang pengertian kompensasi antara lain Triton (2005:110), mengatakan “kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada mereka. Sedangkan Cascio dalam Mangkuprawira (2011:203) mengartikan kompensasi sebagai bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan kompensasi merupakan segala bentuk pemberian dari perusahaan, baik berupa uang (*financial*) maupun bukan uang (*non financial*) kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kerja yang telah dilakukannya bagi perusahaan.

Kompensasi finansial terdiri dari : gaji, bonus, upah, asuransi, komisi dan liburan atas dana perusahaan. Sedangkan kompensasi non finansial antara lain adalah : peluang adanya promosi, peluang akan pengakuan, tanggung jawab, serta lingkungan psikologis dan atau fisik dimana karyawan tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan - kebijakan yang sehat, adanya kafetaria, *sharing* pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan dan adanya waktu luang.

### Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

#### 1. Kompensasi Finansial Langsung

Menurut Ivancevich (2000:287) membagi kompensasi dalam dua jenis yaitu kompensasi finansial langsung dan

kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah segala pembayaran yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi. Secara lebih rinci kompensasi finansial langsung terdiri atas :

- a. Gaji  
Gitosudarmo (1997:229) mendefinisikan gaji sebagai penerimaan yang bersifat rutin dan tetap setiap bulan, apakah karyawan masuk kerja atau tidak.
- b. Bonus  
Menurut Ruky (2002:185) berpendapat bahwa bonus diartikan sebagai pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan/ pekerja yang hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu dipenuhi.
- c. Insentif  
Menurut Simamora (1997:544) menyatakan bahwa insentif dapat berupa tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi.
- d. Komisi  
Menurut Sarwoto (1986:157) bahwa komisi merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik.

## 2. Kompensasi Finansial Tak Langsung

Kompensasi finansial tak langsung dapat diartikan sebagai pembayaran finansial atau pelayanan yang diperoleh karyawan yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi finansial tak langsung ini dapat mencakup :

- a. Program asuransi  
Noe dan Mondy (1990:433) menyebutkan program asuransi dapat mencakup life insurance (asuransi jiwa), health insurance (asuransi kesehatan), surgical insurance (asuransi bedah), dental insurance (asuransi gigi) dan casually insurance (asuransi kecelakaan).
- b. Tunjangan karyawan  
Ruky (2002:159) berpendapat bahwa tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodik.
- c. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja  
Dessler (1998:175) berpendapat bahwa pembayaran untuk waktu tidak bekerja sering disebut sebagai tunjangan suplemental. Periode upah saat tidak bekerja ini dapat mencakup liburan, cuti tugas, cuti kematian, cuti sakit, cuti melahirkan, dan alasan pribadi lain yang mungkin akan terus bertambah pada waktu yang akan datang.

## Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial yang dikemukakan oleh Schuler dan Jackson (1999:86) membagi kompensasi non finansial menjadi dua bentuk yaitu **imbalan karier dan imbalan sosial**.

### 1. Imbalan Karier

Imbalan karier ini antara lain adalah rasa aman, pengembangan diri, fleksibilitas karier, dan peluang kenaikan penghasilan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

- a. Rasa aman  
Rasa aman adalah perasaan karyawan terhadap posisi pekerjaannya. Schuler dan Jackson (1999:87) menyatakan kebutuhan rasa aman menjadi penting saat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sering terjadi akibat kondisi ekonomi yang buruk. Rasa aman akan dapat terpenuhi apabila karyawan yakin bahwa perusahaannya mempunyai kinerja yang baik sehingga kemungkinan adanya PHK terhadap karyawannya sangatlah kecil.
- b. Pengembangan diri  
Pengembangan karyawan yang dapat dilakukan perusahaan meliputi pelatihan langsung oleh atasan di tempat kerja (on the job training), pelatihan oleh tenaga khusus (vestibule school), magang (apprenticeship), ataupun kursus - kursus khusus (Heidjrachman dan Husnan, 2000:83).
- c. Peluang kenaikan penghasilan  
Adanya peluang untuk memperoleh promosi ke posisi yang lebih tinggi sehingga penghasilan yang diterima karyawan akan meningkat seiring dengan kenaikan posisinya tersebut. Heidjrachman dan Husnan (2000:111) menyatakan bahwa biasanya perpindahan jabatan yang lebih tinggi (promosi) disertai dengan peningkatan gaji/upah dan hak - hak lainnya.
- d. Fleksibilitas karier  
Fleksibilitas karier ini berhubungan dengan promosi. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2000:112), perusahaan perlu untuk membuat program promosi yang menyangkut, ke arah mana suatu jabatan akan menuju jabatan apa yang menjadi jenjang akhir suatu jabatan? serta kriteria apa yang dipakai untuk menentukan orang (pejabat) yang akan dipromosikan.

## 2. Imbalan Sosial

### a. Kenyamanan tugas

Robbins (2001:150) mengungkapkan bahwa suasana tempat kerja seperti temperatur, cahaya, maupun keributan seharusnya tidak terlalu ekstrim, misalnya terlalu panas atau remang - remang. Selain itu kebanyakan karyawan juga menyukai fasilitas kerja yang bersih dan relatif modern serta perlengkapan atau alat - alat kerja yang memadai. adanya cuti kerja juga merupakan usaha perusahaan untuk mengurangi tingkat kejenuhan karyawan di tempat kerja. Dengan diberikannya cuti tersebut diharapkan akan mengembalikan gairah kerja para karyawan.

### b. Pujian dan pengakuan

Adalah timbal balik yang diterima para karyawan mengenai seberapa baik mereka menjalankan pekerjaan (Mondy, 2008:62). Bagi beberapa orang, sangatlah menyenangkan mendengar atasan atau rekan kerja mengatakan "anda melakukan pekerjaan dengan sangat baik".

### c. Hubungan dengan rekan kerja

Heidjrachman dan Husnan (2000:186) menyatakan bahwa mempunyai rekan kerja yang kompak merupakan salah satu kebutuhan sosial dari karyawan.

### d. Simbol status

Dengan bekerja di tempat kerja yang dihargai masyarakat maka karyawan merasa mempunyai kebanggaan tersendiri dan merasa mempunyai tingkat status sosial yang tinggi di masyarakat.

## Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008:222), motivasi adalah proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan.

Dalam penelitian, teori yang digunakan adalah teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) yang dikemukakan oleh Alderfer dalam Thoha (2005:231) yang menyebutkan kebutuhan-kebutuhan itu, yakni:

1. Kebutuhan keberadaan, kebutuhan yang dikategorikan dalam kelompok ini antara lain adalah : gaji, insentif, kondisi kerja, keselamatan kerja, keamanan, jabatan.
2. Kebutuhan berhubungan merupakan kebutuhan untuk berhubungan satu sama lain, melakukan hubungan sosial serta bekerja sama dengan orang lain.
3. Kebutuhan untuk berkembang merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan dari dalam diri seseorang untuk mengembangkan dirinya.

## Pengaruh Kompensasi finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi

Hasibuan (2003:100) membagi metode-metode motivasi menjadi dua bagian yaitu:

- a. Metode langsung (Direct Motivation) merupakan motivasi (materil & non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.
- b. Motivasi tidak langsung (Indirect Motivation), merupakan motivasi yang berupa pemberian fasilitas yang mendukung dan menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, agar karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Sesuai dengan pendapat diatas maka terdapat banyak sekali komponen – komponen kompensasi baik finansial dan non finansial yang disebutkan seperti : bonus, pujian, penghargaan, piagam serta fasilitas-fasilitas untuk menunjang kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bagaimana kompensasi memiliki peranan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut.

## Hipotesis

**H1:** Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja. Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu.

**H2:** Ada pengaruh yang signifikan Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu.

**H3:** Ada pengaruh yang signifikan Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanatory reasearch*. Menurut Singarimbun (2006:5), "*explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa". Jadi hubungan kausal antara variabel-variabel yang ada dibuktikan melalui pengujian hipotesis. Sampel

akan yang digunakan adalah karyawan tetap dari AJB Bumiputera 1912 kantor cabang batu yang berjumlah 89 orang.

Metode analisis data yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Merupakan metode analisis yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik lokasi penelitian, objek penelitian serta distribusi item-item dari masing-masing variabel. Data dikumpulkan lalu ditabulasikan dalam bentuk table lalu kemudian akan dilakukan pembahasan secara deskriptif dalam bentuk angka dan presentase.

2. Analisis Inferensial

Merupakan metode analisis yang menggunakan data berupa angka dan analisis dengan cara membandingkan melalui perhitungan dan mengaplikasikannya dengan menggunakan rumus yang sesuai. Pengelolaan analisis inferensial dilakukan dengan menggunakan *software SPSS for Windows*. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Analisis regresi berganda

Regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi berganda hanya dapat dilakukan bila jumlah variabel independennya lebih dari satu. Bentuk persamaan dalam Bungin (2009:222) yang akan digunakan adalah :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat
- X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>k</sub> = Variabel bebas b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>,
- b<sub>k</sub> = Koefisien regresi

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas (Kompensasi Finansial), dan kompensasi non finansial, terhadap variabel terikat (motivasi kerja).

2) Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh secara parsial secara terpisah variabel bebas kompensasi finansial terhadap variabel terikat motivasi kerja.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besaran pengaruh antara variabel bebas, yaitu kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) dan kompensasi non finansial (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan (Y).

**1) Persamaan Regresi**

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan *SPSS for Windows ver 13.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 1 :

**Tabel 1 : Persamaan Regresi**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.259	2.403		2.189	.032
	X1	.181	.047	.438	3.885	.000
	X2	.262	.077	.381	3.386	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,259 + 0,181 X_1 + 0,262 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Motivasi kerja karyawan akan meningkat untuk setiap peningkatan X<sub>1</sub> (kompensasi finansial). Jadi apabila kompensasi finansial mengalami peningkatan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,438 dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Motivasi kerja karyawan akan meningkat untuk setiap peningkatan X<sub>2</sub> (kompensasi non finansial), jadi apabila kompensasi non finansial mengalami peningkatan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,381 dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Dari interpretasi di atas, dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain, apabila kompensasi finansial dan kompensasi non finansial meningkat maka akan diikuti peningkatan Motivasi kerja karyawan.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**2). Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ )) terhadap variabel terikat (motivasi kerja karyawan) digunakan nilai  $R^2$ , nilai  $R^2$  seperti dalam Tabel 2 dibawah ini:

**Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.760	.577	.565

Sumber : Data primer diolah 2013

Koefisien determinasi digunakan dalam menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 2 diperoleh hasil Adjusted R square sebesar 0,565. Artinya bahwa 56,5% variabel motivasi kerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 43,5% variabel motivasi kerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan variabel motivasi kerja karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.760, nilai korelasi ini menunjukkan hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) dengan motivasi kerja karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Artinya hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) dengan Motivasi kerja karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka motivasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

**2) Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis adalah tahapan penting dalam sebuah penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

a) Hipotesis I (F test / Serempak) Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan,

maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :  $H_0$  ditolak jika F hitung > F tabel  $H_0$  diterima jika F hitung < F tabel

**Tabel 3. Uji F/Serempak**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.133	2	86.567	47.102	.000 <sup>a</sup>
	Residual	126.811	69	1.838		
	Total	299.944	71			

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah,2013

Berdasarkan Tabel 3 nilai F hitung sebesar 47,102. Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db regresi = 2 : db residual = 69) adalah sebesar 3,129. Karena F hitung > F tabel yaitu 47,102 > 3,129 atau nilai signifikansi F (0,000) <  $\alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Motivasi kerja karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ )).

b) Hipotesis II (t test / Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4 berikut

**Tabel 4. Hasil Uji t / Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.259	2.403		2.189	.032
	X1	.181	.047	.438	3.885	.000
	X2	.262	.077	.381	3.386	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara  $X_1$  (kompensasi finansial) dengan Y (Motivasi kerja karyawan) menunjukkan t hitung = 3,885. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 69) adalah sebesar 1,995. Karena t hitung > t tabel yaitu 3,885 > 1,995 atau nilai signifikansi t (0,000) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_1$  (kompensasi finansial) terhadap motivasi kerja karyawan adalah signifikan. Ini berarti  $H_0$  ditolak dan

$H_1$  diterima oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi finansial. Ini berarti dengan meningkatkan kompensasi finansial maka Motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

- t test antara  $X_2$  (kompensasi non finansial) dengan Y (Motivasi kerja karyawan) menunjukkan t hitung = 3,386. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 69) adalah sebesar 1,995. Karena t hitung > t tabel yaitu  $3,386 > 1,995$  atau nilai signifikansi t ( $0,001 < \alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_2$  (kompensasi non finansial) terhadap motivasi kerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi non finansial atau dengan meningkatkan kompensasi non finansial maka motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil uji keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan secara simultan dan parsial. Dan dapat diketahui bahwa kompensasi finansial paling dominan pengaruhnya terhadap Motivasi kerja karyawan karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

### **Pengaruh secara simultan**

Dari hasil analisis statistik inferensial menggunakan analisis regresi berganda, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) serta kompensasi non finansial ( $X_2$ ) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan) dapat diterima dan mempunyai pengaruh yang cukup signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja karyawan dengan besaran Adjusted R square sebesar 0,565 atau 56,5%. Sedangkan melalui pengujian secara parsial variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 0,438 atau 43,8 % sedangkan variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 0,381 atau 38,1 %.

Dalam penelitian ini , nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.760, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) dengan motivasi kerja (Y) sangat kuat. Hubungan

antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) dengan motivasi kerja karyawan (Y) bersifat positif. Artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka motivasi kerja karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Batu juga akan mengalami peningkatan.

### **Pengaruh secara parsial**

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ), kompensasi non finansial ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 0,438 atau 43,8%. Sedangkan variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 0,381 atau 38,1%

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial dan non finansial di AJB Bumiputera 1912 kantor cabang batu sudah baik dengan rata-rata masing-masing sebesar 4.07 dan 4.09 sedangkan untuk motivasi kerja karyawan menunjukkan hasil yang baik dengan rata-rata sebesar 4.08. Pengaruh secara simultan tiap variabel bebas terhadap motivasi kerja karyawan dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda didapatkan nilai F hitung sebesar 47,102, sedangkan nilai F table berada pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,129. Hal tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel sehingga mengakibatkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga akan diperoleh hasil variabel kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel motivasi kerja karyawan dengan besaran Adjusted R square ( koefisien determinasi) sebesar 0,565 atau 56,5%.

Pada hasil uji t diketahui jika variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 0,438 atau



43,8% sedangkan variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 0,381 atau 38,1 %. Sehingga kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel kompensasi non finansial, maka variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan.

### Saran

Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan atau lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara meningkatkan kompensasi finansial karena variabel kompensasi finansial inilah yang memiliki pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan, diantaranya yaitu dengan meningkatkan kompensasi finansial seperti pemberian gaji yang sesuai KHL, pemberian insentif, bonus, dan tunjangan yang adil serta sesuai dengan prestasi, masa kerja, tanggung jawab serta beban kerja.

Selain meningkatkan kompensasi finansial, peningkatan pemberian kompensasi non finansial juga sangat diperlukan seperti : menciptakan kenyamanan kerja, menciptakan hubungan kerja antar karyawan dan atasan dengan baik, memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan potensi serta peningkatan karir serta pemberian pelatihan dan penghargaan serta pujian kepada karyawan.

Mengingat sangat pentingnya peranan variabel bebas dalam penelitian ini dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat menurunkan tingkat turn over pegawai.

Hasil Adjusted R square menunjukkan pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebesar 56,5 % dan 43,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2009. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta : Kencana.
- Dessler, Gary. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman . 1997. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: BPFE.

- Gomes,F.C. 2003. Manajemen Sumberdaya Manusia.Yogyakarta : Andi.
- Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalialia / Sumberdaya Manusia.Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2003. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan,. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Heidrachman, Husnan. 2000. Manajemen Personalialia.Yogyakarta : BPFE.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. 2002. Perilaku Organisasi.Bandung : Penerbit Sinar Baru Angelsindo.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martina, Ida, 2007. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja. Malang. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT.BPFE.
- Mondy, R Wayne,2008.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Nazir, Mohammad. 2003. Metode Penelitian. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. 1986. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Octavia, Nova Subi, 2009.Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Malang. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Robbins, S.P. 2001. Organizational Behavior. 9th edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Robbins, Judge . 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Coulter . 2009. Manajemen. Edisi 10. Jakarta : Erlangga.
- Schuler, Randal dan Jackson, Susan E. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21. Jakarta: Erlangga.

- Sekaran, Uma. 2006. Metode Penelitian untuk Bisnis. Jakarta : Salemba Empat.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. Metode Penelitian Survei. Jakarta : LP3ES.
- Sigit, Soehardi. 2003. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: BPFE.
- Suciaty, 2005. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja.Malang. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Sudjana. 2003. Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- Supranto, J. 2000. Statistik Teori dan Aplikasi. Edisi ke-6. Jakarta: Erlangga
- Thoha, M. 2005. Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Pers
- Triton. 2005. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Tugu Publisher.
- Umar, Husein. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi, 2002. Motivasi & Pemasalahan Dalam Manajemen. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarno,Sigit dan Ismaya,Sujana. 2003. Kamus Besar Ekonomi. Jakarta : Pustaka Grafika.
- Yahya, Yohannes. 2004. Pengantar Manajemen. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.