

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN

PT. XYZ

CHENDIKA PUTRA (200511016)

STIE INDONESIA BANKING SCHOOL

ABSTRACT

Human resources in the company has a very important role. Business nowadays are forced to create high employee's performance to boost company development. A company has to create and increase its performance to maintain its existence. In its effort to increase employee's performance, company implements many ways such as giving a proper compensation and motivation. Purpose of the company among other compensation to reward employee achievements, receive justice among employees, retain employees, and compensation system to motivate employee.

The research was held in PT. XYZ. The research use compensation financial and compensation non-financial as Independent Variable, and Motivation as Dependent variable. Population use in this research are 43 employees in the marketing division of PT. XYZ. Analysis used in this research are validity test, reliability test, classic assumption test, model test, regression, partial test and simultaneous test.

The result of data analyzed by multiple regression test shows that $\hat{Y} = 7,526 + 0,510(X1) + 0,549(X2)$, financial compensation variable (X1), t has calculate 3,498, non-financial (X2), t calculate 3,280. By using level significance alpha (5%) hence all variables in the research statistically is significant. Coefficient of determination (R) 0,626, it is supported by the value of the R-square has calculated 0,391, which means that independent variable can explain about dependent variables equal to 39,1%. F statistic test shows 60,9% it means that independent variable influence to employees job motivation of PT. XYZ. According to the research by multiple regression test, can be concluded that variables of financial compensation and non-financial compensation affect both individually and simultaneously.

Keywords: financial compensation, non- financial compensation, motivation

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan yang beroperasi dengan cara mengkombinasikan antar sumber daya yang ada bertujuan untuk menghasilkan produk dan jasa yang dapat dipasarkan dan dapat mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Sumber daya tersebut dapat berupa modal, manusia, atau mesin. Apabila semua sumber daya dikelola dengan baik, maka dapat mempermudah perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan. Aset juga merupakan hal paling penting yang harus dimiliki perusahaan. Hal yang perlu diperhatikan oleh manajemen adalah manusia dari perusahaan tersebut. Orang atau manusia merupakan sumber daya yang selalu ada di dalam organisasi dan sangat penting perannya dalam menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, sekaligus merancang dan memproduksi barang dan jasa,

mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya manusia yang ada, dan menentukan tujuan perusahaan.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sewajarnya pemilik perusahaan. Sebagai mitra dalam berusaha, perusahaan harus dapat besikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk perusahaan. Hal ini dikarenakan setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Untuk mendorong semangat kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005) pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial langsung, tidak langsung, dan non finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh dari pekerja itu sendiri atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang harus diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi yang merupakan elemen atau bagian dari kompensasi itu sendiri (Hasibuan 2005). Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang ditetapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik dalam meneliti lebih jauh dalam bentuk Skripsi dan mengambil penelitian di lingkungan kerja PT. XYZ dengan judul: ***“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. XYZ”***.

1.2.1. Pembatasan Masalah

1. Pembatasan variabel kompensasi finansial (X1) yang terdapat di PT. XYZ diantaranya adalah gaji, komisi, bonus, dan asuransi jiwa
2. Pembatasan variabel kompensasi non-finansial (X2) yang terdapat di PT. XYZ diantaranya adalah promosi jabatan, kesempatan berkembang, suasana lingkungan kerja, dan fasilitas pendukung (meja kerja, komputer).
3. Pembatasan variabel motivasi kerja (Y) yang terdapat di PT. XYZ diantaranya adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan pada tugas-tugasnya.
4. Pembatasan responden yang diambil oleh peneliti hanya mencakup divisi marketing di PT. XYZ karena kompensasi paling lengkap terdapat di divisi marketing yang mencakup gaji, komisi, bonus, dan asuransi jiwa.

1.3 Perumusan Masalah

1. Apakah kompensasi finansial mempunyai pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan divisi marketing PT. XYZ.

2. Apakah kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan divisi marketing PT. XYZ.

1.4 Tujuan Penelitian

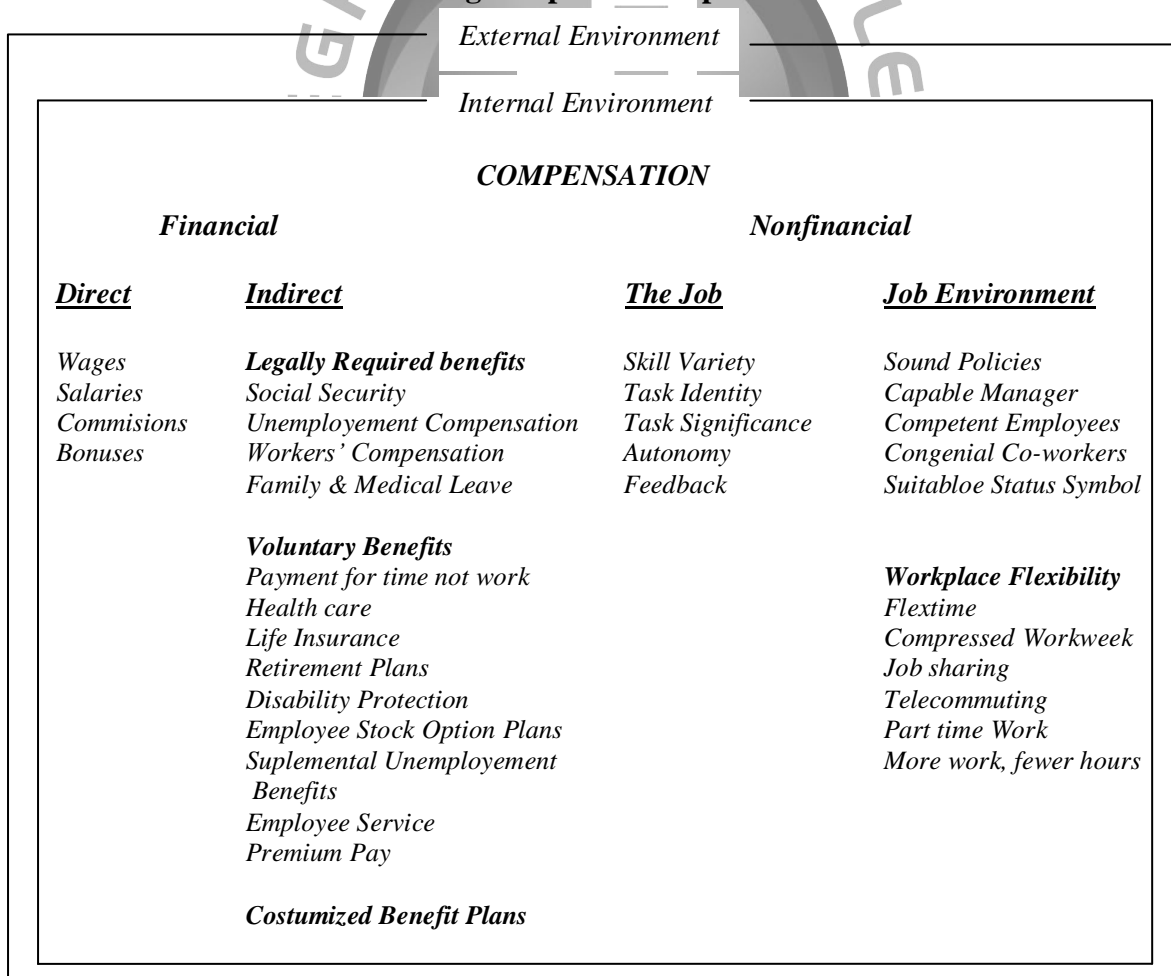
1. Mengetahui apakah kompensasi finansial mempunyai pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan divisi marketing PT. XYZ.
2. Mengetahui apakah kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan divisi marketing PT. XYZ.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Komponen-komponen Kompensasi

Menurut R. Wayne Mondy (2008), kompensasi digolongkan menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi yang bersifat finansial dapat dibagi lagi menjadi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya. Kompensasi yang bersifat non-finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dikarenakan oleh pekerja itu sendiri dan atas lingkungan pekerjaannya. Untuk jelasnya dapat dilihat dalam gambar di bawah ini:

Gambar 2.1
Pengelompokan kompensasi



Sumber: R.Wayne Mondy, Human Resources Management, 2008

2.2 Pengertian Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005), “Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan ketertarikan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

2.3 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005) adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

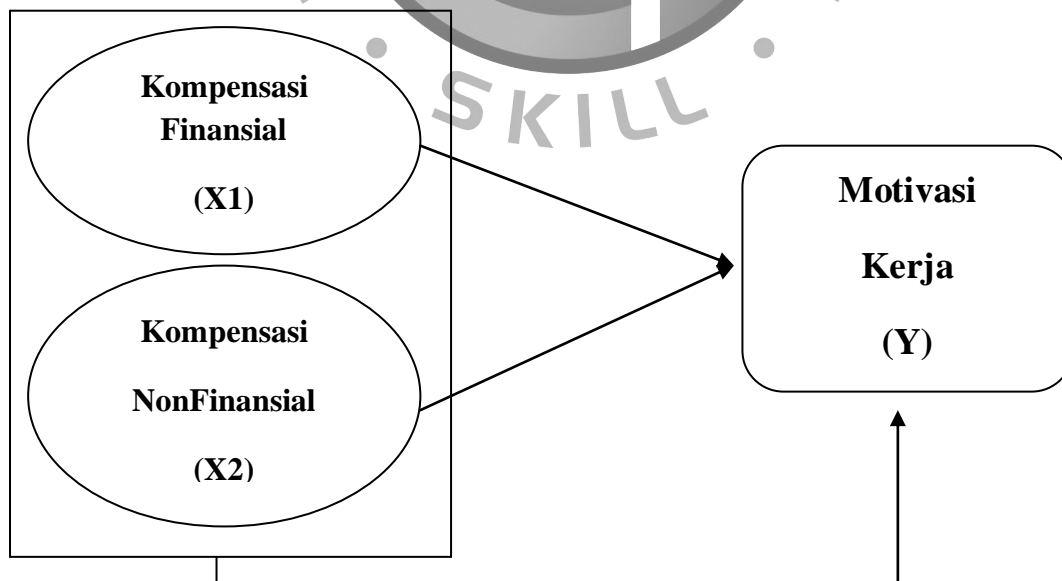
2.4 Hubungan Antara Kompensasi dengan Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005):

Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik.

2.5 Rerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Rerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang digunakan dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- Ho1: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial (X1) dengan Motivasi Kerja karyawan (Y)
- Ha1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial (X1) dengan Motivasi Kerja karyawan (Y)
- Ho2: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Nonfinansial (X2) dengan Motivasi Kerja karyawan (Y)
- Ha2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Nonfinansial (X2) dengan Motivasi Kerja karyawan (Y)

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ yang berlokasi di TAMARA BUILDING Jalan Jendral Sudirman Kav. 24. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data-data yang lebih bersifat kualitatif diterjemahkan ke dalam bentuk angka-angka kuantitatif agar dapat dianalisis menggunakan statistik. Hasil analisis statistik tersebut selanjutnya akan dipresentasikan kembali ke dalam bahasa kuantitatif agar lebih mudah dipahami oleh pihak-pihak yang membutuhkannya.

Hasil riset hanya diterapkan pada permasalahan tertentu dan tidak dapat digeneralisasikan. Penelitian ini juga mencari hubungan sebab akibat (Kausal) antara satu variabel dengan variabel lainnya, dengan dua variabel bebas (*Independent*), yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial serta satu variabel terikat (*Dependent*) yaitu Motivasi kerja karyawan di divisi marketing.

3.2 Data yang Dihimpun

Data yang akan dihimpun dalam penelitian ini terbagi kedalam dua jenis, yaitu:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2002)
- b. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasi kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2002). Data penelitian ini data sekunder yang diperoleh dari jurnal, skripsi, dan buku-buku referensi.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer yang dibutuhkan untuk penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, seperti berikut ini:

- a. Wawancara, dilakukan dalam rangka mendapatkan materi-materi mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan pimpinan/manajer operasional dan eksekutif bisnis manajer PT. XYZ.
- b. Kuisioner (angket), menyebarkan seperangkat pertanyaan yang telah dipersiapkan penulis kepada responden secara langsung untuk diisi dengan sebenar-benarnya. Dalam menyusun angket, peneliti menggunakan skala yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang terkait dengan penelitian. Skala yang digunakan adalah skala likert, yang merupakan skala yang paling sering digunakan untuk mengukur variabel-variabel objek penelitian yang sifatnya kuantitatif. Angka yang

digunakan untuk pengukuran skala ialah 5 butir angka persetujuan dimana, angka 1 = sangat tidak setuju, dan angka 5 = sangat setuju.

3.4 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi perhatian seorang peneliti karena dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Sedangkan menurut Sugiyono (2002) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. XYZ di divisi marketing yang berjumlah 43 karyawan.

3.5 Operasional Variabel

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Ukuran
Kompensasi (Variabel X)	<p>1. Kompensasi finansial (X1) adalah kompensasi atau imbalan yang diterima karyawan dari perusahaan atas upaya dan jerih payah yang telah diberikan bagi perusahaan berupa penghasilan langsung maupun tidak langsung (R. Wayne Mondy, 2008). Contohnya:</p> <p>1.2 Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.</p> <p>1.3 Insentif untuk kerja atau biasa dikenal sebagai bonus prestasi kerja.</p> <p>1.4 Jaminan kesehatan</p> <p>2. Kompensasi nonfinansial (X2) adalah imbalan yang diterima karyawan dikarenakan oleh pekerja itu sendiri dan atas lingkungan pekerjaannya (R. Wayne Mondy, 2008). Contohnya:</p> <p>2.1 Promosi Jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.</p> <p>2.2 Fasilitas penunjang kerja karyawan</p>	<p>1. Gaji</p> <p>2. Komisi</p> <p>3. Bonus</p> <p>4. Asuransi jiwa</p> <p>1. Kesempatan yang sama</p> <p>2. Fasilitas pendukung</p> <p>3. Suasana lingkungan kerja</p> <p>4. Kesempatan berkembang</p>

	2.3 Kesempatan untuk berkembang bagi karyawan	
Motivasi (Variabel Y)	Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan ketertarikan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi (Malayu S.P hasibuan, 2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas kerja karyawan 2. Kedisiplinan karyawan 3. Suasana dan hubungan kerja 4. Tingkat kesejahteraan karyawan 5. Rasa tanggung jawab karyawan pada tugas-tugasnya

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pengujian keandalan instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian persyaratan analisis dilakukan dengan uji normalitas dan uji homogenitas. Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan pengujian asumsi klasik dan pengujian korelasi berganda.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Analisis validitas data pada penelitian ini menggunakan analisis faktor, dimulai dengan melihat ukuran kecukupan sampling Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) harus $> 0,5$ yang menyiratkan bahwa analisis faktor cukup (Malhotra, 2005). Rotasi faktor yang digunakan adalah prosedur *varimax*, yang merupakan sebuah metode rotasi *ortogonal* yang meminimumkan jumlah variabel dengan muatan yang tinggi pada sebuah faktor, sehingga meningkatkan kemampuan tafsir dari faktor tersebut (Malhotra, 2005). Selanjutnya dilihat nilai muatan faktor (*Componen Matrix*) harus $> 0,5$, maka data tersebut valid (Imam Ghozali, 2005).

3.6.1.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bisa dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* (Priyanto 2008). Reliabilitas instrumen menggunakan batas 0,6, jika *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 maka pernyataan dinyatakan reliabel. Jika alat ukur sudah dinyatakan reliabel, maka instrumen yang telah dipilih dapat digunakan untuk pengukuran dalam pengumpulan data penelitian. Apabila tidak reliabel, maka alat ukur dan tingkat kesalahan pengukuran yang dipakai harus dievaluasi lagi.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen

dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya model regresi.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui terdapat kesamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi ialah tidak adanya gejala heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan cara melihat plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* (Ghozali 2001).

3.6.3. Uji Model Analisis

3.6.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk meramalkan seberapa besar pengaruh atau kontribusi Kompensasi finansial dan non finansial terhadap Motivasi kerja karyawan melalui persamaan regresi seperti di bawah ini:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Notasi variabel sebagai berikut:

Y = Motivasi kerja

b₀ = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

X₁ = Variabel Kompensasi finansial

X₂ = Variabel Kompensasi non-finansial

3.6.3.2 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{SE(b)}$$

Dimana:

b : koefisien regresi variabel independen

Se (b) : standar error variabel independen

Hipotesis uji t adalah sebagai berikut:

- Ho : $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- Ha : $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Tingkat signifikansi 0,05
- 2) Derajat kebebasan df : n - k
- 3) Uji dua sisi

- 4) Kesimpulan pengujian:
- Apabila $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 tidak dapat ditolak
 - Apabila $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $+t \text{ hitung} > +t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak.

3.6.3.3 Uji F

Selain perlu menguji apakah koefisien regresi secara individual signifikan atau tidak dalam mempengaruhi variabel terikat, perlu juga diuji untuk membuktikan secara statistik bahwa secara keseluruhan koefisien regresi juga signifikan. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Dimana:

- R^2 = Koefisien determinasi
 n = Jumlah data
 k = Jumlah variabel

Hipotesis uji F adalah sebagai berikut:

- Tingkat signifikansi 0,05
- Derajat kebebasan untuk df pembilang : $k-1$
- Derajat kebebasan untuk df pembagi : $n - k$
- Uji satu sisi.

Kesimpulan pengujian:

- Apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 tidak dapat ditolak
- Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT XYZ Futures merupakan bagian dari Inter Pan group yang dikenal dengan berbagai aktifitas seperti jasa keuangan, developer manufaktur, dan perdagangan intrnasional sejak tahun 1989.

Bidang usaha PT XYZ adalah menangani bisnis berjangka dengan menyediakan platform trading dan menyediakan layanan analisa pasar berupa analisa fundamental dan analisa teknikal. Sejak berdirinya Badan Pengawas Perdagangan Berjangka dan Komoditi (BAPPEBT) di Indonesia. PT XYZ Futures mendapat izin resmi dari BAPPEBTI dengan nomer izin 427/BAPPEBTI/SI/VII/2004 dan merupakan Bursa Berjangka Jakarta (BBJ) IX/2004.

4.2 Uji Asumsi Klasik

- Normalitas; uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Melihat hasil pengolahan dengan bantuan program SPSS pada lampiran dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Multikolinearitas; mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat jika nilai VIF lebih besar dari 5. Hasil pengolahan didapat nilai VIF sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial = 1,011

2. Kompensasi Non-Finansial = 1,011

Nilai VIF di atas jika dibandingkan dengan batasan VIF yang sebesar 5, maka tidak terjadi multikolinearitas.

4.3 Analisis Hasil Data Penelitian

4.3.1 Analisis Regresi Ganda

Hasil analisis data, selanjutnya dapat disusun persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 7,526 + 0,510 (X1) + 0,549 (X2)$$

Dari persamaan regresi ganda tersebut, dapat dianalisis yakni jika X1 (kompensasi finansial) meningkat 1 point maka \hat{Y} (motivasi kerja) bertambah sebesar 0,510 sedangkan jika X2 (kompensasi non finansial) meningkat 1 point maka \hat{Y} (motivasi kerja) bertambah sebesar 0,549.

4.3.2 Hasil Pengujian Hipotesis

- a. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa hasil t-hitung yang signifikan ada pada semua variabel penelitian yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non-finansial (X2). Angka t-hitung semua variabel tersebut lebih besar dari angka t-tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini artinya variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. XYZ divisi marketing.
- b. F-hitung sebesar 12,859. Hasil perhitungan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan F-tabel pada taraf signifikansi 5% ,df pembilang = jumlah variabel - 1 = (3 - 1) = 2 , df penyebut = jumlah data - jumlah variabel = (43 - 3) = 40. Berhubung H_a Sig. < Sig. 0,05, maka H_a diterima. Hal ini artinya secara signifikan gaji, komisi, promosi jabatan dan kesempatan berkembang secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. XYZ divisi marketing.
- c. Berdasarkan tabel diatas, nilai *R Square* sebesar 0,391 yang berarti bahwa motivasi kerja karyawan PT. XYZ divisi marketing dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial sebesar 39,1% sedangkan sisanya oleh faktor lain sebesar 60,9%.

4.4 Implikasi Manajerial

Setelah peneliti selesai melakukan proses pengolahan data serta analisis data, peneliti juga ingin memberikan gambaran lebih jelas akan manfaat penelitian ini ke dalam implikasi manajerialnya. Peneliti mencoba untuk memberikan analisis tambahan untuk memperkuat gambaran penelitian tersebut agar para praktisi khususnya perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan mereka dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. XYZ divisi marketing.

Pada analisa tambahan ini penulis akan menggunakan data pada peringkat pernyataan berdasarkan rata-rata jawaban responden tiap pernyataan variabel independent. Rata-rata keseluruhan jawaban responden pada variabel kompensasi finansial adalah sebesar 3,91 Walaupun umumnya responden telah setuju dengan masing-masing pernyataan, dari keempat indikator pernyataan ternyata terdapat 2 pernyataan yang nilainya berada di bawah rata-rata keseluruhan. Sedangkan 2 pernyataan yaitu mengenai bonus dan asuransi jiwa lebih mampu mempengaruhi motivasi kerja karena sudah berada di atas rata-rata keseluruhan.

Artinya jika pihak perusahaan ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan di masa yang akan datang dapat tetap mempertahankan faktor bonus dan asuransi serta memperhatikan faktor gaji dan komisi.

Rata-rata keseluruhan jawaban responden pada variabel kompensasi non-finansial adalah sebesar 4,14. Walaupun umumnya responden telah setuju dengan masing-masing pernyataan, dari keempat indikator pernyataan ternyata terdapat 2 pernyataan yang nilainya berada di bawah rata-rata keseluruhan. Sedangkan 2 pernyataan yaitu mengenai fasilitas pendukung dan program pengembangan karyawan lebih mampu mempengaruhi motivasi kerja karena sudah berada di atas rata-rata keseluruhan. Artinya jika pihak perusahaan ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan di masa yang akan datang dapat tetap mempertahankan faktor fasilitas pendukung dan program pengembangan karyawan serta memperhatikan faktor kesempatan promosi jabatan dan suasana lingkungan kerja.

Rata-rata keseluruhan jawaban responden pada variabel motivasi kerja adalah sebesar 4,10. Walaupun umumnya responden telah setuju dengan masing-masing pernyataan, dari keenam indikator pernyataan ternyata terdapat 2 pernyataan yang nilainya berada di bawah rata-rata keseluruhan. Sedangkan 4 pernyataan yaitu mengenai pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, karyawan menaati peraturan yang diberikan, hubungan antara pegawai, dan para karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan lebih mampu meningkatkan motivasi kerja karena sudah berada di atas rata-rata keseluruhan. Artinya jika pihak perusahaan ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan di masa yang akan datang dapat tetap mempertahankan kinerja karyawan dengan memperhatikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, karyawan menaati peraturan yang diberikan, hubungan antara pegawai, dan para karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan serta memperhatikan faktor hubungan pegawai dengan pimpinan dan perusahaan lebih memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan data penelitian dan dianalisis secara kuantitatif, maka dapat penulis berikan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Secara parsial kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan divisi marketing PT XYZ.
2. Secara parsial kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan divisi marketing PT XYZ.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan temuan data penelitian, penulis akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan dengan cara mengevaluasi sistem penggajian dan mengevaluasi sistem komisi yang sepadan dengan tugas pekerjaannya agar motivasi kerja karyawan meningkat.
2. Sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan hubungan pegawai dengan pimpinan dengan cara menciptakan jalinan komunikasi dua arah yang lebih seimbang agar tidak ada kesenjangan komunikasi sehingga karyawan menjadi terus termotivasi didalam bekerja.
3. Sebaiknya lingkungan kerja karyawan lebih kondusif dengan menciptakan situasi kerja yang lebih baik dan juga menciptakan hubungan antara karyawan menjadi lebih baik agar motivasi kerja karyawan mengalami peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, Augusty. 2006. **Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Maholtra, Naresh K. 2005. **Riset Penelitian**. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne 2008 **Human Resource Mangement**. Prentice Hall International. New Jersey.
- Priyatno, Dwi 2008. **Mandiri Belajar SPSS**. MediaKom. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2002. **Statistika Untuk Penelitian**. Alfabeta. Bandung.

