

## **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. ARAYU CIPTA KREASI KOTA MAKASSAR**

Muhammad Zahran<sup>1</sup>, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmojo<sup>2</sup>, Zainal Ruma<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Negeri Makassar

muh.zahran08@gmail.com<sup>1</sup>, tenrisayu4g@gmail.com<sup>2</sup>, zainalruma13@unm.ac.com<sup>3</sup>

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaru Kompensasi Fianansial dan Non Fianansial secara parsial dan simultan. Sampel yang diambil adalah sampel jenuh dengan total sampel 81 Karyawan PT. Arayu Cipta Kreasi yang telah dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data terdiri dari uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolieritas, dan uji heteroskedastisitas, uji analisis linier berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi. Temuan dalam variabel ini memperlihatkan bahwa secara parsial variabel X1 yaitu, Kompensasi Finansial bersifat positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y yaitu, Motivasi Karyawan, sama dengan variabel X2 yaitu, Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y yaitu, Motivasi Karyawan. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa secara parsial variabel Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan (H1) diterima. Diketahui pula secara parsial variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan (H2) diterima. Dari hasil analisis tersebut dapat pula diketahui bahwa secara simultan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Karyawan (H3) diterima.

**Kata kunci:** Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Motivasi Karyawan.

**Abstract .** *The aim of this research is to determine the influence of financial and non-financial compensation partially and simultaneously. The sample taken was a saturated sample with a total sample of 81 PT employees. Arayu Cipta Kreasi has been selected based on predetermined criteria. Data collection techniques were carried out using questionnaires and literature studies. Data analysis techniques consist of validity tests, reliability tests, classic assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests, multiple linear analysis tests, hypothesis tests, coefficient of determination tests. The findings in this variable show that partially variable X1, namely, Financial Compensation, is positive and has a significant influence on variable Y, namely, Employee Motivation, the same as variable . Based on the results of this analysis, it can be seen that partially the Financial Compensation variable has a significant effect on Employee Motivation (H1). It is also known that partially the Non-Financial Compensation variable has a significant effect on Employee Motivation (H2). From the results of this analysis, it can also be seen that simultaneously Financial Compensation and Non-Financial Compensation have a significant influence on Employee Motivation (H3).*

**Keywords :** *Financial Compensation, Non - Financial Compensation, and Employee Motivation.*

---

### **I. PENDAHULUAN**

Sebuah perusahaan tentunya terdiri atas berbagai elemen, salah satunya adalah sumber daya manusia selain adanya bahan baku, mesin/peralatan, metode/cara kerja dan modal. Melihat pentingnya sumber daya manusia bagi kelancaran operasional perusahaan, maka manusia merupakan aset paling penting yang harus ditingkatkan efisiensi dan kinerjanya. Untuk mencapai hal itu perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mampu mendorong karyawan dalam bekerja secara optimal.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan yakni dengan memberikan kompensasi yang memuaskan kepada karyawan. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha.

Dalam pelaksanaan pemeliharaan karyawan, perusahaan Arayu Aesthetic Klinik memberikan kompensasi kepada setiap karyawan dalam upaya mengelola dan memelihara karyawannya secara efektif dan efisien, serta untuk mendorong peningkatan motivasi kerja yang dinilai dan dianggap adil serta layak untuk menerima kompensasi baik finansial dan non finansial, agar karyawan dapat bersaing dan meningkatkan kinerjanya, karena ini menjadi perhatian khusus divisi pengelolaan SDM yang memegang peranan yang penting dalam peningkatan kualitas manajemen SDM, dengan kualitas tenaga kerja yang baik akan didapat kinerja yang baik pula untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Adapun bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan Arayu Aesthetic Klinik kepada karyawannya antara lain : bonus, gaji, intensif, tunjangan, perawatan gratis, promosi jabatan, kebutuhan sembilan bahan pokok (sembako), dan asuransi kesehatan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan serta mengingat pentingnya pemberian kompensasi yang sesuai terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan fenomena yang sering terjadi di Arayu Aesthetic Klinik ialah menurunnya kedisiplinan kerja karyawan dalam bekerja contohnya manajemen waktu karyawan yang kurang baik sehingga adanya beberapa karyawan yang terlambat hadir dan kurangnya kedisiplinan dalam menjalankan operasional, jobdesk yang tidak dikerjakan sesuai tugas yang diberikan masing-masing karyawan, dan karyawan yang sering mengeluh kewalahan dikarenakan membludaknya jumlah pelanggan dari biasanya, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi finansial maupun non finansial terhadap motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai yang diharapkan.

Tabel 1. Data Tenaga Kerja Kantor PT. Arayu Cipta Kreasi.

No.	Bagian	Jumlah
1	Front Liner	14
2	Admin	9
3	Beautician	28
4	Apotek	3
5	Finance	1
6	Accounting	1
7	Human Resources Department	1
8	Media	6
9	Information Technology	2
10	Office Boy	5
11	Office Girl	3
12	Security	8

Sumber : PT. ARAYU CIPTA KREASI kota Makassar

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan penelitian yang menyoroti hubungan-hubungan antara variabel-variabel penelitian dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka akan dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel yang diuji dalam pengujian hipotesis secara statistik, sehingga dapat diketahui pengaruh variabel-variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ).

Menurut Sugiyono, (2015:117), “Populasi merupakan keseluruhan dari wilayah, objek, atau individu yang memiliki batas dan memiliki karakteristik tertentu yang memungkinkan peneliti dapat menarik kesimpulan dari fenomena serta memberikan pedoman atas hasil penelitian yang ditujukan kepada apa dan siapa penelitian tersebut dapat digeneralisasikan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Arayu Cipta Kreasi yang berjumlah 81 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh. *Sampling* jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh sebab itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Arayu Cipta Kreasi sebanyak 81 orang.

Salah satu model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel bebas yang satu dengan yang lainnya. Uji ini bertujuan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas. Dalam penelitian ini menggunakan tolerance and value inflation factor atau VIF. Jika nilai tolerans  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas penelitian tersebut. Sebaliknya jika tolerans  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$ , maka terjadi gangguan multikolinieritas pada penelitian.

Untuk menguji apakah dalam model regresi tersebut terjadi heteroskedastisitas yang bertujuan untuk mengetahui terjadinya varian tidak sama untuk variabel bebas yang berbeda. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot dengan ketentuan:

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normal dilakukan dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen

mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam metode analisis ini biasanya dihitung dengan menggunakan perangkat lunak (Software) program IBM SPSS 21 for windows.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

##### a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Uji validitas ini dilaksanakan terhadap karyawan PT. Arayu Cipta Kreasi dengan kriteria pengujian uji validitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

	Butir Peryataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X <sub>1</sub>	X1.1	0,716	0,218	VALID
	X1.2	0,539	0,218	VALID
	X1.3	0,510	0,218	VALID
	X1.4	0,683	0,218	VALID
	X1.5	0,514	0,218	VALID
	X1.6	0,537	0,218	VALID
	X1.7	0,794	0,218	VALID
	X1.8	0,508	0,218	VALID
X <sub>2</sub>	X2.1	0,454	0,218	VALID
	X2.2	0,550	0,218	VALID
	X2.3	0,644	0,218	VALID
	X2.4	0,583	0,218	VALID
	X2.5	0,660	0,218	VALID
	X2.6	0,666	0,218	VALID
	X2.7	0,587	0,218	VALID
Y	Y.1	0,685	0,218	VALID
	Y.2	0,652	0,218	VALID
	Y.3	0,707	0,218	VALID
	Y.4	0,436	0,218	VALID
	Y.5	0,456	0,218	VALID
	Y.6	0,321	0,218	VALID
	Y.7	0,488	0,218	VALID
	Y.8	0,424	0,218	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa setiap item pertanyaan pada variabel Kompensasi Finansial (X<sub>1</sub>), Kompensasi Non Finansial (X<sub>2</sub>) dan Motivasi Karayawan (Y) memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung > 0,218) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian tersebut valid.

## b. Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali (2005:59). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali atau *one shot* dengan menggunakan SPSS uji *statistic Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.600$  Ghozali (2005:60). Adapun uji tersebut sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Chronbach's alpa</i>	Keterangan
Kompensasi Finansial ( $X_1$ )	0,743	Reliabel
Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ )	0,761	Reliabel
Motivasi Karyawan (Y)	0,713	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3. uji Reliabilitas Variabel  $X_1, X_2$ , dan Y, yang mana variabel Kompensasi Finansial  $X_1$  menunjukkan nilai Cronbach's alpha ( $\alpha$ ) sebesar  $0,743 > 0,600$  yang artinya reliabel, variabel Kompensasi Non Finansial  $X_2$  menunjukkan nilai Cronbach's alpha ( $\alpha$ ) sebesar  $0,761 > 0,600$  yang artinya reliabel, dan variabel Motivasi Karyawan Y menunjukkan nilai Cronbach's alpha ( $\alpha$ ) sebesar  $0,713 > 0,600$  yang artinya reliabel.

## c. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolinieritas

Untuk Mengetahui apakah antar variabel bebas pada model regresi ada korelasi maka memerlukan uji multikolinieritas. Jika model yang baik maka diantara variabel bebas tidak ada korelasi. Untuk pengujian keberadaan multikolinieritas yakni dengan melihat pada VIF atau *Tolerance value*. Model regresi yang terbebas dari multikolinieritas yakni memiliki angka *Tolerance* tidak boleh lebih kecil dari 0,10, sedangkan batas VIF adalah tidak lebih dari 10,00. Adapun uji sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

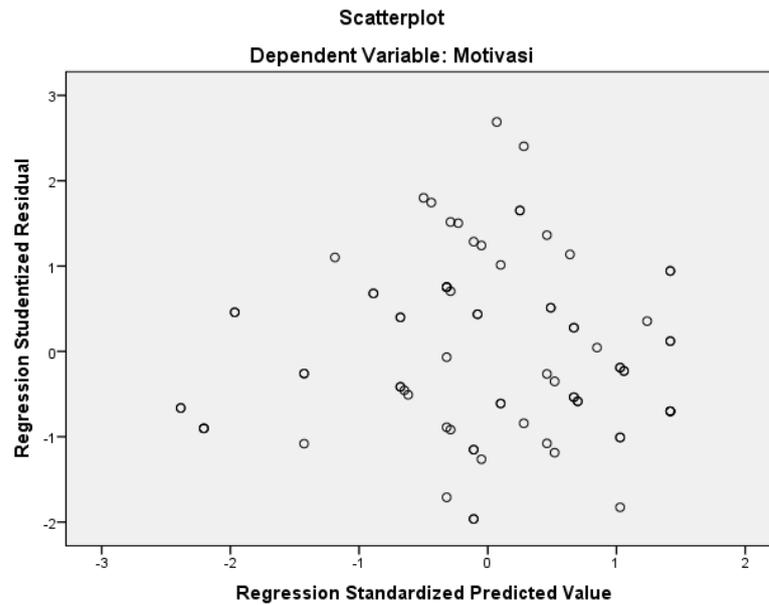
Variabel	<i>Chronbach's alpa</i>	Keterangan
	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial ( $X_1$ )	0,839	1,192
Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ )	0,839	1,192

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Sesuai tabel 4 output "*Coefficients*" terlihat bahwa *tolerance* untuk variabel diatas nilainya melebihi 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Sehingga sesuai dengan dasar keputusan uji multikolinieritas bisa diperoleh kesimpulan bahwa pada model regresi bebas multikolinieritas / tidak ada gejala multikolinieritas.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

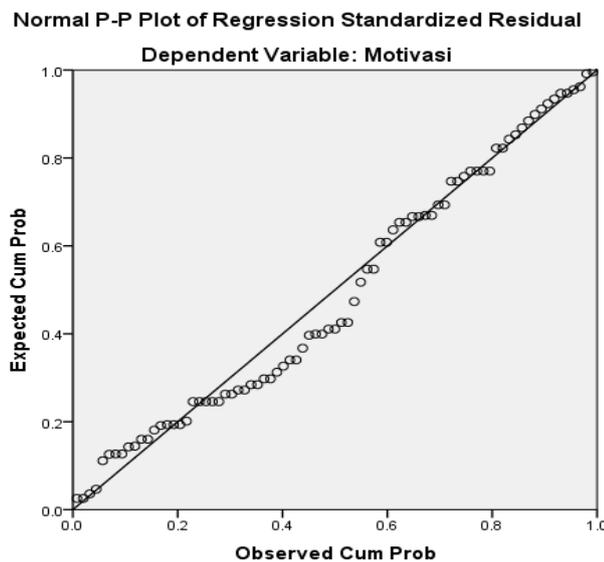
Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat tanda-tanda varians variabel, dengan mengujinya dari grafik antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Jika dasar itu membentuk suatu pola tertentu atau teratur, maka telah terjadi varians perubahan identitas. Sebaliknya, jika titik-titikanya berada di bawah dan diatas nol pada sumbu Y, maka tidak terdapat heterokedastisitas (Ghozali, 2013:139). Adapun uji tersebut sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) kemudian menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas  
Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari gambar 2 dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal pada model regresi. Hal ini karena dapat dibaca dari sebaran (titik-titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan sebaran titik-titik data yang searah di sepanjang diagonal.

## 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.298	2.167		1.983	.051
Kompensasi Finansial	.286	.068	.318	4.228	.000
Kompensasi Non Finansial	.621	.077	.610	8.099	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan analisis regresi linier berganda  $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$ Maka  $Y = 4.298 + 0,286 X_1 + 0,621 X_2$ 

- Konstanta sebesar 4,298 jika tidak ada Pemberian Kompensasi Finansial maupun Non Finansial maka variabel Motivasi Karyawan pada PT. Arayu Cipta Kreasi nilainya tetap sebesar 4,298
- $b_1 = 0,286$  memiliki makna bahwa setiap peningkatan kompensasi finansial sebesar 1 satuan meningkatkan motivasi sebesar 0,286 satuan.
- $b_2 = 0,621$  memiliki makna bahwa setiap peningkatan kompensasi non finansial sebesar 1 satuan meningkatkan motivasi sebesar 0,621 satuan.

## 5. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial

Tabel 5. Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.298	2.167		1.983	.051
Kompensasi Finansial	.286	.068	.318	4.228	.000
Kompensasi Non Finansial	.621	.077	.610	8.099	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

- $X_1$  Kompensasi Finansial memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan untuk nilai T hitung lebih besar dari T tabel ( $4,228 > 1,663$ ) yang berarti bahwa  $X_1$  memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.
- $X_2$  Kompensasi Non Finansial memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan untuk T hitung lebih besar dari T tabel ( $8,099 > 1,663$ ) yang berarti bahwa  $X_2$  memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

## b) Uji Simultan

Tabel 6. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.517	2	101.758	66.121	.000 <sup>b</sup>
	Residual	120.039	78	1.539		
	Total	323.556	80			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 6 menunjukkan bahwa kriteria pengujian F yang dilakukan pada tingkat signifikansi = 5% dimana F hitung = 66,121,  $df_1 = k$  (Jumlah Variabel bebas) = 2, dan  $df_2 = n$  (jumlah populasi) –  $k - 1$  ( $81 - 2 - 1$ ) = 78 sehingga hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 3,121. Dari tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai f hitung > f tabel ( $66.121 > 3,121$ ) dengan nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif secara simultan antara variabel-variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap motivasi karyawan.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.619	1.24055

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Hasil olah data tahun 2023

## Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini menggambarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya menjelaskan bahwa secara simultan kedua variabel bebas, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Arayu Cipta Kreasi dengan jumlah sampel 81 responden, dengan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, divisi, dan tingkat pendidikan. Pada variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) terdiri dari 4 indikator yaitu gaji, tunjangan, insentif, dan bonus. Dan variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) terdiri dari 3 indikator yaitu imbalan sosial, imbalan karir, dan lingkungan kerja. Sedangkan pada variabel motivasi karyawan ( $Y$ ) terdiri dari 4 indikator yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial/ kasih sayang, dan kebutuhan akan rasa aman.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pada indikator gaji variabel kompensasi finansial berada pada kategori baik artinya perusahaan PT. Arayu Cipta Kreasi mampu memberikan kompensasi finansial berupa gaji yang sesuai dengan pekerjaan tiap karyawannya dimana dapat menjadi faktor untuk memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat menunjang perusahaan, dapat dilihat dari hasil kuesioner menunjukkan terdapat pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi pada

indikator gaji terdapat pada pernyataan nomor 2 “saya merasa termotivasi bekerja dengan gaji yang saya terima” dengan jumlah 61 responden yang memilih sangat setuju dan 20 responden yang memilih setuju dengan kategori baik, artinya pada pernyataan tersebut bahwa karyawan pada perusahaan ini merasa termotivasi untuk bekerja dengan gaji yang diterima sesuai pekerjaannya oleh karena itu bisa kita simpulkan bahwa indikator gaji pada kompensasi finansial sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pada indikator tunjangan variabel kompensasi finansial berada pada kategori baik artinya perusahaan PT. Arayu Cipta Kreasi tidak hanya memberikan kompensasi finansial berupa gaji perusahaan ini juga memberikan kompensasi finansial berupa tunjangan diluar dari pendapatan utama atau gaji berupa asuransi kesehatan, uang makan, dan uang transportasi, dapat dilihat dari hasil kuesioner menunjukkan pada indikator tunjangan terdapat pernyataan yang mendapatkan skor yang sama-sama tinggi pada indikator tunjangan yaitu nomor 3 “saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/porsi saya di perusahaan” dan nomor 4 “saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan” dengan jumlah 58 responden yang memilih sangat setuju dan 23 responden yang memilih setuju dengan kategori sama-sama baik, artinya perusahaan ini memberikan tunjangan kepada karyawannya sesuai porsinya dan juga dengan adanya asuransi dari perusahaan karyawan merasa aman dan tidak perlu khawatir dengan sesuatu yang tidak diinginkan nanti misalnya, oleh karena itu bisa disimpulkan bahwa indikator tunjangan pada kompensasi finansial juga berpengaruh terhadap motivasi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pada indikator insentif variabel kompensasi finansial berada pada kategori baik artinya perusahaan PT. Arayu Cipta Kreasi juga memberikan kompensasi finansial berupa insentif diluar pendapatan pokok, dapat dilihat dari hasil kuesioner menunjukkan pada indikator tunjangan terdapat pernyataan yang mendapatkan skor yang sama-sama tinggi pada indikator insentif yaitu nomor 5 “adanya insentif diluar gaji yang diterima karyawan” dan nomor 6 “insentif diberikan sesuai prestasi kerja karyawan” dengan jumlah 48 responden yang memilih sangat setuju dan 33 responden yang memilih setuju dengan kategori sama-sama baik, artinya tak hanya gaji pokok saja yang diberikan oleh perusahaan tetapi perusahaan juga memberikan insentif diluar pendapatan pokok dan juga insentif yang diberikan sesuai prestasi kerja karyawan, dapat disimpulkan hal ini juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pada indikator bonus variabel indikator kompensasi finansial berada pada kategori baik artinya perusahaan PT. Arayu Cipta Kreasi memberikan bonus kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan dalam menunjang pekerjaannya, dapat dilihat dari hasil kuesioner menunjukkan terdapat pernyataan yang memiliki skor tertinggi pada indikator bonus terdapat pada pernyataan nomor 7 “bonus yang diberikan perusahaan tempat saya kerja selama ini, dapat meningkatkan semangat dalam bekerja” dengan jumlah 58 responden yang memilih sangat setuju dan 23 responden yang memilih setuju dengan kategori baik, artinya pada pernyataan tersebut karyawan mengakui adanya bonus yang diberikan oleh perusahaan yang dapat meningkatkan semangat dalam bekerja oleh karena itu dapat disimpulkan indikator bonus dalam pemberian kompensasi finansial sangatlah berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pada indikator imbalan sosial variabel kompensasi non finansial berada pada kategori baik artinya perusahaan PT. Arayu Cipta Kreasi tak hanya memerhatikan pemberian kompensasi finansial saja tetapi juga memerhatikan pemberian kompensasi non finansial seperti imbalan sosial seperti pemberian pujian dari atasan dan juga memiliki hubungan kerja yang baik bagi tiap karyawan, dapat dilihat dari hasil kuesioner menunjukkan terdapat pernyataan yang memiliki skor tertinggi pada indikator imbalan sosial terdapat pada pernyataan nomor 1 “perusahaan tempat saya bekerja sangat menghargai hasil kerja tiap karyawan” dengan jumlah 54 responden yang memilih sangat setuju dan 27 responden yang memilih setuju dengan kategori baik, artinya pimpinan pada perusahaan tersebut sangat menghargai hasil kerja tiap karyawan oleh karena itu dapat disimpulkan karyawan sangat senang ketika hasil kerja yang ia lakukan dihargai oleh pimpinan perusahaan yang dapat membuat karyawan lebih percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya hal ini dapat menjadi salah satu faktor yang bisa memotivasi karyawan PT. Arayu Cipta Kreasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pada indikator imbalan karir variabel kompensasi non finansial berada pada kategori baik artinya PT. Arayu Cipta Kreasi juga memerhatikan jenjang karir karyawannya untuk menjadi lebih baik seperti memberikan pelatihan kepada karyawannya sebagai peluang pengembangan diri, dapat dilihat dari hasil kuesioner menunjukkan terdapat pernyataan yang memiliki skor tertinggi pada indikator imbalan karir terdapat pada pernyataan nomor 4 “Perusahaan tempat saya bekerja memberikan pelatihan sebagai peluang pengembangan diri setiap karyawan” dengan jumlah 59 responden yang memilih sangat setuju dan 22 responden yang memilih setuju dengan kategori baik, artinya pada perusahaan tersebut selalu memberikan pelatihan untuk karyawannya untuk mengembangkan dirinya sehingga dapat bekerja dengan baik dan lebih bebas dalam mengembangkan diri dan potensinya dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan, hal ini menjadi faktor yang bisa memberikan semangat atau memotivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pada indikator lingkungan kerja variabel kompensasi non finansial berada pada kategori baik artinya PT. Arayu Cipta Kreasi juga memerhatikan penyediaan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan bisa merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya seperti menyediakan fasilitas yang nyaman dalam perusahaan dan hubungan kerja yang baik sesama karyawan maupun dengan atasan, dapat dilihat dari hasil kuesioner menunjukkan terdapat pernyataan yang memiliki skor tertinggi pada indikator lingkungan kerja terdapat pada nomor 6 “Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan” dengan jumlah 55 responden yang memilih sangat setuju dan 26 responden yang memilih setuju dengan kategori baik, artinya perusahaan ini menyediakan fasilitas yang mendukung untuk menunjang kerja-kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dari perusahaan sehingga karyawan merasa sangat terbantu dengan fasilitas yang memadai, hal ini bisa menjadi faktor yang membuat karyawan lebih semangat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pada indikator kebutuhan fisik variabel motivasi karyawan berada pada kategori baik artinya PT. Arayu Cipta Kreasi juga mampu memenuhi kebutuhan fisik karyawan seperti pemberian gaji yang sesuai, uang makan, dan uang transportasi sebagai kompensasi yang diberikan dengan hasil kerja tiap karyawan, dapat dilihat dari hasil kuesioner menunjukkan terdapat pernyataan yang memiliki skor tertinggi pada indikator kebutuhan fisik terdapat pada nomor 2 “Saya

merasa bahwa kebutuhan dasar seperti makan secara wajar sudah terpenuhi” dengan jumlah 57 responden yang memilih sangat setuju dan 24 responden yang memilih setuju dengan kategori baik artinya karyawan mengakui bahwa perusahaan tersebut juga sangat memperhatikan kebutuhan pokok seperti makan untuk karyawannya dalam menjalankan pekerjaannya, tak hanya itu bisa kita lihat pada pernyataan nomor 1 “Gaji yang saya terima sesuai dengan keinginan” juga mendapatkan skor tinggi dengan jumlah 52 responden yang memilih sangat setuju dan 29 responden yang memilih setuju dengan kategori baik, artinya perusahaan ini juga memberikan gaji kepada keryawan sesuai kesepakatan dalam kontrak kerja dimana kedua hal ini bisa sangat mempengaruhi motivasi ataupun hal yang memotivasi karyawan dalam bekerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pada indikator kebutuhan akan rasa aman variabel motivasi karyawan berada pada kategori baik artinya PT. Arayu Cipta Kreasi cukup baik dalam menjamin keamanan karyawan dalam bekerja seperti jaminan kesehatan dan juga menyediakan fasilitas berupa perlengkapan keselamatan kerja yang disediakan oleh perusahaan, dapat dilihat dari hasil kuesioner menunjukkan terdapat pernyataan yang memiliki skor tertinggi terdapat pada nomor 3 “Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan” dengan jumlah 49 responden yang memilih sangat setuju dan 32 responden yang memilih setuju dengan kategori baik, artinya karyawan mengakui merasa tenang dalam melaksanakan pekerjaan diakrenakan perusahaan telah menyediakan jaminan kesehatan untuk karyawannya dalam bekerja pada perusahaan tersebut, hal ini bisa menjadi motivasi untuk karyawan dikarenakan karyawan merasa tenang dan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pada indikator kebutuhan sosial/kasih sayang variabel motivasi karyawan berada pada kategori baik artinya PT. Arayu Cipta Kreasi sangat memerhatikan hubungan sosial antara sesama karyawan agar tetap baik maupun dengan atasan seperti hubungan emosional yang baik sesama karyawan dalam bekerja dan juga pemberian pujian terhadap karyawan dari atasannya dengan hasil kerja yang memuaskan, dapat dilihat dari hasil kuesioner menunjukkan terdapat pernyataan yang memiliki skor tertinggi pada indikator kebutuhan sosial/kasih sayang terdapat pada nomor 6 “Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang memuaskan” dengan jumlah 48 responden yang memilih sangat setuju dan 33 responden yang memilih setuju dengan kategori baik, artinya pimpinan pada perusahaan ini selalu memberikan pujian ketika karyawannya melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sangat memuaskan, hal ini bisa menjadi motivasi bagi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja karena pimpinan pada perusahaan sangat menghargai karyawannya ketika melaksanakan tugas ataupun pekerjaan dengan hasil yang memuaskan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pada indikator kebutuhan akan penghargaan variabel motivasi karyawan berada pada kategori baik artinya PT. Arayu Cipta Kreasi sangat memperhatikan *feedback* yang didapatkan oleh karyawannya dalam perusahaan seperti memberikan kesempatan kepada setiap karyawan agar bisa mengembangkan potensinya atau juga memberikan kepercayaan kepada karyawannya seperti melibatkannya dalam pertemuan ataupun rapat dalam mengambil keputusan untuk kebaikan perusahaan, dapat dilihat dari hasil kuesioner menunjukkan terdapat pernyataan yang memiliki skor tertinggi pada indikator kebutuhan akan penghargaan terdapat pada nomor 7 “Perushaaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju” dengan jumlah 58 responden yang

memilih sangat setuju dan 23 responden yang memilih setuju dengan kategori baik, artinya perusahaan ini sangat memperhatikan dan memberikan kesempatan untuk karyawannya dalam mengembangkan potensinya untuk lebih maju hal ini menjadi penghargaan yang diberikan kepada karyawannya sebagai motivasi untuk lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaan atau menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan temuan penelitian, uraian pembahasan atas hasil dan temuan penelitian telah diuraikan sebelumnya menjelaskan bahwa secara simultan kedua variabel bebas, Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan dimana kedua variabel dapat dijelaskan terhadap motivasi kaeyawan. Temuan hasil riset yang didasarkan pada uji statistik dengan pengujian dugaan sementara (hipotesis) secara individu (parsial). Pada taraf signifikansi = 5% memperlihatkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Arayu Cipta Kreasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian secara parsial pada tabel t hitung > t tabel ( $4,228 > 1,663$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti bahwa perusahaan mampu memberikan kompensasi secara finansial dengan baik.

Temuan hasil riset yang didasarkan pada uji statistik dengan pengujian dugaan sementara (hipotesis) secara individu (parsial). Pada taraf signifikansi = 5% memperlihatkan bahwa variabel kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Arayu Cipta Kreasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian secara parsial pada tabel t hitung > t tabel ( $8,099 > 1,663$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti bahwa perusahaan mampu memberikan kompensasi secara non finansial dengan baik.

Temuan hasil penelitian yang didasarkan pada uji statistik dengan uji hipotesis secara simultan (Uji F) terlihat pada tabel bahwa nilai f hitung > f tabel ( $66,121 > 3,121$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif secara simultan antara variable-variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap motivasi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryani, Hamid, dan Susilo (2015) yang menyatakan bahwa hasil analisi penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif secara bersama-sama yaitu variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap variabel motivasi karyawan.

#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

1. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan atau mempunyai pengaruh yang kuat serta dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja pada PT. Arayu Cipta Kreasi.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan atau mempunyai

pengaruh yang kuat serta dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja pada PT. Arayu Cipta Kreasi.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan yang dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda memiliki korelasi antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terkait yaitu motivasi karyawan atau mempunyai pengaruh yang kuat serta dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja pada PT. Arayu Cipta Kreasi.

### **Saran**

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pada pemberian kompensasi finansial terhadap karyawan PT. Arayu Cipta Kreasi sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan pemberian kompensasi finansial berupa intensif diluar gaji dan pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan agar dapat lebih maksimal untuk menunjang motivasi karyawan dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pada pemberian kompensasi non finansial terhadap karyawan PT. Arayu Cipta Kreasi sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan pemberian kompensasi non finansial seperti penyediaan lingkungan kerja yang nyaman sehingga membuat karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat memaksimalkan motivasi karyawan dalam bekerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pada pemberian motivasi terhadap karyawannya PT. Arayu Cipta Kreasi sebaiknya lebih memperhatikan dan meningkatkan dalam penyediaan fasilitas berupa perlengkapan keselamatan kerja agar karyawan bisa merasa lebih aman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan motivasi karyawan dalam bekerja.

### **V. DAFTAR PUSTAKA**

Ari kunto, S. D. 2011. Penelitian Tindakan Kelas. Bumi Aksara.

Bangun 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga.

Dessler. 2007. Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1 (Edisi 10). PT Indeks.

Hamalik, O. 2004. Proses Belajar Mengajar. Bumi Aksara.

Hamid, D. 2015. Studi Pada Karyawan Pt . Telekomunikasi Indonesia , Tbk. 25(1), 1–7.

Handoko. H 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.

Hasibuan, Malayu, S. P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Banyuwngi. RiPT. Toko Gunung Agung.

Luthans, F. 2006. Prilaku Organisasi. Andi.

M. Yani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. : Penerbit Mitra Wacana Media.

Mangkunegara, A. P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja

Rosdakarya Aditama.

Marihot dalam Edy Sutrisno. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Surabaya. Kencana Perdana Media Group.

Martoyo, S. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.

Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Murti, S., & Wahyuni, S. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi Yogyakarta.

Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.

Reksohadiprodo, S. 2000. *Manajemen Produksi*. BPFE.

Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.

Sardiman, A. M. 2009. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Rajawali Pers.

Sofyandi, H., & Garniwa, I. 2007. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2002. *Statistika untuk Penelitian*. CV Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian, Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Ulfa, M., Rahardjo, K., & Ruhana, I. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3, 1–11.

Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia.

Wilson, & Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. erlangga.

Winardi, J. 2004. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. PT. Raya Grafindo Persada.