



## **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BENGKEL UTAMA MOTOR CAKRANEGARA**

**I GUSTI AGUNG DIDIT EKA PERMADI**

**Fak.Pertanian dan Bisnis UNMAS Denpasar Kampus Mataram**

*e-mail :diditekapermadi@gmail.com*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan (1) mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dari kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara; (2) mengetahui pengaruh signifikan secara simultan dari kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara; (3) mengetahui pengaruh yang lebih dominan di antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara. Sesuai dengan tujuan penelitian maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang. Populasi dalam penelitian ini dilakukan pada seluruh anggota populasi maka dinamakan sebagai metode sensus. Alat pengumpulan data adalah kuesioner. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel yang dinilai, digunakan alat analisis Skala Likert dengan 5 skala jawaban. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara; (2) Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara; (3) Kompensasi finansial memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja

### **ABSTRACT**

*Aims (1) to determine significant partial effect of financial compensation and non-financial compensation on work motivation of employees at Bengkel Utama Motor Cakranegara; (2) to determine significant simultant effect of financial compensation and non-financial compensation on work motivation of employees at Bengkel Utama Motor Cakranegara; (3) to determine dominant effect among financial compensation and non-financial compensastion on work motivation of employee at Bengkel Utama Motor Cakranegara. In accordance with the purpose of research, the type of research used in the research is asosiatif. The population is all of permanent employees about 35 peoples. Determination of the respondents in this study carried out on all members of the population, it has been called a census. To collecte data in this research used questionnaires. To determine the responses of respondents to variables assessed, used Likert Scale analysis with the 5 scale answered point. The conclusion of this research showed that : (1) There is a significant partial effect of financial compensation and non-financial compensation on work motivation of employees at Bengkel Utama Motor Cakranegara; (2) There is a significant simultant effect of financial compensation and non-financial compensation of employees at Bengkel Utama Motor Cakranegara; (3) financial compensation has dominant effect on work motivation of employees at Bengkel Utama Motor Cakranegara.*

*Keyword : Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Work Motivation*

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang

Sebuah organisasi 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 dan tercapainya tujuan perusahaan, maka manusia merupakan aset paling penting yang harus ditingkatkan efisiensi dan kinerjanya. Selain itu keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut. Di sinilah sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah “memberikan motivasi (dorongan kepada bawahannya)”. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual (Riniwati, 2011).

Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2011:141) yang dikutip oleh Rahmanda, Hamid dan Utami (2013). Menurut Siagian (2004), dikatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kompensasi. Menurut Handoko (2001:155) yang dikutip oleh Taciana, Rahardjo dan Riza (2013) “Salah satu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Menurut Mondy dan Noe (dalam Marwansyah, 2010:276) terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Adapun kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Termasuk dalam jenis kompensasi finansial adalah gaji, insentif dan tunjangan. Sedangkan kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Termasuk dalam jenis kompensasi non finansial ini adalah pekerjaan yang berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian. Tujuan manajemen kompensasi menurut Werther dan Davis (dalam Wibowo, 2011:350) adalah memperoleh personel berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengawasi biaya, mematuhi peraturan, memfasilitasi saling pengertian dan efisiensi administratif selanjutnya. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi adalah suatu rangsangan yang diberikan sebagai suatu pendorong bagi karyawan agar dia bekerja lebih giat dan lebih bersemangat, sehingga dapat dicapai motivasi kerja yang lebih tinggi dan lebih baik yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Tinggi rendahnya motivasi kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kemampuan dan kemauan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana, kebijakan kompensasi baik dalam bentuk finansial dan non finansial yang diterapkan perusahaan, lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya. Hal tersebut memberikan pandangan kepada pemberi kerja bahwa mereka harus lebih kompetitif dalam beberapa jenis kompensasi untuk dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkompeten.

Salah satu bentuk kompensasi finansial adalah gaji. Selain pemenuhan gaji pokok karyawan juga menginginkan sesuatu yang bisa disebut dengan insentif. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja (Wibowo: 2011). Selain memberikan gaji dan insentif, perusahaan juga perlu memberikan tunjangan. Menurut Wibowo (2011) tunjangan adalah kompensasi di luar gaji dan upah. Menurut Dessler (1998:45) yang dikutip oleh Arifiyani dan Sukirno (2012) tujuan utama dari tunjangan karyawan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Perusahaan juga perlu memperhatikan dalam memberikan kompensasi non finansial. Beberapa bentuk kompensasi non finansial adalah :

- a. Tugas-tugas yang menarik
- b. Tantangan bagi sebagian karyawan yang merasakan pekerjaan yang kurang menantang/ monoton akan dapat memacu ketidakpuasan karyawan atau bahkan membuat karyawan tersebut keluar dari perusahaannya demi mencari pekerjaan yang dianggap lebih menantang.

- c. Tanggung jawab yaitu suatu bentuk kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan.
- d. Pengakuan yaitu suatu bentuk sikap yang diberikan perusahaan kepada karyawan atau keberadaan dan kedudukannya di tengah-tengah perusahaan sebagai salah satu anggota yang berkecimpung dalam perusahaan.
- e. Rasa pencapaian yaitu perasaan karyawan atas pencapaian dalam keberhasilannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya dengan baik.

Bengkel Utama Motor Cakranegara merupakan sebuah perusahaan perseorangan yang bergerak di bidang perdagangan dan jasa dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang. Dimana para karyawan tersebut mempunyai bidang masing-masing dalam setiap jabatan/ posisinya. Pada Bengkel Utama Motor Cakranegara dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya, perusahaan bisa menempuh beberapa cara salah satunya pemberian kompensasi finansial (gaji, insentif dan tunjangan) dan kompensasi non finansial (tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, rasa pencapaian dan penghargaan). Hal ini dapat dilihat dari tabel kompensasi finansial (gaji, insentif, dan tunjangan) karyawan Bengkel Utama Motor Cakranegara dari tahun 2015-2019.

Tabel 1. Rata-rata Gaji, Insentif dan Tunjangan Bengkel Utama Motor Cakranegara dari Tahun 2015 - 2019.

Tahun	Gaji	Insentif	Tunjangan
2015	Rp. 840.000,-	Rp. 150.000,-	Rp.20.000,-/hari dan Tunjangan Hari Raya sebesar gaji satu bulan
2016	Rp. 900.000,-	Rp. 175.000,-	
2017	Rp. 950.000,-	Rp. 225.000,-	
2018	Rp. 1.000.000,-	Rp. 265.000,-	
2019	Rp. 1.100.000,-	Rp. 300.000,-	

Sumber : Bengkel Utama Motor Cakranegara, 2020 (diolah).

Karyawan Bengkel Utama Motor Cakranegara merupakan karyawan tetap dengan jam kerja 9 jam per hari yaitu dari jam 08.00-17.00 WITA. Adapun besarnya gaji yang diterima masing-masing karyawan sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditambah dengan masa kerja karyawan dan sesuai dengan jabatan/profesi masing-masing karyawan. Oleh karena itu, gaji yang diterima masing-masing karyawan Bengkel Utama Motor Cakranegara bervariasi. Sementara itu, pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan Bengkel Utama Motor Cakranegara pada setiap bulannya yang besarnya pun bervariasi berdasarkan prestasi kerja masing-masing karyawan, sehingga bisa jadi dua orang yang memiliki jabatan sama akan menerima insentif yang berbeda, karena prestasinya berbeda. Selain itu mereka memperoleh tunjangan kehadiran sebesar Rp. 20.000,- setiap harinya, dan tunjangan lain berupa tunjangan hari raya. Besarnya kompensasi finansial yang mereka peroleh dirasakan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang semakin tinggi.

Selain kompensasi finansial di atas Bengkel Utama Motor Cakranegara juga memberikan kompensasi non finansial kepada para karyawannya. Tugas menarik yang diterima karyawan seperti penyelesaian kendaraan yang mengalami kerusakan, dimana pemilik kendaraan tidak bisa datang ke bengkel langsung hanya dengan menghubungi *emergency call* sehingga karyawan harus datang ke tempat pemilik kendaraan, atau karena kendaraan mengalami kerusakan di jalan raya. Oleh karena itu pimpinan bengkel menyediakan transportasi lengkap dengan peralatannya yang diberi nama *Service Car*. Ini memudahkan pelayanan untuk pelanggan sekaligus menjadi tugas menarik untuk dilakukan karyawan bengkel. Lain halnya untuk tantangan yang diterima karyawan, perusahaan menyediakan satu buah tempat yang dikhususkan untuk kendaraan-kendaraan berat, ini dapat dijadikan tantangan bagi karyawan untuk menyelesaikannya.

## Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara?
2. Apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara?
3. Manakah di antara variabel tersebut memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara?

## Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. pengaruh signifikan secara parsial dari kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara.
2. pengaruh signifikan secara simultan dari kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara.
3. pengaruh yang lebih dominan di antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu jenis penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2003:11). Penelitian ini dilakukan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara, yang berlokasi di Jln. Beo No. 11, 16 & 18 Cakranegara. Adapun alasan pemilihan perusahaan ini sebagai objek penelitian berdasarkan pertimbangan yaitu Bengkel Utama Motor Cakranegara merupakan sebuah perusahaan perseorangan yang bergerak di bidang perdagangan dan jasa yang bertujuan memberikan pelayanan terbaik terhadap karyawannya, maka perlu untuk menganalisis apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh, karena dalam penelitian meneliti seluruh elemen populasi. Jumlah populasi yang diteliti pada perusahaan Bengkel Utama Motor Cakranegara adalah 35 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan angket. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan masalah yang diteliti, yaitu Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), dan Motivasi Kerja (Y). Untuk mengetahui tanggapan responden yang dinilai digunakan alat analisis skala *likert*. Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka dalam pengkajian pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan dapat diinterpretasikan bahwa :

- 1) Melalui uji t diperoleh nilai t hitung kompensasi finansial  $\geq$  t tabel ( $3.885 \geq 2.032$ ) dan t hitung kompensasi non finansial  $\geq$  t tabel ( $2.997 \geq 2.032$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial atau terpisah dari kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara. Kompensasi finansial yang sangat sesuai dengan keinginan karyawan terlihat dari motivasi kerja karyawan yang sangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Oleh karenanya kompensasi finansial dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara. Kompensasi non finansial yang diterima karyawan dari perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap aktivitasnya dalam bekerja yang ditunjukkan melalui hasil kerjanya. Kompensasi non finansial berupa kepuasan kerja dengan pekerjaan yang dirasa tepat bagi karyawan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara.
- 2) Melalui uji F diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel ( $18.118 > 3.29$ ) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara. Kompensasi finansial dan non finansial yang diterima karyawan dirasa sangat sesuai sehingga menimbulkan tingkat motivasi yang tinggi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Artinya bahwa dalam keseharian mereka bekerja disertai oleh motivasi yang sangat tinggi terhadap kompensasi finansial (gaji, insentif dan tunjangan) dan kompensasi non finansial (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, penghargaan dan rasa pencapaian) pada Bengkel Utama Motor Cakranegara.
- 3) Berdasarkan *standardized coefficient beta* yang menunjukkan porsi kompensasi finansial sebesar 0.501 dan kompensasi non finansial sebesar 0.384, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara. Faktor kompensasi finansial memiliki peranan penting dalam mempengaruhi motivasi kerja

karyawan. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang yang diterima sebagai balas jasa dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Dari pembahasan di atas, maka kesimpulan dari penelitian ini yang dapat diambil, antara lain :

- 1) Kompensasi finansial dan non finansial terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara. Dinyatakan demikian, karena dengan menggunakan uji t terdapat pengaruh yang signifikan karena t hitung lebih besar dari t tabel. Untuk t hitung kompensasi finansial  $\geq$  t tabel ( $3.885 \geq 2.032$ ) dan t hitung kompensasi non finansial  $\geq$  t tabel ( $2.977 \geq 2.032$ ).
- 2) Kompensasi finansial dan non finansial terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara. Dinyatakan demikian, karena dengan menggunakan uji F terdapat pengaruh yang signifikan karena F hitung lebih besar dari F tabel yaitu sebesar ( $18.118 > 3.29$ ).
- 3) Kompensasi finansial terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara. Dinyatakan demikian, karena berdasarkan besarnya *standardized coefficients beta* untuk kompensasi finansial lebih besar dari kompensasi non finansial yaitu sebesar ( $0.501 > 0.384$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bengkel Utama Motor Cakranegara.

### Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran antara lain sebagai berikut :

- 1) Kompensasi non finansial juga memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, oleh sebab itu pihak Bengkel Utama Motor Cakranegara perlu mempertahankan dan ditingkatkan lagi.
- 2) Kompensasi finansial yang memiliki pengaruh yang besar dan dominan terhadap motivasi kerja karyawan, maka faktor kompensasi finansial yang meliputi aspek gaji, insentif dan tunjangan, menjadi prioritas Bengkel Utama Motor Cakranegara dalam membangun motivasi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama, maka untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruhnya terhadap variabel motivasi kerja karyawan penting untuk menambah variabel-variabel independen yang tidak saja terpaku pada kompensasi finansial dan non finansial misalnya gaya kepemimpinan, komunikasi dan variabel lainnya sehingga persentase pengaruhnya menjadi lebih tinggi dalam memberikan prediksi di dalam model penelitian yang dihasilkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifiyani, Hesti., Arlich dan Sukirno. 2012. Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan. *Jurnal Nominal*. Volume 1 Nomor. 1.
- As, Kurnia., Astuty. 2011. *Pengaruh Kebijakan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bumi Multi Finance Cabang Lombok*. Tesis Program Magister Manajemen Pascasarjana, Universitas Mataram.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S, P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta:  
\_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Marhaenista, Lalu, M. I. 2012. *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial, Non Finansial dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan Puskesmas di Kabupaten Lombok Timur*. Tesis Program Magister Manajemen Pascasarjana, Universitas Mataram.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Alfabeta. Bandung
- Panggabean, M. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Prasastono, Ndaru. 2012. Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Dinamika Kepariwisata*. Vol XI No. 2.
- Riniwati, H. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*. UB Press. Malang
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta:
- Siagian, Sondang. 2004. *Kiat Menciptakan Produktivitas Kerja*.: PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung:
- Taciana, Dina., N, Kusdi, R dan Muhammad, F., R. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang. (<http://www.administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>), diunduh tanggal 19 November 2013.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta: