

SKRIPSI

**PENGARUH ANTARA KOMPENSASI NON FINANSIAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. MANDALA FINANCE CABANG GOWA**

RUSDIANTO

105720 4440 13



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI
PENGARUH ANTARA KOMPENSASI NON FINANSIAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. MANDALA FINANCE CABANG GOWA

RUSDIANTO
105720 4440 13

Untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana
Ekonomi pada Jurusan Manajemen

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0006 /2018Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Rabu, 06Juni 2018 M/21 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07Juni 2018

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

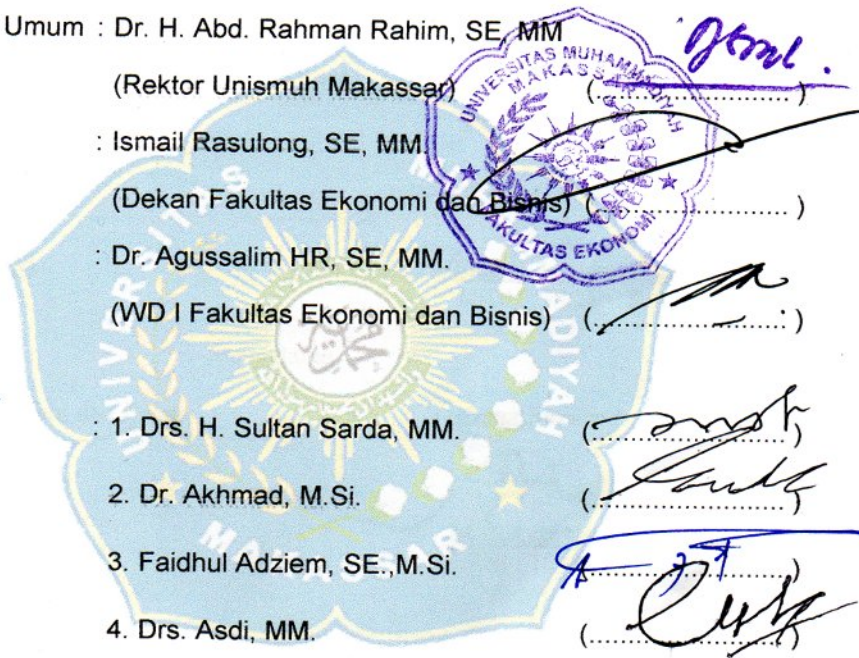
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Penguji : 1. Drs. H. Sultan Sarda, MM.

2. Dr. Akhmad, M.Si.

3. Faidhul Adziem, SE.,M.Si.

4. Drs. Asdi, MM.



HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : RUSDIANTO
Stambuk : 105720444013
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Dengan Judul : Pengaruh Antara Kompensensi Non Finansial Terhadap Motivasi
Kerja Karyawan Pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa.

Menyatakan Bahwa Skripsi Ini Telah Diperiksa dan Diujikan di Depan Panitia Penguji
Skripsi Strata 1(S1) Pada Hari Rabu, 06 Juni 2018 Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. Hj. Ruliaty, M.M
NBM : 0905409

Pembimbing II



Faidul Adziem, SE., M.Si
NIDN : 0921018002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Iqbal Rasulong, SE., MM
NBM : 903078

Ketua Jurusan Manajemen



Mdh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM : 1093485

MOTTO

- Hai orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang sabar” (Al-Baqarah: 153)

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk:

- Ibu saya yang tercinta Ibu Mariati Dg. Kamma (Almh)
- Ayah saya, sang pelopor dan pemberi motivasi Ayahanda Palle Dg.Kio
- Dosen pembimbing
- Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
- Universitas Muhammadiyah Makassar

Karya ini kubingkiskan untuk:

- Saudara saudara saya Rosdiana, Idris, Rosdina, Nurlinda, Suci Ramadani
- Rekan kerja saya di Rs. Jala Ammari lantamal IV makassar
- Pacar saya Mirawati
- Sahabat-sahabat Manajemen 08-13
- Sahabat-sahabat manajemen angkatan 2013
- Sahabat-sahabat Café Muflih
- Keluarga-keluargaku yang tercinta.

KATA PENGANTAR



Assalamu alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Non financial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa”. Tak lupa pula penulis haturkan salam dan shalawat kepada Nabi junjungan kita, pemberi rahmat bagi alam semesta yaitu Baginda Rasulullah Muhammad SAW sang revolusioner sejati yang telah membawa kita keluar dari alam gelap gulita menuju ke alam yang terang benderang seperti saat ini. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Strata 1 (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam proses penulisan sampai dengan terselesaikannya skripsi ini, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi didalamnya. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak tersebut, diantaranya:

1. Bapak Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar

2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta staf tata usaha Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE.,MM Ketua Jurusan Manajemen dan seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univrsitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Asri Jaya, SE., MM selaku penasehat akademik penulis.
5. Dr. Hj. Ruliati, MM selaku pembimbing I dan Faidul Adziem, SE,. Msiselaku pembimbing II yang dengan senang hati meluangkan waktu dan pikirannya untuk membantu penulis dalam pemeriksaan skripsi ini.
6. Terima kasih kepada Pimpinan PT. Mandala Finance cabang Gowa yang bersedia untuk mengizinkan penulis melakukan penelitian.
7. Untuk teman-teman, sahabat Café Muflih, teman Manajemen 08-13, sahabat-sahabat Master Manajemen angkatan 2013, sahabat luar kampus dan semuanya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat, dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan pendidikan.
8. Untuk Ibunda tercinta Mariati Dg. kamma (Almh), Ayahanda Palle Dg kio, Saudara-Saudaraku dan Teman-teman yang telah banyak membantu baik secara moril maupun materil serta segala dukungan, motivasi dan tak pernah putus dalam mendoakan sehingga dapat menyelesaikan pendidikan.

9. Untuk keluarga lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang selalu mendoakan dan memberikan semangat, dukungan buat penulis dalam menyelesaikan pendidikan.

Makassar, April 2018

Rusdianto

ABSTRAK

Rusdianto, Stambuk 105720 4440 13, **Pengaruh antara Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa** dibimbing oleh Hj. Ruliati dan Faidhul adziem

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kompensasi Non Financial berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa

Metode analisis yang digunakan ialah regresi linear sederhana dan pengolahan data primer menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) V. 22. Analisis data yang digunakan melalui analisis data kuantitatif kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi dan kuesioner

Hasil penelitian diperoleh $Y = 10,876 + 0,356X$, Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai a dan b positif. Ini menunjukkan bahwa manajemen konflik sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dengan berdasarkan uji t yang telah dilakukan (terlampir) diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t table ($9,707 > 5,581$) sehingga hipotesis dapat diterima.

Kata kunci = Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Sumber Daya Manusia	6
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
C. Kompensasi	8
1. Kompensasi Non Finansial.....	9
2. Tujuan pemberian Kompensasi.....	10
D. Motivasi.....	13
1. Motivasi Kerja.....	13
2. Faktor-faktor Yng mempengaruhi Motivasi kerja.....	15
3. Teori Motivasi.....	17
E. Hubungan Antara Kompensasi Non Finansial dan Motivasi Kerja....	20
F. Penelitian Terdahulu	23
G. Kerangka Pikir.....	24
H.Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
B. Populasi dan Sampel.....	28
C. Teknik Pengumpulan Data	28
D. Jenis dan Sumber Data	29
E. Metode Analisis.....	30
F. Defenisi Operasional	31
BAB IV DESKRIPSI UMUM LOKASI PENELITIAN.....	32
A. Sjarah singkat perusahaan	32
B. Visi & Misi	34
C. Struktur Organisasi	34
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan	43
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	46
A. Kesimpulan.....	46
B. Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Table 1. Defenisi Fariabel	31
Table 2. KLASIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN UMUR.....	35
Tabel 3. KLASIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN...	36
Tabel 4. KLASIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN PERKAWINAN	36
Tabel 5. KLASIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN.....	37
Tabel 5. KLASIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKRJA	37
Tabel 7. ANALISIS PERSEPSI RESPONDEN MENGENAI KOMPENSASI NON FINANSIAL.....	40
Tabel 8. ANALISIS PERSEPSI RESPONDEN MENGENAI MOTIVASI KERJA	40
Tabel 9. HASIL REGSERI SEDERHANA	43
Tabel 10. HASIL KOEFISIEN DETERMINASI.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	25
Gambar 2. Struktur Organisasi.....	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memasuki abad 21, dewasa ini setiap perusahaan selalu berusaha mencapai laba maksimum agar dapat melangsungkan kelangsungan hidupnya di tengah kompetisi yang semakin meningkat. Salah satu langkah yang dapat ditempuh pihak perusahaan adalah mengoptimalkan kembali sumber daya yang dimilikinya. Salah satunya adalah sumber daya manusia sebagai salah satu komponen penting dalam suatu perusahaan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, berbagai upaya ditempuh pihak perusahaan. Misalnya yang bisa dilakukan adalah melalui program kompensasi.

Salah satu tugas berat yang dihadapi oleh para spesialis sumber daya manusia dalam perusahaan adalah pengelolaan kompensasi. Ini disebabkan program ini mempunyai dampak dan bias mempengaruhi kedua belah pihak dalam perusahaan, baik itu pihak karyawan maupun pemilik perusahaan. Apabila desain kompensasi dikelola secara benar maka akan membantu perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga para karyawan merasa nyaman dalam pekerjaannya yang berujung meningkatkan produktivitas mereka.

Kompensasi non finansial merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi motivasi dan kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dengan mengetahui hal ini maka pihak

organisasi atau perusahaan yang bersangkutan harus mampu menerapkan system kompensasi, yang tentu saja mempertimbangkan kemampuan organisasi serta kepentingan karyawan.

Dalam melakukan pengelolaan program kompensasi, perusahaan biasanya melakukan program kebijakan kompensasi finansial dan hal inilah yang lazim dilakukan pihak perusahaan. Namun seiring berlalunya waktu, pihak perusahaan masih mendapati bahwa hal ini masih belum mampu memenuhi harapan mereka agar karyawan termotivasi dengan baik. Hal ini disebabkan para karyawan sebagai manusia yang ingin diperhatikan bukan hanya kebutuhan fisiknya atau materi semata, namun juga kebutuhan psikologisnya. Tidak heran sering didapati kenyataan dilapangan, seorang karyawan yang bisa dikatakan menerima kompensasi yang diterimanya cukup besar namun merasa tidak puas dengan apa yang diterimanya. Disinilah salah satu alternatif kebijakan kompensasi yang lain berperan yaitu kebijakan kompensasi non finansial.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, motivasi seorang karyawan tidak mutlak bergantung pada besarnya kompensasi finansial yang diterimanya, namun ini juga dipengaruhi oleh kepuasan psikologis yang didapatnya dalam perusahaan. Bentuk dari kepuasan psikologis yang dimaksud disini adalah bentuk perasaan kebanggaan/ pencapaian pribadi atas prestasi yang telah dicapai atau kebanggaan karena mendapat tugas-tugas yang menarik tantangan.

Dengan menerapkan kebijakan program kompensasi non finansial ini maka kepentingan seorang karyawan akan kebutuhan-kebutuhan non fisik dapat terakomodasi dengan baik. Dengan terakomodasinya kepentingan karyawan ini maka akan memberikan kepuasan bagi mereka, selanjutnya ini akan mempengaruhi motivasi kerja mereka.

Kompensasi non finansial atau imbalan non finansial diartikan sebagai bentuk imbalan/ kompensasi yang diterima seorang karyawan diluar gaji dan imbalan materi lainnya, bentuk imbalan ini biasa juga disebut sebagai imbalan pendorong. Bentuk-bentuk dari sistem kompensasi ini misalnya: jaminan keamanan ditempat kerja, kesempatan untuk mendapatkan kesetaraan dengan karyawan lainnya, kesempatan untuk berpartisipasi dan kesempatan mendapatkan tugas kerja yang lebih menantang.

PT. Mandala Finance Cabang Gowa sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa dalam usahanya untuk menjaga agar para karyawannya tetap bersemangat dalam melakukan aktivitasnya juga telah melakukan kebijakan pengelolaan program kompensasi (dalam hal ini kompensasi finansial) namun selama ini pihak perusahaan belum terlalu memperhatikan peranan dari kebijakan kompensasi non finansial ini walaupun tentunya program ini telah diterapkan oleh pihak perusahaan. Hal ini dapat dimaklumi sebab selama ini belum banyak penelitian yang membahas mengenai hal ini, karena selama ini orang terlalu

menitikberatkan pada pola pemberian kompensasi finansial yang lebih berpusat pada balas jasa secara materi.

Seperti yang telah dijelaskan dalam uraian sebelumnya bahwa belum banyak penelitian yang mengkaji peranan dari pola pemberian kompensasi ini, maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih jauh kebijakan ini agar dapat menjadi langkah awal bagi peneliti selanjutnya. Mengingat cakupan dari bentuk kompensasi non finansial ini sangat luas maka penulis membatasi hanya aspek yaitu pemberian pujian dan penghargaan. Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian : *Pengaruh antara Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa*

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana hubungan antara kompensasi non finansial dengan motivasi kerja karyawan pada PT Mandala Finance Cabang Gowa”

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan kompensasi non finansial dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

- a. Sebagai tambahan pengalaman dan pengetahuan bagi penulis dalam mengkaji masalah sumber daya manusia.
- b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pihak HRD pada PT Mandala Finance Cabang Gowa dalam menerapkan pemberian kompensasi non finansial bagi karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peranan vital dalam suatu organisasi/ perusahaan keberhasilan suatu organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Beberapa pendapat yang menjelaskan definisi sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003: 1), dalam bukunya manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Kemudian menurut Handari Nawawi dalam bukunya perencanaan sumber daya manusia (2001: 37), sumber daya manusia adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.

Uraian mengenai manusia sebagai sumber daya menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja dilingkungan sebuah perusahaan, harus diperlukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah keseluruhan kemampuan personil dalam menyelesaikan tugas atau kegiatannya sehingga dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dikatakan efektif jika seseorang mampu bekerja yang tepat, sedangkan

efisien adalah apabila seseorang mampu melaksanakan tugas dengan benar, ini mengandung pengertian bahwa efisiensi yaitu pencapaian hasil yang maksimal dengan mempergunakan sumber daya yang minimal atau terbatas.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Berikut ini beberapa definisi manajemen sumber daya manusia :

Menurut Malayu Hasibuan, dalam bukunya manajemen sumber daya manusia (2002: 10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manulang dalam bukunya Manajemen personalia (2002: 14), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni atau ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna sekaligus adanya kegairahan dari para pekerja.

Selanjutnya Alex S. Nitisemito, dalam bukunya Manajemen personalia (1998: 10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing, controlling, sehingga efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan.

Dengan memperhatikan uraian diatas jelaslah bahwa pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah adanya tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu, kemudian diusahakan untuk mencapainya.

Tercapainya tujuan organisasi atau lembaga hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi bersangkutan. Dimana suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang bersangkutan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka digunakan tenaga orang lain. Dengan demikian, seorang manajer dalam usahanya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak bekerja sendiri, tetapi menggunakan tenaga orang lain atau bawahannya. Dan usaha seperti itu merupakan suatu proses sistematis dalam melakukan sesuatu. Oleh sebab itu, maka menurut uraian diatas *planning*, *organizing* dan *controlling* merupakan fungsi dari pada manajemen sumber daya manusia.

C. Kompensasi

Salah satu cara yang bisa dilakukan oleh departemen personalia untuk kompensasi. Seperti yang telah dijelaskan dalam uraian sebelumnya bahwa program pengelolaan dapat berpengaruh bagi kedua belah pihak dalam suatu perusahaan atau organisasi. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih

jelas mengenai proposal yang akan dibahas maka penulis akan memberikan defenisi dari kompensasi menurut pendapat para ahli.

Defenisi kompensasi menurut Hasibuan (2005: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan jasa atau kerja yang diberikan bagi pihak perusahaan.

Adapun menurut Martoyo adalah :”Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi Employer maupun Employes baik yang berupa uang/ barang (finansial) atau bukan berupa uang/ barang (non finansial).

Seorang ahli yang lain, Sikula yang dikutip Hasibuan (2005: 119) menjelaskan sebagai berikut “ Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan dan dianggap sebagai balas jasa yang ekuivalen.

Dari defenisi yang dikemukakan para ahli tersebut, kita dapat mengambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk pemberian balas jasa dari pihak perusahaan untuk para pekerja/ karyawannya karena telah melakukan pekerjaan bagi perusahaan.

1. Kompensasi Non Finansial

Dari uraian diatas kita telah mempunyai gambaran yang jelas mengenai yang dimaksud dengan kompensasi. Selanjutnya kita akan membahas mengenai pengertian dari kompensasi non finansial. Berikut ini penulis menyajikan beberapa defenisi dari beberapa ahli mengenai kompensasi non finansial.

Dijelaskan oleh Triton (2005: 118) bahwa : kompensasi yang bersifat non finansial adalah bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan berupa kesempatan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan batin dalam bekerja.

Simamora (2004: 442) menjelaskan bahwa kompensasi non finansial adalah suatu pemberian balas jasa berupa pemberian kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan tempat orang tersebut bekerja. Lebih lanjut Simamora mengatakan bahwa kepuasan psikologis ini dapat berupa sikap seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri. Pandangan tersebut menyebabkan seseorang merasa puas atau tidak puas yang membentuk dalam diri seorang karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan kompensasi non finansial adalah pemenuhan aspek-aspek yang dapat memberikan suatu kepuasan batin/ psikologis dalam dirinya. Contoh dari bentuk kompensasi ini adalah keamanan bekerja, pujian terhadap prestasi, kesempatan bersosialisasi dilingkungan kerja.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuban (2006: 121) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) yaitu sebagai berikut :

- a. Ikatan kerjasama
- b. Kepuasan kerja
- c. Pengadaan efektif
- d. Motivasi

- e. Stabilitas karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh
- h. Pengaruh pemerintah

Adapun pengertian dari masing-masing tujuan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Ikatan kerjasama

Dengan adanya pemberian kompensasi maka terjalin ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan wajib mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, sedangkan majikan wajib membayar imbalan atau jasa sesuai kesepakatan.

b. Kepuasan kerja

Dengan adanya balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga karyawan merasakan kepentingannya terakomodasi oleh pihak perusahaan dan isi selanjutnya mempengaruhi perasaan kepuasan kerja yang bisa membuat karyawan merasa nyaman.

c. Pengadaan efektif

Sering kali pihak perusahaan mengalami kesulitan dalam mendapatkan karyawan yang berkualifikasi sesuai dengan yang diinginkan. Hal ini bisa disebabkan kompensasi yang dijalankan kurang menarik.

Jika program kompensasi dikelola secara baik maka pengadaan karyawan yang berkualifikasi akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan dianggap memuaskan oleh pihak karyawan maka karyawan akan lebih mudah untuk termotivasi.

e. Stabilitas karyawan

Dengan adanya program kompensasi yang adil dan layak maka akan tercipta kestabilan, sebab hal ini dapat meredam adanya gejolak ketidakpuasan.

f. Disiplin

Dengan adanya pemberian balas jasa yang layak maka membuat karyawan makin disiplin sebab mereka merasa adanya kewajiban untuk menaati peraturan yang berlaku. Hal ini terkait dengan ikatan kerjasama antara majikan dan karyawan seperti yang telah dibahas sebelumnya.

g. Pengaruh serikat buruh

Kebijakan kompensasi yang baik dapat meredam gejolak yang timbul oleh gerakan serikat buruh sehingga karyawan lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya. Karena tidak terpengaruh adanya protes dari gerakan serikat buruh yang merasa bahwa tidak puas dengan imbalan yang diterimanya dari pihak perusahaan.

h. Pengaruh pemerintah

Apabila program kompensasi sesuai dengan undang-undang buruh yang ditetapkan maka intervensi dari pihak pemerintah dapat dihindari.

D. Motivasi

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa salah satu tujuan yang ingin dicapai dalam program pengelolaan kompensasi adalah meningkatkan atau mempengaruhi motivasi. Sudah menjadi salah satu tugas pokok yang diemban oleh seorang atasan agar dapat memberikan motivasi kepada bawahannya. Bertolak dari kata motivasi tersebut berikut dikemukakan pengertian motivasi dari beberapa ahli.

Husnan (2002: 197) Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan suatu yang kita inginkan.

Selanjutnya Rivai (2004: 445) mengemukakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu.

Berdasarkan defenisi yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu serangkaian sikap, nilai, aspek yang dapat mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang ingin dicapai.

Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam mencapai

tujuannya). Motivasi meliputi perasaan unik dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

1. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan sumber daya manusia, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan bagi bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terinteraksi kepada tujuan yang diinginkan.

Perusahaan bukan saja menginginkan dan mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecapakan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mampu bekerja dengan giat.

Suatu motivasi tidak akan ada jika tidak dirasakan perlunya suatu kebutuhan dan kepuasan, dan motivasi juga tidak akan ada apabila ada ketidakseimbangan antara kebutuhan dan kepuasan.

Bertolak dari kata motivasi diatas maka berikut dikemukakan pengertian motivasi kerja dari beberapa ahli.

Menurut Nawawi (2006: 328). “Motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatannya dalam lingkungan sebuah organisasi.

Dorongan itu dapat berkembang menjadi motivasi berprestasi apabila seseorang berusaha untuk mencapai hasil maksimal sebagai prestasi terbaiknya. Sebaliknya motivasi tersebut dapat berubah dan berkembang menjadi motivasi persaingan apabila seseorang/ organisasi berupaya untuk mengungguli yang lainnya. Contoh dari bentuk motivasi ini adalah teguran atau kritik, amarah, tantangan, kecacatan tubuh (kesehatan) dan kepercayaan dan tanggung jawab.

Menurut Mangkunegara (2005: 93) “Motivasi didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Gomes (2003: 181) ada 2 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- a. Faktor individual yang berupa :
 - 1) Kebutuhan-kebutuhan
 - 2) Tujuan-tujuan

3) Sikap (*attitudes*)

4) Kemampuan-kemampuan

b. Faktor-faktor organisasional yang terdiri dari :

1) Pembayaran atau gaji

2) Keamanan pekerjaan

3) Sesama pekerja

4) Pengawasan

5) Pujian

Menurut J. Ravianto dalam bukunya Martoyo (2000: 165) bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah :

a) Atasan

b) Rekan

c) Sarana fisik

d) Kebijakan dan pengaturan

e) Imbalan jasa dan non uang

f) Jenis pekerjaan

g) Tantangan

Dari pendapat kedua ahli diatas, kita mendapati kesimpulan bahwa ternyata balas jasa berupa uang tidak mutlak mempengaruhi motivasi kerja. Juga dapat dipengaruhi oleh kondisi-kondisi seperti faktor lingkungan, kebijakan, maupun dari segi pekerjaan itu sendiri. Hal ini disebut sebagai faktor-faktor individual dan organisasional yang mempengaruhi motivasi kerja.

6) Teori Motivasi

Menurut Hndari Nawawi dalam bukunya manajemen sumber daya manusia (2003: 351-360) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien.

Berdasarkan prinsip utama tersebut telah dikembangkan 6 teori motivasi dari sudut psikologis, yang dapat diimplementasikan dalam manajemen SDM dilingkungan suatu organisasi/ perusahaan. Keenam teori tersebut adalah :

1. Teori Kebutuhan dari Maslow

Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan/ tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang sudah terpenuhi/ terpuaskan tidak berfungsi atau kehilangan kekuatan dalam memotivasi suatu kegiatan, sampai saat timbul sebagai kebutuhan baru, yang mungkin saja sama dengan sebelumnya.

Maslow dalam teorinya menyetengahkan tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan selalu bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbedakekuatannya termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari : kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan status/ kekuasaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

2. Teori Dua faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah :

- a. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (motivator). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (achievement), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangandalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow.
- b. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (hygiene factors). Faktor ini dapat berbentuk upah atau gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknisi, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

3. Teori Prestasi (achievement) dari McClelland

Teori ini mengklasifikasi motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hubungannya dengan teori Maslow, berarti motivasi ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status dan kekuasaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seseorang pekerja melakukan kegiatan belajar, agar menguasai keterampilan/keahlian yang memungkinkan seorang pekerja mencapai suatu prestasi.

4. Teori Penguatan (Reinforcement)

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar, dengan mempergunakan prinsip yang disebut “hukum ganjaran (law of effect)” hukum itu menyatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Misalnya setiap memperoleh nilai baik dalam belajar mendapat pujian atau hadiah, maka cenderung untuk dipertahankan dengan mengulangi proses belajar yang pernah dilakukan. Demikian pula sebaliknya suatu tingkah laku yang tidak mendapat ganjaran, tidak akan mengalami penguatan karena cenderung tidak diulangi, bahkan dihindari.

5. Teori Harapan (Expectancy)

Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan “terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan”. Dengan

demikian berarti juga harapan merupakan energi yang erat untuk melakukan suatu kegiatan, yang karena terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut “usaha”. Usaha di lingkungan para pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu.

Usaha yang dapat dilakukan pekerja sebagai individu dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa keterampilan atau keahlian dalam bekerja. Berdasarkan jenis dan kualitas keterampilan/keahlian dalam bekerja akan diperoleh hasil, yang jika sesuai dengan harapan akan dirasakan sebagai ganjaran yang memberikan rasa kepuasan.

6. Teori Tujuan Sebagai Motivasi

Dalam bekerja bertujuan untuk membentuk harapan. Dalam kenyataannya harapan bersifat subjektif dan berbeda-beda antara setiap individu, meski bekerja pada unit kerja atau perusahaan yang sama. Tujuan bersumber dari rencana strategi dan rencana operasional organisasi/perusahaan, yang tidak dipengaruhi individu dan tidak mudah berubah-ubah. Oleh karena itu tujuan bersifat objektif.

E. Hubungan Antara Kompensasi Non Finansial dan Motivasi Kerja

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan mengenai hal-hal yang mempengaruhi motivasi kerja, maka dapat ditangkap bahwa motivasi seseorang tidak hanya bergantung pada besarnya balas jasa dalam bentuk uang. Faktor-faktor lain juga turut mempengaruhi misalnya tantangan, pujian, dan

beberapa faktor lainnya yang semuanya berpengaruh pada kepuasan emosional/batin seorang karyawan seperti yang telah dijelaskan oleh Triton (2005: 118). Manusia disamping memiliki kebutuhan fisik juga mempunyai kebutuhan akan pemenuhan ego, batin, psikologis. Dengan melakukan kebijakan program kompensasi non finansial maka perusahaan berusaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan itu.

Kebijakan suatu perusahaan untuk menerapkan program kompensasi non finansial ini dapat mempengaruhi seorang karyawan untuk mengoptimalkan kinerjanya. Tentu saja program ini tidak dimaksudkan untuk menggantikan peranan dari program kompensasi finansial. Namun ini dilakukan untuk mendukung peranan dari program kompensasi finansial yang telah diterapkan sebelumnya. Dengan diterapkannya program kompensasi non finansial ini maka kejenuhan seorang karyawan dalam bekerja yang dapat menyebabkan pada ketidakpuasan kerja dapat diminimalisir.

Salah satu bentuk dari pemberian kompensasi non finansial adalah pemberian penghargaan secara formal ataupun secara non formal dalam bentuk pujian. Pemberian penghargaan ini merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan karyawan akan penghargaan dan realisasi diri. Seperti telah dijelaskan dalam tinjauan sebelumnya, apabila suatu kebutuhan penting bagi seorang karyawan maka hal tersebut dapat berpengaruh terhadap motivasinya.

Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang memenuhi kebutuhan, baik

kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Peterson dan Plowman yang dikutip oleh Hasibuan (2005: 142) mengatakan bahwa seseorang mau bekerja karena hal-hal sebagai berikut:

1. *The desire to live* (keinginan untuk hidup)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama setiap orang, misalnya manusia bekerja untuk dapat makan dan melanjutkan hidupnya.

2. *The desire to position* (keinginan untuk suatu posisi)

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini merupakan salah satu sebab manusia mau bekerja.

3. *The desire for power* (keinginan untuk suatu kekuasaan)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan atau status sosial merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk giat bekerja. Dengan demikian setiap pekerja memiliki keinginan dan kebutuhan tertentu dan mengharapkan hasil kerjanya.

Kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan menyangkut hal-hal sebagai berikut :

a) Kebutuhan fisik dan keamanan

Kebutuhan ini menyangkut kepuasan akan kebutuhan fisik/biologi seperti makan, minum, perumahan dan lainnya disamping kebutuhan akan keamanan dalam menikmatinya.

b) Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang terpenuhi karena memperoleh pengakuan status, dihormati, diterima, serta disegani dalam pergaulan masyarakat. Hal ini penting karena manusia sebagai makhluk sosial tergantung satu sama lain.

c) Kebutuhan egoistik

Kebutuhan egoistik adalah kebutuhan kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sendiri suatu pekerjaan sehingga puas karena berhasil menyelesaikannya.

Kepuasan-kepuasan diatas banyak dinikmati diluar pekerjaan, disekitar lingkungan pekerjaan, dan lewat pekerjaan.

Kebutuhan fisik terpenuhi diluar pekerjaan, kebutuhan sosial terpenuhi melalui lingkungan disekitar lingkungan pekerjaan, sedangkan kebutuhan egoistik melalui pekerjaan yang dilakukann individu tersebut.

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa studi terdahulu telah dilakukan untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap motivasi kerja.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2004) bertujuan membahas persepsi karyawan terhadap hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan PT. Martina Berto di Jakarta.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Silfani (2012) yang bertujuan mengetahui hubungan kompensasi non finansial dengan motivasi kerja PNS Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan Kementerian Kelautan dan Perikanan.

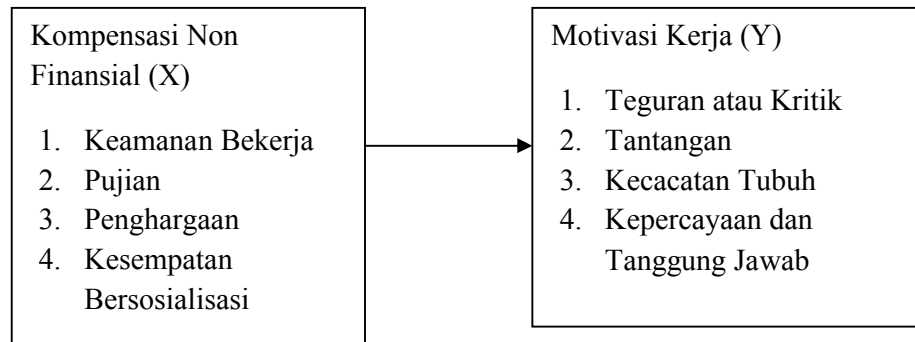
Dari hasil Kedua (2) penelitian tersebut diketahui bahwa kompensasi memiliki hubungan positif yang kuat antara, baik kompensasi secara keseluruhan maupun kompensasi non finansial dengan motivasi kerja. Hal tersebut mendorong penulis untuk mengetahui lebih lanjut hubungan kedua variabel tersebut dengan tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi non finansial dengan motivasi kerja pegawai.

G. Kerangka Pikir

Kompensasi non finansial dalam bentuk pemberian pujian dan penghargaan dalam uraian para ahli dapat berpengaruh terhadap semangat dan motivasi karyawan. Dan berdasarkan asumsi tersebut penulis mencoba meninjau persepsi tersebut.

Dalam penelitian ini penulis akan meninjau tanggapan dan persepsi karyawan mengenai faktor komponen kompensasi non finansial, dalam hal ini pemberian penghargaan secara formal atau non formal terhadap semangat dan motivasi yang dirasakan oleh mereka dengan adanya hal tersebut.

Secara singkat alur pikir tersebut dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar. 1 KERANGKA PIKIR

Keterangan:

Y1.1= Keamanan Bekerja yaitu melindungi para pekerja ketika sedang bekerja dan melindungi asset atau fasilitas yang dimiliki perusahaan.

Y1.2= Pujian adalah tanggapan tentang suatu hal yang menyatakan kekaguman atau apresiasi.

Y1.3= Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu. Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar & sertifikat

Y1.4= Kesempatan Bersosialisasi yaitu suatu konsep umum yang dapat diartikan sebagai suatu proses dimana kita dapat belajar melalui interaksi dengan orang lain, tentang cara berpikir, merasakan dan bertindak, dimana kesemuanya itu merupakan hal-hal yang sangat penting dalam menghasilkan partisipasi sosial yang efektif.

Keterangan:

X1.1= Teguran atau Kritik adalah sebagai celaan atau kecaman atas suatu keadaan, perilaku, atau yang kita anggap menyimpang dan tidak benar.

X1.2= Tantangan adalah Suatu hal atau bentuk usaha yang memiliki tujuan untuk menggugah kemampuan

X1.3= Kecacatan Tubuh adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknya.

X1.4= Kepercayaan dan Tanggung Jawab merupakan hal yang penting bagi setiap perusahaan untuk dapat mengatur, mengelola dan mempergunakan lingkungan sebaik-baiknya untuk tidak hanya menguntungkan dan meningkatkan efisiensi bisnis setiap perusahaan, namun juga bagi lingkungan dan dampak sosial dimasa yang akan datang.

H. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, di duga hipotesis yang kami ajukan adalah: Di duga kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mandala finance Caban Gowa yang terletak di Jalan Poros Pallangga Gowa. Sedangkan waktu yang digunakan dalam melakukan penelitian ini diperkirakan kurang lebih Dua (2) bulan lamanya, mulai dari tanggal 24Februatisampaidengan24maret2018.

B. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan objek untuk mendapatkan dan mengumpulkan data, adapun dalam penelitian ini, populasi yang dijadikan sebagai target penelitian adalah para karyawan yang berjumlah 60 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut. Besarnya sampel adalah representatif dari populasi yang akan diteliti. Jumlah keseluruhan karyawan PT Mandala Finance Cabang Gowa sebanyak 60 karyawan, karena kecilnya populasi maka sampel penelitian juga sebesar 60 karyawan.

C. Tehnik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil yang diharapkan, diperlukan data atau informasi yang dapat mendukung penelitian. Karena data yang dibutuhkan adalah data primer maka teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan Langsung (Observasi)

Yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas dalam perusahaan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

2. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Selain dengan melakukan teknik pengumpulan seperti observasi, penulis juga melakukan teknik pengumpulan data yang lain mengadakan kuesioner.

Metode kuesioner yaitu dengan menyebarkan beberapa pertanyaan kepada karyawan PT Mandala Finance Cabang Gowa yang telah terpilih sebagai sampel dan sekaligus sebagai responden dalam penelitian.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a) Data kuantitatif yaitu jenis data yang teratur atau mudah diukur, yang biasa digunakan dalam satuan-satuan berupa angka. Adapun data kuantitatif meliputi keterangan responden (identitas/usia), lama bekerja, tingkat pendapatan karyawan maupun perusahaan.
- b) Data kualitatif yaitu data yang menunjukkan kualitas tertentu yang berbentuk kata atau kalimat. Dalam hal ini dinyatakan dalam pernyataan tertentu. Untuk data kualitatif identitas responden, gambaran umum perusahaan/keadaan karyawan, serta keterangan lainnya mengenai bentuk-bentuk motivasi yang diperoleh/diberikan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a) Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui penelitian lapangan berupa hasil observasi, wawancara maupun kuisisioner yang disebarakan dalam hubungan dengan objek penelitian.
- b) Data sekunder, yaitu data yang berasal dari dokumen-dokumen yang dipergunakan untuk melengkapi data primer dalam proses pembahasan masalah. Adapun data sekunder yang diperoleh berupa data karyawan.

E. Metode Analisis

Analisis yang digunakan pada penelitian yaitu analisis regresi linear

sederhana :

$$Y = a + bX$$

Dimana

: Y = Kompensasi non finansial

X = Motovasi kerja

a = Konstanta

b = Kofisien Regresi

F. Definisi Operasional Variabel

Untuk membatasi ruang lingkup pembahasan, maka dibuat suatu definisi operasional variabel yaitu:

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
1.	Kompensasi Non Finansial	Kompensasi non finansial adalah suatu pemberian balas jasa berupa pemberian kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan tempat orang tersebut bekerja. Lebih lanjut Simamora mengatakan bahwa kepuasan psikologis ini dapat berupa sikap seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri. Pandangan tersebut menyebabkan seseorang merasa puas atau tidak puas yang membentuk dalam diri seorang karyawan. (Menurut Teori Simamora (2004: 442)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan Kerja 2. Pujian terhadap prestasi 3. penghargaan 4. Kesempatan bersosialisasi di lingkungan kerja.
2.	Motivasi Kerja	“Motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatannya dalam lingkungan sebuah organisasi. (Menurut Teori Nawawi (2006: 328).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teguran (Kritik) 2. Tantangan 3. Kecacatan tubuh (Kesehatan) 4. Kepercayaan dan tanggung jawab.

Tabel. 1 Definisi Variabel

BAB IV

DESKRIPSI UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah singkat perusahaan



PT Mandala Finance disahkan berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan RI No. 323/KMK.017/1997 pada tanggal 21 Juli

1997. Berdasarkan keputusan tersebut, kegiatan usaha Perusahaan meliputi Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang, Usaha Kartu Kredit, dan Pembiayaan Konsumen. Sampai saat ini Perusahaan memfokuskan diri pada kegiatan usaha pembiayaan konsumen, khususnya pembiayaan kendaraan roda dua.

Perusahaan mencatatkan sahamnya dengan kode MFIN di Bursa Efek Indonesia pada tanggal 6 September 2005 dengan menjual sahamnya kepada public sebesar 24,53%. Kegiatan ini bertujuan untuk memperkuat struktur permodalan serta meningkatkan sumber dana untuk modal kerja Perusahaan. Guna memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap pembiayaan dengan skema syariah, Perusahaan telah membentuk Unit Usaha Syariah pada bulan April 2006 berdasarkan Rekomendasi Dewan Syariah Nasional – Majelis Ulama Indonesia No.U-075/ DSN-MUI/IV/2006.

Perusahaan memegang teguh komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen dan mitra bisnis, melalui pelayanan optimal yang didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang terarah, terpadu dan berkesinambungan, serta ketersediaan infrastruktur yang memadai.

B. Visi&Misi

Visi

- Menjadi perusahaan pembiayaan terbaik secara finansial yang berorientasi pada pelanggan

Misi

- Menyediakan fasilitas pembiayaan dengan cepat dan efektif melalui perbaikan proses kerja, teknologi informasi serta perluasan jaringan
- Mengutamakan kepuasan planggan dan mitra usaha
- Menjaga kredibilitas dan kepercayaan perbankan

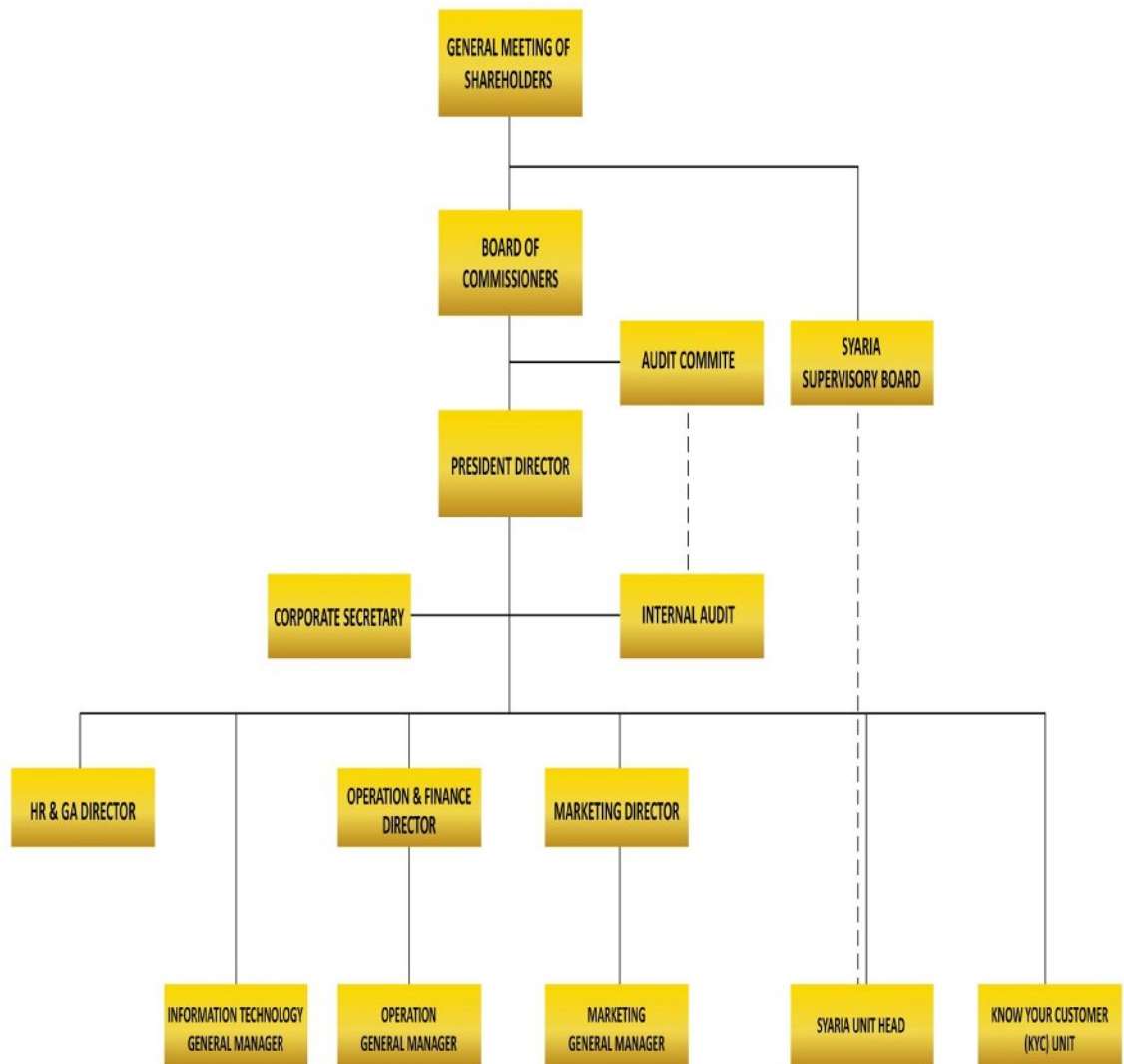
C. Struktur Organisasi

Suatu struktur organisasi di buat dengan maksud agar mempermudah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi seefektif dan efisien dan mungkin tergambarkan dengan demikian apa yang menjadi pembagian tugas dapat reralisasi dengan baik.

Dengan adanya penjadwalan struktur organisasi terdapat pembagian tugas dan tanggung jawab pada setiap karyawan yang bekerja didalamnya, dan dengan adanya struktur organisasi maka karyawan dapat

melaksanakannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Adanya struktur organisasi PT Putra Transpor Nusantara Cabang Gowa dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 2. Struktur Organisasi



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui hubungan antara kompensasi non finansial dengan motivasi kerja. Penulis menyebar kuesioner sebanyak 60, dimana responden merupakan karyawan pada PT Mandala Finance Cabang Gowa sebanyak 60 karyawan. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah umur, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir, dan lama bekerja dari masing-masing responden. Data tentang profil responden akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel. 2

KLASIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
20 – 30	7	11,67
31 – 40	32	53,33
41 – 50	20	33,33
51 – 60	1	1,67
Total	60 Orang	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pada tabel.2 mengenai umur responden, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 32 orang atau sekitar 53,33%. Usia tersebut adalah usia yang tergolong masih muda dan berpeluang mengembangkan karir yang jauh lebih baik lagi.

Tabel.3**KLASIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	37	61,67
Perempuan	23	38,33
Total	60 Orang	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pada tabel.3 mengenai jenis kelamin, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 37 orang atau sekitar 61,67%, sedangkan responden perempuan sebanyak 23 orang atau sekitar 38,33%. Dilihat dari karakteristiknya, jumlah responden laki-laki relatif lebih banyak daripada responden perempuan.

Tabel. 4**KLASIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN STATUS PERKAWINAN**

Satus Perkawinan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Kawin	32	53,33
Belum Kawin	28	46,67
Total	60 Orang	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pada tabel 5.3 mengenai status perkawinan, perkawinan, responden yang berstatus kawin lebih dominan yaitu sebanyak 32 orang atau sekitar 53,33%

Tabel. 5
KLASIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN
TERAKHIR

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	5	8,33
D3	21	35
Strata 1	34	56,67
Total	60 Orang	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pada tabel. 5 berdasarkan pada pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan S1 yaitu sebanyak 34 orang atau sekitar 56,67%.

Tabel. 6
KLASIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1 – 5	10	16,67
6 – 10	37	61,66
11 – 20	13	21,67
Total	60 Orang	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pada tabel. 6 mengenai lama bekerja, sebagian besar responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau sekitar 61,66%.

2. Analisis Persepsi Responden Mengenai Kompensasi Non Finansial dan Motivasi Kerja

Kompensasi non finansial yaitu pemberian penghargaan secara formal ataupun secara non formal dalam bentuk pujian. Oleh karena itu, analisis persepsi respondent tentang kompensasi non finansial dan motivasi kerja perlu

dilakukan dalam penelitian ini.

Skala yang digunakan untuk melihat persepsi responden terhadap kompensasi non finansial dan motivasi kerja adalah skala *likert*. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) : diberi bobot 5
2. Setuju (S) : diberi bobot 4
3. Kurang Setuju (KS) : diberi bobot 3
4. Tidak Setuju (TS) : diberi bobot 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi bobot 1

Langkah selanjutnya adalah mencari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka dibuat interval sebesar 5. Rumus yang digunakan menurut Ridwan (2003:71) yaitu:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{BanyakKelasInterval}}$$

Keterangan :

Rentang : Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak Kelas Interval : 5

Berdasarkan rumus di atas, maka kita dapat menghitung panjang kelas interval sebagai berikut:

$$P = \text{—}$$

$$P = 0,8$$

Setelah menghitung interval dari kriteria penilaian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

4,20 – 5,00	= Sangat Baik (SB)
3,40 – 4,19	= Baik (B)
2,60 – 3,39	= Kurang Baik (KB)
1,80 – 2,59	= Tidak Baik (TB)
1,00 – 1,79	= Sangat Tidak Baik (STB)

a. Analisis Persepsi Responden Mengenai Kompensasi Non Finansial

Analisis persepsi responden mengenai kompensasi non finansial dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Setelah kuesioner disebar maka dilakukan pengelompokan berdasarkan jawaban setiap pernyataan kemudian dilanjutkan dengan pembobotan berdasarkan interval yang telah ditetapkan sebelumnya. Persepsi mengenai kompensasi non finansial terdiri dari 4 pernyataan.

Adapun hasil kuesioner dari pernyataan responden tentang persepsi mengenai kompensasi non finansial dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 7
ANALISIS PERSEPSI RESPONDEN MENGENAI KOMPENSASI NON
FINANSIAL

No	Kompensasi Non Finansial (X)	Jawaban					Rata-rata	Ket
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Pemberian pujian pada saat tertentu oleh pihak atasan merupakan suatu kebanggaan tersendiri bagi anda.	25	34	1	0	0	4,38	SB
2	Adanya kesempatan bersosialisasi dengan sesama rekan diluar pekerjaan (saat istirahat, sepulang kerja,dll) membuat anda lebih nyaman dalam bekerja.	23	33	4	0	0	4,32	SB
3	Adanya keamanan kerja dalam perusahaan membuat anda semangat dan nyaman dalam bekerja.	14	45	1	0	0	4,22	SB
4	Pemberian pujian dan penghargaan pada saat tertentu oleh atasan/perusahaan merupakan bukti komitmen mensejahterakan karyawan.	14	43	3	0	0	4,18	B
Total							17,1	
Rata-rata							4,27	SB

Sumber: Data yang telah diolah

Secara umum dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial yang diberikan oleh pimpinan ke karyawannya ditanggapi dengan sangat baik. Berdasarkan pada tabel. 7 tentang tanggapan responden mengenai kompensasi non finansial, diketahui bahwa sebagian besar responden

memberikan penilaian yang sangat baik dengan memberikan jawaban setuju mengenai kompensasi non finansial, diketahui bahwa rata-rata skor angka indeks jawaban variabel kompensasi non finansial diperoleh sebesar 4,27 yang berada pada interval 4,20 - 5,00 yang berada dalam kategori ‘‘Sangat Baik’’.

b. Analisis Persepsi Responden Mengenai Motivasi Kerja

Analisis persepsi responden mengenai motivasi kerja dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Setelah kuesioner disebar maka dilakukan pengelompokan berdasarkan jawaban setiap pernyataan kemudian dilanjutkan dengan pembobotan berdasarkan interval yang telah ditetapkan sebelumnya. Persepsi motivasi terdiri dari 4 pernyataan.

Adapun hasil kuesioner dari pernyataan responden tentang persepsi mengenai motivasi kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 8
ANALISIS PERSEPSI RESPONDEN MENGENAI MOTIVASI KERJA

No	Motivasi Kerja (Y)	Jawaban					Rata-rata	Ket
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Teguran dan kritik dari atasan anda apabila anda membuat kesalahan membuat anda nyaman dalam bekerja.	27	28	4	1	0	4,35	SB
2	Pemenuhan kebutuhan batin dan emosi dapat menambah semangat anda dalam bekerja.	24	34	2	0	0	4,37	SB
3	Perhatian yang diberikan terhadap kondisi kesehatan anda mendukung pekerjaan anda.	24	35	1	0	0	4,38	SB
4	Tanggung jawab yang diselesaikan telah sesuai dengan kebutuhan/keinginan pimpinan, karyawan lainnya, dan ataupun mitra perusahaan.	29	24	7	0	0	4,37	SB
Total							17,47	
Rata-rata							4,37	SB

Sumber: Data yang telah diolah

Secara umum dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan ke karyawannya ditanggapi dengan sangat baik. Berdasarkan pada tabel. 8 tentang tanggapan responden mengenai motivasi kerja, diketahui bahwa rata-rata skor angka indeks jawaban variabel

motivasi kerja diperoleh sebesar 4,37 yang berada pada interval 4,20 - 5,00 yang berada dalam kategori ‘‘Sangat Baik’’.

B. Pembahasan

1. Hubungan Antara Kompensasi Non Finansial dengan Motivasi Kerja

Untuk melihat hubungan antara kedua variabel yang diteliti yang diperoleh data dari hasil penyebaran angket/kuesioner. Untuk menganalisa hubungan antara kompensasi non finansial sebagai variabel Y dan motivasi kerja sebagai variabel X, yang diteliti maka digunakan teknik analisis korelasi *product moment*. Namun, sebelumnya perlu diketahui persamaan regresi kedua variabel penelitian tersebut melalui teknik analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi non finansial memiliki hubungan linear dengan motivasi kerja karyawan.

Adapun hasil analisis regresi sederhana yang diperoleh melalui hasil perhitungan menggunakan program SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 9
HASIL REGRESI SEDERHANA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,876	1,120		9,707	,000
	Motivasi Kerja	,356	,064	,591	5,581	,000

a. Dependent Variable: Kompensasi Non Finansial
Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 22

Berdasarkan pada tabel 9, yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputersasi dengan menggunakan program SPSS versi 22 maka diperoleh Uji T hitung $9,707 > T$ tabel $5,581$ dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maka melalui hasil Hipotesis Tersebut penulis dapat simpulkan pengaruh antara kompensasi non Financial terhadap Motivasi kerja sangat signifikan, adapun persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 10,876 + 0,356X$$

Persamaan regresi di atas, dapat diartikan bahwa kompensasi non finansial akan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan! yaitu kompensasi non finansial akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dukungan dengan pemberian tugas-tugas yang menarik dan cukup menantang, mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan/kebijakan, pemberian penghargaan sesuai dengan kerjanya, Adanya penilaian atas hasil pekerjaan sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan karyawan PT. Mandala Finance Cabang Gowa

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang diberikan oleh penerapan suatu kompensasi non finansial dengan motivasi kerja karyawan PT. Mandala Finance Cabang Gowa dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 10
HASIL KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,591 ^a	,349	,338	,82991

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kompensasi Non Finansial

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 22

Berdasarkan hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 22 maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0,349. Hal ini berarti bahwa persentase besarnya hubungan penerapan kompensasi non finansial dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa sebesar 34,90%.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disebutkan secara kuantitatif kompensasi non finansial dengan motivasi kerja karyawan PT. Mandala Finance Cabang Gowa ternyata tidak berpengaruh kuat, dengan nilai koefisien determinasi diperoleh $(R^2) = 0,349$. Hal ini berarti bahwa persentase besarnya hubungan penerapan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan hanya sebesar 34,90%. Hal ini berarti pula bahwa semakin baik penerapan Kompensasi Non Finansial semakin meningkat Motivasi Kerja. Sebaliknya semakin buruk penerapan kompensasi non finansial, motivasi kerja akan menurun.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis mengajukan saran kepada pihak pimpinan PT. Mandala Finance Cabang Gowa untuk senantiasa meningkatkan kualitas pemberian kompensasi non finansial yang selama ini telah dilaksanakan sebagai peningkatan motivasi kerja karyawan.

Kompensasi sangatlah penting bagi perusahaan, maka dari itu kompensasi harus sangat diperhatikan oleh perusahaan. Karenajika masalah kompensasi tidak berjalan dengan baik perusahaan tidak akan berkembang dengan cepat. Dan bagi karyawan, apabila masalah kompensasi tidak benar maka akan terjadi kecemburuan sosial. Jadi, masalah kompensasi harus diperhatikan baik-baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitisemito S. 1998, *Manajemen Personalialia*. Edisi 1. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Almasdi, Sult Yusuf. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Hasibuan, Malayu S.P 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Manulang. 2002. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Martoyom, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE
- Nawawi, Handari T. 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada Universiti Press
- Panjaitan, Kristina . 2000. *Ekonomi Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Ghalia indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Garfindo Perkasa
- Robbins, Stenvens. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks
- Siagian, P. Sondang. 2000. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: STIE YKPN
- Triton, 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Tugu
- Ridwan, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabet
- Tampubolon, Manahan P. 2004. *Perilaku keorganisasian* Jakarta: Ghalia indonesia

- Tiro, prof. Dr. Arif dan Baharuddin Ilyas. 2002. *Statistik Terapan*. Makassar: Andira publiser
- Umar, Husain. 2005. *Metode Penelitian dan Tesis Bisnis*. Cetakan kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Uno, N. Hamzah. 2003. *Teori Motivasi dan Pengukuran Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

Lampiran 1: Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

PT. Mandala Finance

Di

Gowa

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan program Strata Satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Makassar dalam bentuk tugas akhir penyusunan Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Antara Kompensasi Non Finansial Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Mandala Finance Cab. Gowa**" dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah khususnya ilmu manajemen. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan saya informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sesuai kondisi di tempat kerja. Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Rusdianto

Petunjuk Pengisian Kuisioner

Di bawah ini ada beberapa kelompok pertanyaan yang seluruhnya berkaitan dengan **Pengaruh Antara Kompensasi Non Finansial Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Mandala Finance Cab. Gowa**. Oleh karenanya kami sangat mengharapkan agar Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan jawaban atas pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat dan pandangan yang sebenarnya. Jawaban yang anda berikan tidak memiliki nilai atau makna salah atau benar, tetapi kami hanya inginkan pendapat dan pandangan Bapak/Ibu/sudara/i berhubungan dengan pertanyaan yang diberikan.

A. Identitas Responden.

No. Responden :

1. Umur : _____ Tahun

2. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan

3. Status Perkawinan : () Kawin () Belum Kawin

4. Pendidikan Terakhir : () SMA

() D 3

() Starata 1

5. Lama Bekerja : _____ Tahun

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/sudara/i, dengan cara memberikan tanda Ceklis(√) pada kolom yang tersedia. Adapun bobot dari

Jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Kurang Setuju = 3

Tidak setuju = 2

Sangat tidak setuju = 1

Variabel Kompensasi Non Finansial (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemberian pujian pada saat tertentu oleh pihak atasan merupakan suatu kebanggaan tersendiri bagi anda					
2.	Adanya kesempatan bersosialisasi dengan sesama rekan kerja diluar pekerjaan (saat istirahat, sepulang kerja, dll) membuat anda lebih nyaman dalam bekerja					
3.	Adanya keamanan kerja dalam perusahaan membuat anda semangat dan nyaman dalam bekerja					
4.	Pemberian pujian dan penghargaan pada saat tertentu oleh atasan/perusahaan merupakan bukti komitmen mensejahterakan karyawan.					

Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Teguran dan kritik dari atasan anda apabila anda membuat kesalahan membuat anda nyaman dalam bekerja					
2.	Pemenuhan kebutuhan batin dan emosi dapat menambah semangat anda dalam bekerja					
3.	Perhatian yang diberikan terhadap kondisi kesehatan anda mendukung pekerjaan anda					
4.	Tanggung jawab yang diselesaikan telah sesuai dengan kebutuhan/keinginan pimpinan, karyawan lainnya, dan ataupun mitra perusahaan					

Analisis Persepsi Responden Mengenai Motivasi Kerja dan Kompensasi Non Finansial

No. responden	Kompensasi Non Finansial (X)				Skor X	Motivasi Kerja (Y)				Skor Y
	P.1	P.2	P.3	P.4		P.1	P.2	P.3	P.4	
1	4	5	4	4	17	5	4	4	4	17
2	5	4	4	5	18	4	5	4	4	17
3	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18
4	5	4	5	5	19	5	5	4	3	17
5	5	5	5	4	19	5	4	5	4	18
6	2	5	4	3	14	3	4	5	3	15
7	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
8	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
9	4	4	5	4	17	4	5	4	4	17
10	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17
11	5	3	5	3	16	5	4	3	5	17
12	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16
13	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
14	4	4	5	4	17	5	4	4	5	18
15	4	5	5	5	19	5	4	4	4	17
16	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17
17	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17
18	4	3	4	3	14	5	4	4	4	17
19	4	5	5	4	18	4	5	5	5	19
20	4	5	5	5	19	5	4	4	4	17
21	4	4	4	5	17	4	4	5	3	16
22	5	4	4	4	17	4	5	5	4	18
23	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17
24	5	4	5	5	19	4	5	4	4	17
25	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17
26	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
27	4	5	5	4	18	4	4	4	5	17
28	4	5	5	4	18	5	4	4	4	17
29	4	5	4	4	17	4	5	5	4	18

30	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17
31	4	4	5	5	18	4	5	4	4	17
32	5	4	4	5	18	5	4	4	4	17
33	4	4	4	5	17	4	5	5	4	18
34	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
35	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
36	5	5	5	5	20	5	4	4	5	18
37	4	4	4	5	17	5	4	5	5	19
38	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19
39	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18
40	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
41	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19
42	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16
43	5	5	5	5	20	4	5	4	4	17
44	5	5	5	5	20	4	5	4	4	17
45	5	4	5	5	19	5	5	4	4	18
46	5	5	4	5	19	5	4	4	4	17
47	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18
48	4	4	4	5	17	5	4	4	5	18
49	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
50	5	5	5	5	20	3	5	4	5	17
51	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
52	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
53	3	4	4	3	14	4	3	4	4	15
54	3	4	4	3	14	4	3	4	4	15
55	3	5	5	3	16	5	3	5	5	18
56	3	4	4	3	14	4	3	4	4	15
57	5	4	4	5	18	4	5	4	4	17
58	5	4	4	5	18	4	5	4	4	17
59	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
60	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
Jumlah	261	262	263	262	1048	263	259	253	251	1026
Rata-rata	4,3	4,37	4,38	4,37	17,47	4,38	4,32	4,22	4,18	17,1

	5								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,634	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	30,2167	4,105	,494	,548
Pernyataan2	30,2000	4,908	,300	,610
Pernyataan3	30,1833	4,627	,463	,569
Pernyataan4	30,2000	3,892	,582	,516
pernyataan5	30,1833	5,203	,271	,643
Pernyataan6	30,2500	4,869	,274	,618
Pernyataan7	30,3500	5,587	,270	,658
Pernyataan8	30,3833	5,122	,249	,622

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KompensasiNonFinansial	17,1000	1,02014	60
MotivasiKerja	17,4667	1,69212	60

Correlations

		Kompensasi Non Finansial	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kompensasi Non Finansial	1,000	,591
	Motivasi Kerja	,591	1,000
Sig. (1-tailed)	Kompensasi Non Finansial	.	,000
	Motivasi Kerja	,000	.
N	Kompensasi Non Finansial	60	60
	Motivasi Kerja	60	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kompensasi Non Finansial

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,591 ^a	,349	,338	,82991

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kompensasi Non Finansial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,452	1	21,452	31,147	,000 ^b
	Residual	39,948	58	,689		
	Total	61,400	59			

a. Dependent Variable: Kompensasi Non Finansial

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,876	1,120		9,707	,000
	Motivasi Kerja	,356	,064	,591	5,581	,000

a. Dependent Variable: Kompensasi Non Finansial

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15,8646	18,0028	17,1000	,60299	60
Residual	-1,64641	2,06630	,00000	,82285	60
Std. Predicted Value	-2,049	1,497	,000	1,000	60
Std. Residual	-1,984	2,490	,000	,991	60

a. Dependent Variable: Kompensasi Non Finansial

RIWAYAT HIDUP



Rusdianto, lahir di Gowa, tanggal 04 April 1994 dari pasangan Palle Dg. Kio dan Almh Mariati Dg. Kamma. Penulis memulai jenjang pendidikan sekolah dasar di SD Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Balla Tabbua Kabupaten Gowa pada tahun 2000, dan selesai pada tahun 2006. Penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 1 Bajeng Barat Kabupaten Gowa tahun 2006 dan selesai pada tahun 2009. Kemudian masuk di SMK Negeri 1 Limbung Kabupaten Gowa pada tahun 2009 dan Tamat pada tahun 2012. Penulis melanjutkan studinya di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang dimulai pada tahun 2013.