

PENGARUH KOMPENSASI *FINANCIAL* DAN *NON FINANCIAL* TERHADAP MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN (studi kasus PT. Telkom Cabang Palopo)

Nurul Afni Aulia¹, Muhammad Kasran², Haedar³

Email : ¹) nurulafni@gmail.com

^{1,2,3}) Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Muhammadiyah Palopo

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Palopo. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 49 orang. Metode pengambilan sampel adalah metode full sampling. Kuesioner yang terkumpul adalah 49 orang. Data yang digunakan adalah data primer yang di peroleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Data dianalisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode analisis jalur untuk menjawab masalah penelitian dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensai Finansial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Motivasi Kerja. (2) Kompensasi Non Finansial berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap Motivasi Kerja. (3) Kompensai Finansial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja. (4) Kompensasi Non Finansial berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja. (5) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja. (6) Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi melalui Prestasi Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci : Kompensasi *Financial*, *Non Financial*, Motivasi, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

PT Telkom Cabang Palopo adalah salah satu pelayanan yang berhubungan langsung dengan masyarakat dalam pelayanan jasa. Pemberian pelayanan yang maksimal harus di tunjang dengan adanya kompensasi, motivasi dan prestasi kerja baik yang timbul dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan.

Dalam menetapkan kompensasi bagi karyawannya setiap organisasi harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat terpenuhi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas dari fungsi personalia yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi organisasi. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, maka karyawan akan mendapatkan suatu kepuasan tersendiri dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut

harus diperhatikan agar prestasi dapat ditingkatkan.

Kompensasi yang diberikan pada karyawan bisa berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, bonus, komisi, program perlindungan. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima karyawan, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang akan promosi, atau dari lingkungan psikologis dan fisik di mana karyawan tersebut berada.

Berbeda dengan kompensasi, motivasi kerja merupakan dorongan pemicu bagi karyawan untuk giat dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian motivasi menjadi landasan yang tepat dapat menimbulkan rasa disiplin terhadap pekerjaan. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan salah satu cara untuk mempengaruhi bawahannya dalam meningkatkan kualitas

kerjanya sehingga tujuan tercapai dan meningkatnya prestasi kerja.

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan (Prasetyani, 2013). Proses kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan (Krismasari, 2014). Menurut Handoko (2001:146) bahwa motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Menurut Hasibuan (2013:105) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Setiap karyawan yang ada dalam perusahaan tentu memiliki prestasi kerja yang berbeda. Prestasi kerja karyawan yang optimal, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal (Rofi, 2012).

METODE PENELITIAN

Tempat dilakukannya penelitian ini yaitu PT. Telkom Cabang Palopo. Adapun waktu penelitian dimulai dari bulan maret 2018 sampai selesai.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data lapangan yang dapat diperoleh melalui kuesioner atau daftar pertanyaannya.

Data primer yang digunakan yaitu dengan membagikan kuesioner pada PT. Telkom Cabang Palopo. Dalam hal ini, peneliti hadir langsung untuk melakukan penelitian, peneliti hanya mengumpulkan data melalui data yang telah di isi oleh responden. Pengelolaan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *path* dan analisis regresi berganda dimana dapat dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = motivasi
 α = Konstanta
 X_1 = Kompensasi financial
 X_2 = Kompensasi non financial
 e = Error atau penyimpangan yang mungkin terjadi
 b_1, b_2 = Koefisien regresi dari variabel X_1 dan X_2

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Parsial (Uji T)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap nilai perusahaan pada perusahaan Telkom Palopo.

Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,321	8,048		4,016	,000
kompensasi_financial	,636	,241	,339	2,637	,011

kompensasi_non_financial	-,817	,277	-,380	-2,956	,005
--------------------------	-------	------	-------	--------	------

a. Dependent Variable: motivasi

1. Pengaruh Variabel kompensasi financial terhadap motivasi

Berdasarkan hasil uji t di atas, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi financial terhadap motivasi.

2. Pengaruh Variabel kompensasi non financial terhadap motivasi.

Berdasarkan hasil uji t di atas, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi non financial terhadap motivasi.

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Apabila angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat, yang berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,491 ^a	,242	,209	2,495

a. Predictors: (Constant), kompensasi_non_financial, kompensasi_financial

Disesuaikan digambarkan dari nilai *Adjusted R Square* dalah 0.209 yang menunjukkan bahwa variabilitas variable dependen motivasi dapat dijelaskan oleh variabilitas variable independen kompensasi financial dan kompensasi non financial sebesar 0.209 atau 20,9%. Menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi, angka ini termasuk korelasi yang lemah, sedangkan sisanya 79,1% dijelaskan oleh variable lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi. Ini menunjukkan bahwa korelasi antara kompensasi financial dan non financial adalah korelasi lemah

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kompensasi Financial Terhadap Motivasi

Hasil analisis membuktikan bahwa variabel yang kompensasi financial berpengaruh positif terhadap motivasi.

2. Pengaruh Kompensasi Non Financial Terhadap Motivasi

Hasil analisis membuktikan bahwa variabel yang kompensasi financial berpengaruh positif terhadap motivasi.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat di simpulkan bahwa:

1. Kompensasi Financial (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi (Y_1) pada PT. Telkom Cabang Palopo.
2. Kompensasi Non Financial (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi (Y_1) pada PT. Telkom Cabang Palopo.

SARAN

Penelitian yang akan datang dapat mencoba menggunakan variabel lain seperti prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung, Rajawali Pers.
- Gunawan, Monica Aprilian. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Freight Express Surabaya. *Jurnal Agora Vol. 3(1)*.
- Handoko, T.Hani. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : cetakan pertama UMM Press.
- Kismono. 2011. *Kompensasi finansial langsung, Kompensasi finansial tidak langsung*.
- Krismasari Dini dan Agus Priyanto. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol 2 no 4.
- Mandiangan Eliana Febisica dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2015. Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4, No. 5, hal:1386-1405 ISSN: 2302-8912.
- Mangkunegara. 2007. *Tingkat besarnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja karyawan*. Salemba Empat, Jakarta
- Mangkuprawira. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Moenir. 2007. *Pemberdayaan SDM Dalam Dunia Kerja*. Tarsito, Bandung.
- Mondy, R.Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Mondy, Jery M. 2003. *Compensation* (First Edition), New Jersey: Prentice Hall Inc., Englewood
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada Press : Yogyakarta.
- Nitisimito. Alex. 2002. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Prasetyani Rima. 2013. Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Nyonya Meneer Semarang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Skripsi.
- Prabandani, Hana Savitri. 2015. *Presepsi Karyawan Tentang Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Kasus di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Magelang*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma : Yogyakarta.
- Pratama, Dimas Ary, Ika Ruhana. 2015. Pengaruh Kompensasi Financial Dan Non Financial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) / Vol. 24 No. 1*
- Rofi, A. N. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 3(1).
- Rose, 2012. *The relationship of compensation to job attraction and performance in public schools*. Issues in Educational Research. West Texas A&M University
- Ruky. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, Bandung.
- Rufaidah, Rima Fitri, Hamida Nayati Hutami, Yuniadi Mayoman, (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap

Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan,
jurnal Administrasi Bisnis. Vol 42. No. 1.

- Sadjab, Muhammad Reza, Agus Supandi, Jacky S.B Sumaraw, (2016). Pengaruh Kompensasi (Finansial dan non Finansial) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, *Jurnal EMBA. Vol 4. No 3.*
- Sariyathi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Jakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Setiawan, Gede Ari. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara Tahun 2016. *Jurnal. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Vol. 8 No. 3.*