

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI (PERSERO) AREA
MANADO**

*THE INFLUENCE OF FINANCIAL COMPENSATION AND COMPENSATION NON FINANCIAL
ON MOTIVATION WORK EMPLOYEES OF PT. BANK MANDIRI (PERSERO) AREA MANADO*

Oleh :

Sinta Santi Sembel¹

Adolfina²

Rita N. Taroreh³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹sembelsinta96@gmail.com

²adolfinap@yahoo.com

³rita.taroreh@yahoo.com

Abstrak : Memasuki era globalisasi, persaingan bisnis yang terjadi di antara perusahaan semakin ketat. Semakin tingginya kompetisi dan semakin sedikitnya peluang perekonomian dan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Sehingga perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktifitas karyawannya, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas didalam perusahaan memegang peranan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Area Manado yang berjumlah 50 responden. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian assosiatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Area Manado, secara parsial variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Area Manado dan secara simultan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Area Manado. Perusahaan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial sehingga karyawan akan termotivasi dalam meningkatkan kinerja dan prestasi kerja.

Kata Kunci: *kompensasi finansial, kompensasi non finansial, motivasi kerja*

Abstract : *Entering the era of globalization, business competition that occurs among companies is getting tighter. Increasing competition and less economic opportunities and success rates of a company. So that the company must be able to build and increase the productivity of its employees, the existence of qualified human resources in the company plays a very important role in achieving the company's goals. The purpose of this study was to determine the effect of financial compensation and non-financial compensation on employee work motivation. The population and sample in this study are employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Manado Area, totaling 50 respondents. This research uses associative research using multiple linear regression analysis methods. Data collection techniques using questionnaires. The results of the study showed that in partial variable Financial Compensation have had a positive impact and significant impact on Motivation Work Employees of a Company Bank Mandiri (persero) The Area Manado, in partial variable Non Financial Compensation have had a positive impact and significant impact on Motivation Work Employees of a Company Bank Mandiri (persero) Area of Manado and simultaneously Financial Compensation and Compensation Non Financial significant to Motivation Work Employee of a Company Bank Mandiri (persero) Area Manado. Companies should maintain and enhance Financial Compensation and Non-Financial Compensation so that employees will be motivated to improve performance and work performance.*

Keywords: *financial compensation, compensation non financial, motivation work*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Memasuki era globalisasi, persaingan bisnis yang terjadi di antara perusahaan semakin ketat. Semakin tingginya kompetisi dan semakin sedikitnya peluang perekonomian dan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Sehingga perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktifitas karyawannya, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas didalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Permasalahan juga terjadi pada perusahaan perbankan di Indonesia yaitu banyaknya perusahaan perbankan di Indonesia sehingga persaingan bisnis yang terjadi di antara perusahaan semakin ketat. Kompetisi yang tinggi ini akan mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien, mampu bersaing dengan perusahaan lainnya secara efektif dan efisien dalam menerapkan dan mengendalikan ilmu pengetahuan dan teknologi dan juga memiliki produktivitas tinggi sehingga potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Memotivasi karyawan juga merupakan salah satu kunci perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menjalankan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2007:89).

Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Motivasi karyawan bisa juga disebabkan oleh kompensasi finansial yang diterima. Apabila karyawan mendapatkan kompensasi finansial yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung akan bekerja keras dan pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja dan produktifitasnya.

Kompensasi finansial dapat diberikan secara langsung terdiri atas bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung yang merupakan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung, menurut Mondy (2008:5).

Menurut Simamora (2006:447) kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak berupa uang atau kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan fisik atau psikologis dari tempat seorang bekerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Area Manado Cabang Manado.
2. Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Area Manado Cabang Manado.
3. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Area Manado Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2014: 10). Sedarmayanti (2008:13) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dapat diberikan secara langsung terdiri atas bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung yang merupakan

tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung, menurut Mondy (2008:5). Kompensasi finansial menurut Dessler (2008:48), pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial menurut Simamora (2006:447) adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak berupa uang atau kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan fisik atau psikologis dari tempat seorang bekerja. Ada dua jenis kompensasi yaitu pekerjaan dan lingkungan kerja. Menurut Nawawi (2002:333) kompensasi non finansial adalah sejumlah ganjaran yang bermaksud untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2007:89). Robbins dan Judge (2013: 202) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang mempertimbangkan intensitas (*intensity*), arah perilaku (*direction*), serta persistensi atau tingkat kegigihan (*persistence*) atas suatu individu dalam upayanya mencapai suatu tujuan.

Penelitian Terdahulu

Sadjab, Supandi, dan Sumarauw (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan Djkn sullutenggomalut. Tujuan peneltian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan Djkn sullutenggomalut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Djkn sullutenggomalut.

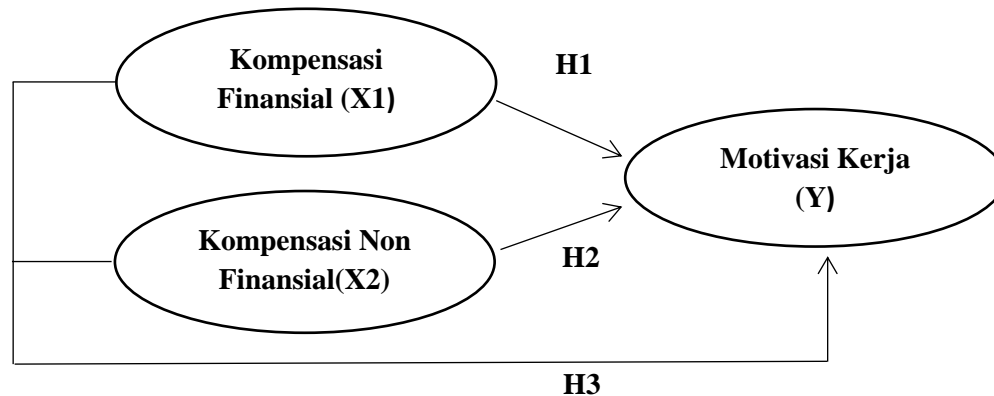
Marliani, Parengkuan dan Lengkong (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Telkom manado. Tujuan peneltian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Telkom manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom manado.

Roring (2017) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, pembagian kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank danamon cabang manado. Tujuan peneltian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pembagian kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank danamon cabang manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, pembagian kerja dan kompensasi secara bersama dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank danamon cabang manado.

Sari, Kusuma dan Mahadewi (2016) Melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hidayanto, Hamid dan Hakam (2014) melakukan penelitian pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada karyawan PT. AXA financial Indonesia cabang malang. Metode yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*).

Kasenda (2013) melakukan penelitian pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun wenang beverages company manado. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Kerangka Pemikiran**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Teori dan kajian empiris

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan.

H2: Diduga Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan.

H3: Diduga Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2014), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan dua variabel atau lebih. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dilaksanakan di PT. Bank mandiri (persero) area manado.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:90). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Bank mandiri (persero) area manado sebanyak 50 karyawan. Sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri dari individu-individu pembentuk populasi. Menurut (Sugiyono, 2014:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini 50 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling nonprobabilitas yaitu sampling jenuh.

Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat/dikumpulkan secara langsung melalui kuisisioner yang disusun dengan teknik wawancara. Data sekunder adalah data yang berhubungan dengan penelitian ini yang didapat/dikumpulkan melalui instansi terkait.

Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari seluruh karyawan yang ada di PT. Bank mandiri (persero) area manado, berdasarkan kuisisioner mengenai kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi kerja. Data sekunder diperoleh dari PT. Bank mandiri (persero) area manado.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek maupun objek pada studi ini. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data dari responden yaitu karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Area Manado, mengenai variabel-variabel yang akan diukur.

Definisi Operasional Variabel**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item Pernyataan
Kompensasi Finansial (X1)	kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. (Bangun, 2012: 255)	1.Gaji 2.Insentif 3.Tunjangan (Simamora, 2006: 445)	1.Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan mampu memenuhi kebutuhan karyawan. 2.Saya merasa insentif yang saya terima sudah sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan. 3.Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peran/posisi saya diperusahaan.
Kompensasi Non Finansial (X2)	Menurut Simamora (2006:447) kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak berupa uang atau kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan fisik atau psikologis dari tempat seorang bekerja. Ada dua jenis kompensasi yaitu pekerjaan dan lingkungan kerja.	1.Pekerjaan 2.Lingkungan kerja (Simamora, 2006:445)	1.Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan pekerjaannya. 2.Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif.
Motivasi Kerja (X3)	Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.	1.Kebutuhan fisiologis (<i>Physiological need</i>) 2.Kebutuhan rasa aman (<i>Safety need</i>) 3.Kebutuhan sosial (<i>Social need</i>) 4.Kebutuhan penghargaan (<i>Esteem need</i>) 5.Kebutuhan aktualisasi diri (<i>Self actualization need</i>). Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2007: 102)	1.Saya merasa bahwa kebutuhan dasar berupa gaji sudah terpenuhi. 2. Saya merasa tenang dalam bekerja karena ketersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini. 3. Sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang baik 4. Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. 5. Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik(uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis t dan F, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science (SPSS)*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel bebas, yaitu kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2) secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat/tidak bebas, yaitu motivasi kerja (Y).

Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2014: 277) adalah sebagai berikut;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Prestasi kerja
 a : *Intercept* (konstanta)
 b1 : Koefisien regresi untuk X1
 X1 : Kompensasi finansial
 b2 : Koefisien regresi untuk X2
 X2 : Kompensasi non finansial
 e : Nilai Residu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian****Tabel 2. Hasil uji validitas variabel penelitian**

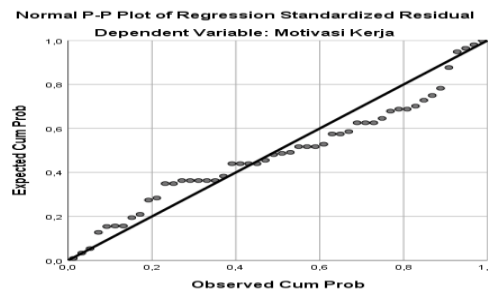
Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpa	Status
X1 = Kompensasi Finansial	X1.1	0,000	Valid	0,777	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		Reliabel
	X1.3	0,000	Valid		Reliabel
	X1.4	0,000	Valid		Reliabel
	X1.5	0,000	Valid		Reliabel
	X1.6	0,000	Valid		Reliabel
X2 = Kompensasi Non Finansial	X1.1	0,000	Valid	0,772	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		Reliabel
	X1.3	0,000	Valid		Reliabel
	X1.4	0,000	Valid		Reliabel
	X1.5	0,000	Valid		Reliabel
	X1.6	0,000	Valid		Reliabel
Y = Motivasi Kerja	Y1	0,000	Valid	0,802	Reliabel
	Y2	0,000	Valid		Reliabel
	Y3	0,000	Valid		Reliabel
	Y4	0,000	Valid		Reliabel
	Y5	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Olah Data, 2018

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi kerja memiliki status valid, nilai signifikan untuk setiap pertanyaan adalah < alpha yaitu 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Olah data SPSS 2018

Gambar 2 menunjukkan pernyataan bahwa tidak terdapat masalah pada hasil uji normalitas karena berdasarkan grafik terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data diatas memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

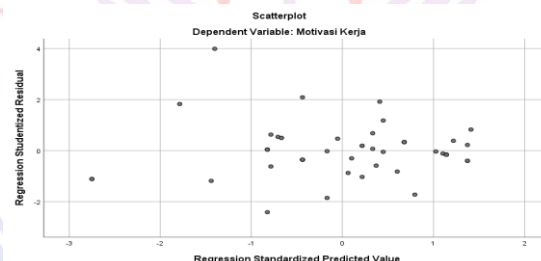
Tabel 3. Collinearity Model

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi Finansial	0,858	1,165
	Kompensasi Non Finansial	0,858	1,165

Sumber : Olah data SPSS 20, 2018

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, dimana nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka antar variabel bebas tidak mengandung atau memiliki gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Data Olah SPSS, 2018

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik tersebut menyebar secara acak (tidak membentuk pola), sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4,946	2,308
Kompensasi Finansial	,195	,117
Kompensasi Non Finansial	,456	,124

Sumber : Olah data SPSS 20, 2018

Persamaan Regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,946 + 0,195 X_1 + 0,124 X_2$$

Menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Motivasi Kerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 4,946 memberikan pengertian bahwa jika Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol maka besarnya Motivasi Kerja (Y) sebesar 4,946.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Kompensasi Finansial sebesar 0,195 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi Finansial (X_1) bertambah 1 satuan, maka Motivasi Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,195 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi Kompensasi Finansial (X_2) sebesar 0,456 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) bertambah 1 satuan, maka Motivasi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0 satuan dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Uji Hipotesis t dan F

Tabel 4. Uji Hipotesis t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,946	2,308		2,143	,037
	Kompensasi Finansial	,195	,117	,240	1,670	,102
	Kompensasi Non Finansial	,456	,124	,531	3,688	,001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Olah data SPSS 20, 2018

Tabel 4. dapat dilihat bahwa Kompensasi Finansial (X_1) memiliki nilai t yang positif dan tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,004 \leq 0,05$ dan nilai t hitung $1,670 > t$ tabel $2,011$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kompensasi Finansial (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Kompensasi Non Finansial (X_2) memiliki nilai T yang positif dan tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,001 \leq 0,05$ dan nilai t hitung $3,688 > 3,19$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Tabel 5. ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140,004	2	70,002	25,529	,000 ^b
	Residual	128,876	47	2,742		
	Total	268,880	49			

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

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

Sumber: Olah Data SPSS, 2018

Tabel 5. Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 \leq 0,05$ dan nilai f hitung $25,529 > F$ tabel $3,19$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,521	,500	1,656

Sumber: Olah Data SPSS, 2018

Tabel 6. Hasil analisis didapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model adalah sebesar 0,722 artinya mempunyai hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,521 atau 52,1% Artinya pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 52,1%.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian parsial (t) antara variabel kompensasi finansial dengan motivasi kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya perusahaan selalu memperhatikan karyawannya dalam hal pemberian gaji, insentif, dan serta menerima tunjangan yang sesuai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunawan (2015), dan Tristanto dan Putra (2017) yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja).

Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian parsial (t) antara variabel kompensasi non finansial dengan motivasi kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya perusahaan juga memperhatikan karyawannya dalam hal memberikan pekerjaan yang menantang, mendapatkan pengakuan, penghargaan dari hasil pekerjaannya, dan lingkungan kerja yang nyaman. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunawan (2015), dan Tristanto dan Putra (2017) yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian simultan (F) antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan motivasi kerja dapat dilihat bahwa nilai F 25,529 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Variabel Kompensasi Finansial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Area Manado.
2. Variabel Kompensasi Non Finansial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Area Manado.
3. Variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Area Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan :

1. PT. Bank Mandiri (persero) Area Manado harus mempertahankan dan meningkatkan Kompensasi Finansial sehingga karyawan akan termotivasi dalam meningkatkan kinerja dan prestasi kerja.
2. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai untuk pengembangan serta pendalam ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya Motivasi Kerja.karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Dessler, G. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Salemba Empat, Jakarta.
- Gunawan, M. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja PT. Freight Express Surabaya. *Jurnal* . Vol.3 2015
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/view/2715>. diakses tanggal 01 maret 2018
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

- Hidayanto, A., Hamid, D., dan Hakam, M. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.10, 1 Mei 2014.
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=190023&val=6468&title>, diakses tanggal 01 maret 2018.
- Irfandi., Pongtuluran, Y., dan Lestari, D. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudra Maju Perkasa. *Jurnal ISSN*. Vol.14, 2018.
<https://www.researchgate.net/publication/322694284> diakses tanggal 10 april 2018.
- Kasenda, Ririvega. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangunan wenang beverages company manado. *Jurnal ISSN*. Vol 1 Juni 2013.
<https://media.neliti.com/media/publications/1605> diakses 01 maret 2018.
- Marliani, D., Parengkuan, T., dan Lengkong, V. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial tidak Langsung dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.4, Hal. 1108-1117, September 2016.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14748>, diakses tanggal 01 maret 2018.
- Mondy, W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid dua. Erlangga, New Jersey
- Nawawi, H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Kedua. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Robbins dan Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Fifteenth Edition. Pearson, USA
- Roring, F. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Danamon Cabang Manado. *Jurnal JMBI*. Vol. 4, Hal. 144-154, 3 November 2017.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/17991/17513>, diakses 5 oktober 2018.
- Sadjad, S., Supandi, A., dan Sumarauw, J. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dikn Sullutenggomalut. *Jurnal EMBA*. Vol.4, Hal. 760-770, September 2016.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14418/13991>, diakses tanggal 01 maret 2018.
- Sari, Permata., Kusuma, L., dan Mahadewi, N. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. *Jurnal ISSN*, Vol.4 No.2, Tahun 2016
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/pariwisata/article/download/26994/17139>,diakses tanggal 01 maret 2018.
- Sedarmayanti, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Siagian, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BP STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke-25. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana, Jakarta.
- Tristanto, J., dan Putra, L. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Area Malang. *Jurnal*, Vol.3, Juni 2017.
<http://ejournal.uin-suka.ac.id/dakwah/JMD/article/view/1122> diakses tanggal 10 april 2018.