

Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Surya Jaya Maju Perkasa

Yohana Fransiska Itu¹, Rohmah Kurniawati²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Indonesia

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Indonesia

E-mail: ichawatu77@gmail.com¹, rohmah@stieyapan.ac.id²

Article History:

Received: 13 Mei 2026

Revised: 10 Agustus 2026

Accepted: 01 September 2026

Keywords: *Kompensasi, Finansial, Non Finansial, Motivasi Kerja*

Abstract: *Penelitian ini meneliti bagaimana keinginan kerja karyawan PT Surya Jaya Maju Perkasa dipengaruhi oleh remunerasi moneter dan non-moneter. Perusahaan yang menyediakan jasa pemotongan logam ini bergumul dengan motivasi kerja karyawan, yang terlihat dari masalah keterlambatan, moral rendah, dan absensi yang berlebihan. Masalah-masalah ini dianggap terkait dengan sistem pemulihan perusahaan. Gaji, bonus, dan tunjangan adalah contoh kompensasi finansial; penghargaan, peluang pertumbuhan profesional, dan lingkungan kerja yang suportif adalah contoh remunerasi non-finansial. Studi ini menggunakan regresi linier berganda untuk meneliti data dari kuesioner yang diberikan kepada 45 karyawan, dengan 40 tanggapan valid, menggunakan teknik penelitian analitik kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kedua bentuk remunerasi, dengan kompensasi non-finansial memiliki pengaruh yang lebih kuat. Bersamaan dengan itu, 67,7% varians dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh imbalan moneter dan non-finansial. Menurut temuan studi tersebut, sistem penyelesaian yang adil yang mencakup keuntungan moneter dan non-moneter sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan karyawan di tempat kerja.*

PENDAHULUAN

Karena kinerja dan kualitas karyawan memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan organisasi, sumber daya manusia merupakan aset penting. Bisnis perlu lebih produktif, efisien, dan efektif karena persaingan ketat yang mereka hadapi. Oleh karena itu, motivasi karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis. Meskipun motivasi rendah dapat mengakibatkan kinerja yang lebih buruk dan tingkat absensi yang lebih tinggi, karyawan yang sangat termotivasi biasanya menunjukkan loyalitas, disiplin, akuntabilitas, dan etos kerja yang lebih baik. Gaji adalah salah satu elemen yang memengaruhi motivasi di tempat kerja. Insentif yang diberikan bisnis kepada pekerjanya atas kontribusi mereka dikenal sebagai kompensasi. Membayar

karyawan secara adil dan tepat dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Di sisi lain, motivasi dan kinerja karyawan mungkin terpengaruh secara negatif oleh persepsi ketidakpuasan (Dewi, Sembiring, & Sinaulan, 2024). Ada dua jenis kompensasi: moneter dan non-moneter. Gaji, bonus, insentif, dan tunjangan adalah contoh kompensasi finansial; penghargaan, peluang untuk pertumbuhan profesional, tempat kerja yang nyaman, dan hubungan kerja yang ramah adalah contoh remunerasi non-finansial. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan membutuhkan kedua jenis pembayaran (Muizzuddin & Mahfudiyanto, 2023). Motivasi dan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh insentif moneter dan non-moneter, menurut penelitian sebelumnya. Menurut (Khaq, Saputra & Nurhidayati, 2022), kemajuan dapat meningkatkan motivasi karyawan, rasa keadilan, dan keterlibatan di tempat kerja. Selain itu, Rizwan dkk. (2014) menjelaskan bahwa dukungan finansial dan non-finansial dapat memenuhi kebutuhan psikologis dan ekonomi karyawan, sehingga berdampak pada motivasi mereka di tempat kerja.

Layanan pemotongan lembaran logam disediakan oleh PT Surya Jaya Maju Perkasa. Berdasarkan pengamatan awal, keterlambatan masuk kerja, moral kerja yang rendah, dan tingkat absensi yang signifikan merupakan tanda-tanda penurunan motivasi kerja karyawan. Sistem pemulihan perusahaan dianggap terkait dengan masalah ini. Deskripsi ini menjadi dasar analisis penelitian tentang dampak remunerasi moneter dan non-moneter terhadap motivasi kerja karyawan PT Surya Jaya Maju Perkasa. Mengingat bahwa kompensasi dan motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang Berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Surya Jaya Maju Perkasa”**

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut studi empiris oleh Putra (2017), motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kemajuan finansial dan non-finansial secara bersamaan. Untuk memastikan dampak pembayaran finansial (X_1) dan kompensasi non-finansial (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi data yang dikumpulkan dari kuesioner yang diberikan kepada personel PT Surya Jaya Maju Perkasa. Untuk memastikan temuan penelitian dapat diandalkan dan valid, data diperiksa menggunakan uji asumsi tradisional sebelum analisis.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif PT Surya Jaya Maju Perkasa sebanyak 45 orang. Dengan jumlah populasi yang relatif terbatas, peneliti dapat menjangkau seluruh karyawan sebagai responden penelitian. Hal ini konsisten dengan pernyataan yang dibuat oleh Mushofa, Hermina, dan Huda (2024) bahwa “populasi dan sampel merupakan komponen penting dalam penelitian kuantitatif karena keduanya menentukan ketelitian data dan representasi temuan penelitian mengenai subjek yang diteliti.” Hanya empat puluh responden yang berhasil menyelesaikan kuesioner, meskipun strategi pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel jenuh (sensus). “Metode ini digunakan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat secara akurat mencerminkan keadaan secara keseluruhan tanpa memilih subset dari populasi” (Sari et al., 2023). Jumlah tersebut dinilai representatif untuk menggambarkan kondisi populasi penelitian.

Definisi Operasional Variabel dan Identifikasi Variabel Penelitian

1. Kompensasi Finansial (X_1)

Ketidakseimbangan jumlah barang atau uang yang diberikan suatu bisnis kepada karyawannya dikenal sebagai kompensasi finansial. Kompensasi ini menjadi salah satu faktor utama dalam hubungan kerja karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan hidup karyawan. Melalui kompensasi finansial yang layak dan adil, perusahaan menunjukkan penghargaan atas kinerja serta tanggung jawab yang telah dilaksanakan oleh karyawan (Nasir, 2025). Indikatornya sebagai berikut : Gaji dasar, Upah kerja, Insentif, Bonus, Tunjangan

2. Kompensasi Non Finansial (X_2)

Perusahaan menggunakan pembayaran non-finansial sebagai insentif non-materiil untuk meningkatkan keterlibatan dan kebahagiaan karyawan. Memperoleh kepercayaan manajemen dan pemberian tanggung jawab yang lebih besar oleh karyawan juga dipandang sebagai solusi non-finansial karena dapat meningkatkan aktualisasi diri dan kepercayaan diri mereka (Fikri, Apriansyah, & Putra, 2018). Indikatornya sebagai berikut: Penghargaan dan pengakuan, Kesempatan pengembangan karier, Lingkungan kerja kondusif, Hubungan kerja yang baik, Rasa aman dan nyaman.

3. Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat karyawan bekerja secara optimal. Selain itu, faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja secara signifikan (Wijaya & Andreani, 2015). Indikatornya sebagai berikut : Semangat kerja, Tanggung jawab, Kedisiplinan, Keinginan berprestasi, Peningkatan kualitas kerja.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Para peneliti mengamati dan mendokumentasikan subjek penelitian di samping mengumpulkan data melalui kuesioner.

Teknik Analisis Data

1) Analisis deskriptif

Karakteristik responden dan opini mereka terhadap variabel penelitian gaji finansial, kompensasi non-finansial, dan motivasi kerja karyawan dijelaskan menggunakan analisis deskriptif. Sebelum penelitian lebih lanjut dilakukan, studi ini menawarkan ringkasan awal tentang keadaan, tren, dan distribusi data. “Teknik yang digunakan meliputi nilai rata-rata (mean), persentase, dan distribusi frekuensi pada setiap indikator. Data juga dapat disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau diagram agar lebih mudah dipahami” (Novianty & Sutawa, 2026). Dengan demikian, analisis deskriptif tidak hanya memberikan informasi dasar tentang responden, tetapi juga menjadi dasar untuk analisis inferensial yang lebih mendalam.

2) Uji instrumen penelitian

- Uji validitas : “bertujuan memastikan instrumen penelitian benar-benar mengukur variabel yang diteliti. Pengujian ini umumnya menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk mengorelasikan setiap item dengan total skor. Hasilnya digunakan untuk menilai kelayakan item kuesioner agar data yang dihasilkan akurat dan dapat dipercaya. Dengan demikian, uji validitas merupakan langkah penting sebelum analisis data dilakukan”.

- Uji reliabilitas : “digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Pengujian ini umumnya menggunakan Cronbach’s Alpha, dengan nilai $\geq 0,60$ sebagai indikator reliabel. Dengan demikian, uji reliabilitas memastikan instrumen layak digunakan dalam analisis data lebih lanjut”.

3) Uji asumsi klasik

Untuk menjamin bahwa data penelitian memenuhi standar analisis regresi linier berganda dan bahwa temuan analisis akurat dan dapat diandalkan, dilakukan uji asumsi klasik. Di antara uji asumsi tradisional yang dilakukan adalah:

- “Uji Normalitas, untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal
- Uji Multikolinearitas, untuk mendeteksi adanya hubungan antar variabel independent
- Uji Heteroskedastisitas, untuk mengetahui adanya perbedaan varians residual”.

4) Analisis regresi linier berganda

Dalam “Pengaruh parsial dan simultan dari peningkatan finansial (X_1) dan peningkatan non-finansial (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) diteliti menggunakan analisis regresi linier berganda.” Selain itu, kekuatan hubungan antar variabel diprediksi dan diukur menggunakan teknik ini. Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

Y = Motivasi kerja karyawan,

a = konstanta,

b_1 dan b_2 = koefisien regresi,

X_1 = kompensasi finansial,

X_2 = kompensasi non-finansial,

e = error.

5) Uji hipotesis

Hipotesis penelitian disebut sebagai asumsi sementara atau solusi sementara terhadap suatu perumusan masalah yang diorganisir secara logistik berdasarkan landasan teoritis, gagasan, dan temuan penelitian sebelumnya.

- Uji t (parsial): “digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dalam suatu model penelitian.”
- Uji F (simultan): “bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.”

6) Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana variasi motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh elemen kompensasi finansial dan non-finansial. Persentase atau proporsi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi diwakili oleh nilai R^2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Surya Jaya Maju Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa interior dan desain yang berdiri sejak tahun 2009. Pada awal berdiri, perusahaan hanya memiliki beberapa peralatan sederhana dan dua orang karyawan. Seiring perkembangan usaha, perusahaan

berkembang menjadi perusahaan jasa interior dengan lebih dari 40 tenaga kerja profesional. Perusahaan berfokus pada desain interior yang tidak hanya mengutamakan estetika tetapi juga fungsi dan kenyamanan bagi pelanggan. PT Surya Jaya Maju Perkasa terus melakukan inovasi, menjaga kualitas layanan, serta membangun kerja sama tim yang baik antara desainer, tenaga ahli, dan vendor untuk meningkatkan kepuasan pelanggan.

Visi : Menjadi perusahaan yang terus berkembang melalui peningkatan kualitas usaha, perluasan pasar dan inovasi berkelanjutan

Misi :

- Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.
- Menghasilkan produk berkualitas tinggi.
- Membangun budaya belajar dalam tim.
- Memperluas jangkauan usaha secara bertahap.

Deskripsi Responden

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian, terdapat 12 responden perempuan (30%) dan 28 responden laki-laki (70%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	12	30,0	30,0	30,0
	Laki-Laki	28	70,0	70,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan data usia, mayoritas responden berada pada rentang 20–29 tahun sebanyak 23 orang (57,5%), diikuti usia 30–39 tahun sebanyak 15 orang (37,5%), dan usia 40–49 tahun sebanyak 2 orang (5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh kelompok usia muda. Deskripsi usia responden disajikan pada Tabel 4.2

Tabel 4.2
Deskripsi Data Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	23	57,5	57,5	57,5
	30-39	15	37,5	37,5	95,0
	40-49	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Hasil Analisis Data

1. Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Teknik untuk menentukan seberapa baik suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur disebut pengujian validitas. Akibatnya, pengujian validitas digunakan untuk

memastikan bahwa alat penelitian atau kuesioner secara akurat menangkap konsep yang sedang dipelajari (Lisboa, 2016). Berdasarkan Tabel 4.3 maka dapat disimpulkan bahwa “semua indikator di dalam variabel penelitian ini, baik variabel independent maupun dependen dikatakan valid karena mempunyai nilai *pearson correlation* (r) yang lebih besar dari 0.3 ($r > 0.3$) dan mempunyai nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,01 ($\alpha < 0.01$)”. Berikut ini adalah hasil pengujian uji validitas pada penelitian ini :

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator Item	Nilai r	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	X _{1.1}	0.544	0.000	Valid
	X _{1.2}	0.352	0.026	Valid
	X _{1.3}	0.515	0.001	Valid
	X _{1.4}	0.464	0.003	Valid
	X _{1.5}	0.730	0.000	Valid
	X _{1.6}	0.631	0.000	Valid
	X _{1.7}	0.685	0.000	Valid
	X _{1.8}	0.693	0.000	Valid
	X _{1.9}	0.707	0.000	Valid
	X _{1.10}	0.597	0.000	Valid
	X _{1.11}	0.598	0.000	Valid
	X _{1.12}	0.714	0.000	Valid
Kompensasi Non Finansial (X2)	X _{2.1}	0.343	0.030	Valid
	X _{2.2}	0.321	0.043	Valid
	X _{2.3}	0.567	0.000	Valid
	X _{2.4}	0.675	0.000	Valid
	X _{2.5}	0.743	0.000	Valid
	X _{2.6}	0.818	0.000	Valid
	X _{2.7}	0.724	0.000	Valid
	X _{2.8}	0.599	0.000	Valid
	X _{2.9}	0.810	0.000	Valid
	X _{2.10}	0.763	0.000	Valid
	X _{2.11}	0.722	0.000	Valid
	X _{2.12}	0.562	0.000	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y ₁	0.787	0.000	Valid
	Y ₂	0.791	0.000	Valid
	Y ₃	0.829	0.000	Valid
	Y ₄	0.878	0.000	Valid
	Y ₅	0.730	0.000	Valid
	Y ₆	0.777	0.000	Valid
	Y ₇	0.642	0.000	Valid
	Y ₈	0.672	0.000	Valid

	Y ₉	0. 643	0.000	Valid
	Y ₁₀	0. 833	0.000	Valid
	Y ₁₁	0. 786	0.000	Valid
	Y ₁₂	0. 776	0.000	Valid

Uji Reliabilitas

Nilai Alpha Cronbach > 0,60 digunakan untuk melakukan pengujian reliabilitas. Menurut temuan, setiap variabel dianggap dependen. Dengan 12 item, variabel X1 mendapatkan skor Alpha Cronbach sebesar 0,845, menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Dengan 12 item, variabel X2 memiliki skor 0,721, menunjukkan keterandalan yang cukup baik. Variabel Y, di sisi lain, menunjukkan keterandalan yang sangat kuat dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,931 dengan 12 item. Hasilnya, ketiga variabel X1, X2, dan Y memiliki konsistensi yang kuat dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian. Instrumen penelitian dianggap kredibel karena setiap variabel memiliki nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data residual terdistribusi normal. Berdasarkan hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel yang ditampilkan pada Tabel 4.4, ditemukan nilai signifikan sebesar 0,200 (>0,05), yang menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas model regresi telah terpenuhi.

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,16209944
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,074
	Negative	-,112
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan apakah terdapat hubungan yang kuat (korelasi tinggi) di antara variabel independen dalam model regresi. Dengan menggunakan uji multikolinearitas, seseorang dapat memastikan apakah variabel independen dari model regresi berkorelasi tinggi satu sama lain. Dalam uji ini, nilai VIF digunakan. Ketika skor VIF di bawah 5, itu menunjukkan bahwa variabel independen tidak menunjukkan multikolinearitas. Berikut adalah uji multikolinearitas untuk variabel X1 dan X2.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memeriksa apakah model regresi memiliki varians residual yang tidak merata. Seharusnya tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model regresi yang baik. Untuk melakukan pengujian ini, kita menggunakan residual absolut dan memeriksa nilai signifikansinya. “Untuk memastikan apakah ada hubungan sistematis antara residual dan prediktor atau variabel lain, nilai absolut residual kemudian diperiksa” (Wooldridge, 2016). Heteroskedastisitas, yang merupakan kondisi di mana varians residual bervariasi seiring dengan perubahan nilai prediktor, terjadi jika nilai tanda kurang dari 0,05, dan model mungkin perlu dimodifikasi untuk mengatasi masalah ini. Temuan uji heteroskedastisitas untuk penelitian ini ditampilkan pada Tabel 4.5,

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Heterskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,836	3,302		,556	,582
	x1 (kompensasi finansial)	-,034	,090	-,064	-,381	,706
	x2 (kompensasi non finansial)	,080	,057	,235	1,394	,172

a. Dependent Variable: ABS_Res

Berdasarkan tabel, “variabel X1 memiliki nilai signifikansi 0,706 dan X2 sebesar 0,172, keduanya $> 0,05$ ”. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data penelitian ini sesuai untuk pengujian lebih lanjut karena tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk memastikan hubungan dan dampak dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara bersamaan maupun sebagian, analisis regresi linier berganda digunakan. Memprediksi nilai variabel dependen menggunakan variabel independen adalah penggunaan lain dari metodologi ini. Tabel 4.6 di bawah ini menampilkan temuan uji regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini,

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,243	4,999		,449	,656
	x1 (kompensasi finansial)	,361	,137	,259	2,635	,012
	x2 (kompensasi non finansial)	,622	,087	,704	7,159	,000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Berdasarkan Tabel 4.6 maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,243 + 0,361 X_1 + 0,622 X_2$$

Persamaan regresi linier tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. “Konstanta = 2,243: Ini adalah nilai prediksi untuk y ketika x1 dan x2 bernilai 0. Namun, nilai p (0,656) menunjukkan bahwa konstanta ini tidak signifikan, sehingga tidak mempengaruhi model secara signifikan.
2. x1 (kompensasi finansial) : Koefisien = 0,361 dengan p-value = 0,012. Koefisien positif menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara x1 dan y. P-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa x1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap y.
3. x2 (kompensasi non finansial) : Koefisien = 0,622 dengan p-value = 0,000. Koefisien positif menunjukkan bahwa x2 juga memiliki hubungan positif dengan y. P-value yang sangat kecil (0,000) menunjukkan bahwa x2 sangat signifikan dalam mempengaruhi y”.

4. Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Dengan menggunakan uji t, kami dapat memastikan sejauh mana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen. Hasil analisis didukung oleh Tabel 4.6, dengan tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$, “menunjukkan bahwa variabel X1 (remunerasi finansial) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Y (motivasi kerja)”. Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, variabel X2 (remunerasi non-finansial) juga secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi Y, dan dampaknya lebih besar daripada variabel X1. Sementara itu, nilai signifikansi $0,656 > 0,05$ menunjukkan bahwa konstanta tersebut tidak signifikan.

Uji F (Simultan)

Untuk memastikan apakah “variabel independen, X1 dan X2, secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen (y), maka digunakan uji F”. Hasil uji F untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2173,531	2	1086,766	38,692	,000 ^b
	Residual	1039,244	37	28,088		
	Total	3212,775	39			

a. Dependent Variable: motivasi kerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi non finansial, kompensasi finansial

Berdasarkan Tabel 4.7, Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai F yang dihitung adalah 38,692. Model regresi dianggap tepat untuk digunakan karena menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersamaan memiliki dampak substansial pada variabel Y.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Metode statistik untuk menentukan seberapa baik model regresi menjelaskan perubahan “variabel dependen dalam suatu penelitian adalah uji koefisien determinasi (R^2). Dalam penelitian ini ditemukan hubungan yang substansial antara variabel X1 dan X2 dengan Y, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,823. Dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,677, X1 dan X2 menjelaskan 67,7% varians pada Y, sedangkan faktor lain termasuk kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan menjelaskan 32,3%”. Kapasitas model untuk menggambarkan dampak variabel independen terhadap motivasi kerja cukup tinggi, menurut nilai R^2 . Nilai Adjusted R Square sebesar 0,659, yang menunjukkan bahwa model masih stabil dan cukup akurat meskipun jumlah variabel berubah, semakin mendukung hal ini. Meskipun demikian, fakta bahwa nilai R^2 kurang dari 1 menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja yang terlewatkan dalam penelitian ini (Jin dkk., 2025). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang kuat untuk menjelaskan bagaimana gaji memengaruhi motivasi kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja

Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien 0,622, temuan penelitian menunjukkan bahwa “peningkatan non-finansial (X2) memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap motivasi kerja”. Faktor non-materiil sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan karena pengaruhnya bahkan lebih kuat daripada pembayaran moneter. Tempat kerja, rekan kerja, insentif, pengakuan, dan peluang untuk pertumbuhan profesional adalah contoh remunerasi non-tunai. Unsur-unsur ini meningkatkan kenyamanan dan memotivasi karyawan untuk berkinerja sebaik mungkin. Telah juga dibuktikan bahwa peluang untuk pengembangan diri, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja yang menguntungkan meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja. Menurut penelitian Anandita, Kurniawan, dan Mahendri (2022), “penyelesaian memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi motivasi kerja. Hal ini mendukung gagasan bahwa memperhatikan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan dedikasi dan konsentrasi yang lebih besar di tempat kerja”. Oleh karena itu, pemulihan non-finansial memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Untuk motivasi kerja yang lebih optimal dan tahan lama, perusahaan harus fokus pada faktor-faktor tempat kerja, pengembangan karyawan, dan pengakuan, di samping ketidakseimbangan finansial.

2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja

Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien 0,622, temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan non-finansial (X2) memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pembayaran non-moneter akan sangat meningkatkan motivasi karyawan bahkan lebih besar daripada peningkatan kompensasi moneter. Lebih lanjut, Kartikaningrum dan Kurniyati (2025) menekankan pentingnya unsur intrinsik seperti koneksi sosial, kenyamanan tempat kerja, dan dukungan organisasi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja,

koneksi, penghargaan, pengakuan, dan kemajuan karir adalah contoh pembayaran non-finansial yang dapat meningkatkan motivasi dan kenyamanan karyawan. karyawan lebih cenderung termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka ketika mereka merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, selain remunerasi finansial, perusahaan harus fokus pada fitur lingkungan kerja, insentif, dan pengembangan karyawan karena kompensasi non-finansial memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

3. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial secara Simultan terhadap Motivasi Kerja

Keterbatasan finansial dan non-finansial secara bersamaan memiliki dampak substansial terhadap motivasi kerja karyawan, menurut uji simultan (uji F), yang menghasilkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kedua faktor ini bekerja sama dengan baik untuk meningkatkan motivasi kerja. Kedua variabel ini menjelaskan 67,7% varians dalam motivasi kerja, menurut nilai R^2 sebesar 0,677. Faktor lain termasuk kepemimpinan, budaya perusahaan, dan sifat individu menjelaskan 32,3% sisanya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bersifat rumit dan multifaset (Pricilia & Julianti, 2023). Sementara remunerasi non-finansial berfungsi sebagai komponen motivasi yang mendorong motivasi intrinsik, kompensasi uang berfungsi sebagai faktor higienis yang menghindari ketidakbahagiaan. Jika hanya satu yang terpenuhi, motivasi kerja tidak akan optimal, sehingga keduanya harus seimbang. Oleh karena itu, menggabungkan solusi finansial dan non-finansial merupakan cara yang baik untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi serta meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Surya Jaya Maju Perkasa”, dapat disimpulkan bahwa:

1. Ketidakseimbangan finansial memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap insentif karyawan untuk bekerja. Ini menunjukkan bahwa memberikan kompensasi, bonus, dan tunjangan yang memadai dapat meningkatkan moral dan produktivitas.
2. Ketidakseimbangan non-moneter meningkatkan insentif karyawan untuk bekerja secara menguntungkan dan substansial. Faktor-faktor di tempat kerja yang meningkatkan moral dan produktivitas meliputi lingkungan yang ramah, penghargaan atas kinerja yang baik, peluang untuk kemajuan, dan rekan kerja yang suportif.
3. Insentif moneter dan non-moneter memiliki dampak substansial terhadap kemauan karyawan untuk bekerja. Jadi, tampaknya kombinasi dari kedua jenis modifikasi tersebut adalah cara yang tepat jika Anda ingin meningkatkan motivasi kerja.
4. Faktor terpenting yang memengaruhi motivasi kerja karyawan adalah (ubah sesuai hasil penelitian: finansial/non-finansial).

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus meningkatkan sistem pembiayaan keuangan mereka dengan menawarkan insentif dan kompensasi menarik yang sesuai dengan beban kerja dan kinerja karyawan mereka.

2. Perusahaan harus lebih menekankan pada remunerasi non-tunai, seperti menciptakan lingkungan kerja yang ramah, mengakui keberhasilan, dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memajukan karier mereka.
3. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, manajemen harus menerapkan kebijakan penyelesaian keuangan dan non-keuangan yang adil.
4. Disarankan agar perusahaan meninjau rencana kompensasi mereka secara berkala untuk memastikan rencana tersebut masih sesuai dengan tuntutan tenaga kerja dan kondisi pasar tenaga kerja.
5. Untuk mendapatkan temuan penelitian yang lebih menyeluruh, peneliti di masa mendatang didorong untuk memasukkan faktor tambahan termasuk kepuasan kerja, budaya perusahaan, dan kepemimpinan.

DAFTAR REFERENSI

- Anandita, R., Kurniawan, D., & Mahendri, W. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 120–130.
- Dewi, P. (2024). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Garda Arta Cabang Jakarta. *Neraca, Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi.*, 1192, 304–317.
- Fikri, M., Apriansyah, A., & Putra, R. (2018). Pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 45–54.
- Jin, Y., Lee, S., & Kim, H. (2025). Performance-based compensation and employee motivation in organizations. *International Journal of Human Resource Studies*, 15(1), 88–101.
- Kartikaningrum, D., & Kurniyati, E. (2025). Lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 50–61.
- Khaq, F. N. D., Saputra, B. M., & Nurhidayati. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan UD. Sumber Rezeki. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), September–Desember 2022. E-ISSN: 2830-7690.
- Lisboa, A. (2016). Validity and reliability in quantitative research. *International Journal of Research Methodology*, 5(2), 45–50.
- Muizzuddin, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PG Djombang Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 1(3), 348–358. <https://doi.org/10.61722/jiem.v1i3.252>
- Mushofa, A., Hermina, T., & Huda, N. (2024). Populasi dan sampel dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 5(2), 22–30.
- Nasir, A. (2025). Pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas dan motivasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(2), 90–101.
- Novianty, L., & Sutawa, R. (2026). Analisis deskriptif dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Statistika dan Penelitian*, 8(1), 15–24.
- Pricilia, M., & Julianti, S. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora dan Bisnis*, 9(3), 77–89.
- Putra, D. (2017). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 40–52.
- Rizwan, M., Tariq, M., Hassan, R., & Sultan, A. (2014). A Comparative Analysis of the Factors Effecting the Employee Motivation and Employee Performance in Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3), 35. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i3.5873>
- Sari, P., Wibowo, A., & Rahman, F. (2023). Teknik sampling jenuh dalam penelitian kuantitatif.

Jurnal Riset Sosial, 6(2), 55–63.

Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), 12–20.

Wooldridge, J. M. (2016). *Introductory econometrics: A modern approach* (6th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.