

## **Analisis Hubungan Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Bening Pati.**

Siti Rochmah, Fidyah Yuli Ernawati, Sugeng  
Program studi Manajemen STIE Semarang

[siti.rochmah@stiesemarang.ac.id](mailto:siti.rochmah@stiesemarang.ac.id), [fidyah@stiesemarang.ac.id](mailto:fidyah@stiesemarang.ac.id),

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine how much financial compensation affects Employee Work Motivation at PDAM Tirta Bening Pati and to find out how much non-financial compensation affects Employee Work Motivation at PDAM Tirta Bening Pati. Based on previous research by Ulfah (2016) and Sahari (2016) argues that compensation is very important. Because through compensation for employees is an effort to improve performance, passion and work motivation in employees, the hypothesis in this study is: Financial compensation affects employee work motivation at PDAM Tirta Bening Pati, non-financial compensation affects employee work motivation in PDAM Tirta Bening Pati*

*The population in this study were all employees of PDAM Tirta Bening Pati with a total of 190 people. The sample is 66 respondents. The test used is multiple linear regression analysis, t test, F test and the coefficient of determination. Financial compensation has a positive and significant effect on employee motivation. Non-financial compensation has a positive and significant effect on employee motivation. The work motivation of the employees of PDAM Tirta Bening Pati can be maintained or improved so that the work that is the responsibility of the employees can be carried out properly.*

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

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Seberapa besar Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Bening Pati dan untuk mengetahui Seberapa besar Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Bening Pati. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Ulfah (2016) dan Sahari (2016) mengemukakan bahwa kompensasi sangat penting. Karena melalui pemberian kompensasi terhadap karyawan adalah merupakan upaya untuk meningkatkan prestasi, gairah dan motivasi kerja dalam diri para karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah : Kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PDAM Tirta Bening Pati ,kompensasi non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PDAM Tirta Bening Pati

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Bening Pati dengan jumlah sebesar 190 orang. Adapun sampel sebanyak 66 responden. Uji yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan uji koefisien determinasi. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan PDAM Tirta Bening Pati ini dapat dipertahankan atau ditingkatkan lagi agar pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan dapat dilaksanakan dengan baik dan benar .

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

## PENDAHULUAN

PDAM merupakan perusahaan penyediaan air bersih. meliputi penyediaan, pengembangan pelayanan sarana dan prasarana serta distribusi air bersih, sedang tujuan lainnya adalah ikut mengembangkan perekonomian , memperluas lapangan pekerjaan, serta mencari laba sebagai sumber utama pembiayaan bagi daerah.

Untuk menunjang kegiatan tersebut PDAM perlu adanya sumber daya manusia yang mempunyai semangat kerja tinggi dan kinerja yang baik . Kinerja yang tinggi juga sudah semestinya di imbangi degan kompensasi yang memadai. Oleh sebab itu perlu adanya motivasi bagi para pekerja supaya mempunya semangat yang tinggi dalam bekerja .

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting . Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan karena Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka . Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu hubungan baik antara karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup karyawan. (Amalia & Fakhri, 2016) Dalam hal kesejahteraan karyawan sangatdiperhatikan oleh perusahaan, dari sistem gaji yang ada di PDAM Tirta Bening disesuaikan dengan masa kerja, golongan serta jabatan .Oleh karena itu.Pemberian kompensasi diharapkan dapat membuat motivasi karyawan meningkat dan menguntungkan perusahaan PDAM Tirta Bening tersebut.

Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan PDAM Tirta Bening terbagi

menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial yang diberikan secara langsung diberikan dalam bentuk Gaji, Upah, Bonus, Insentif dan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sedangkan finansial tidak langsung dalam bentuk tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya. Kemudian kompensasi non finansial didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, kompensasi non finansial itu sendiri dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya.Pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan termotivasi dalam berkerja, Motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah masalah yang harus diperhatikan serius dari

perusahaan tersebut, karena motivasi kerja tidak akan terjadi dengan sendirinya tetapi harus ada usaha dari pihak perusahaan, salah satu dengan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan PDAM Tirta Bening.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ulfah, 2016). Yaitu Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada KUD Karangploso Malang yang menyatakan bahwa secara simultan kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2) signifikan mempengaruhi motivasi kerja (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh (Sahari, 2016). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Rodeo Lawang yang menyatakan bahwa Secara simultan variabel komunikasi persuasif mempunyai pengaruh yang cukup kuat,

## MASALAH PENELITIAN

Adapun rumusan Masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi Finansial Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Bening Pati?
2. Apakah Kompensasi Non Finansial Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Bening Pati?

## KAJIAN TEORITIS

### 1. Motivasi

Pengertian Motivasi

Menurut (Mathis et al., 2012) Motivasi adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal dalam mencapai tujuan. Maka motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Motivasi didefinisikan oleh Stamford (dalam Mangkunegara, 2017), *motivation as an energizing condition of the organism that*

*serves to direct that organism to word the goal of certain class.* (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu).

Menurut (Agoes & Ardana, 2014) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Menurut (Jusmaliani & Nasution, 2013) mengatakan bahwa motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu ke arah tujuan yang akan dicapainya.

### 2. Kompensasi

Pengertian Kompensasi (Veithzal Rivai, 2015) mengatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mengapa orang mencari pekerjaan.

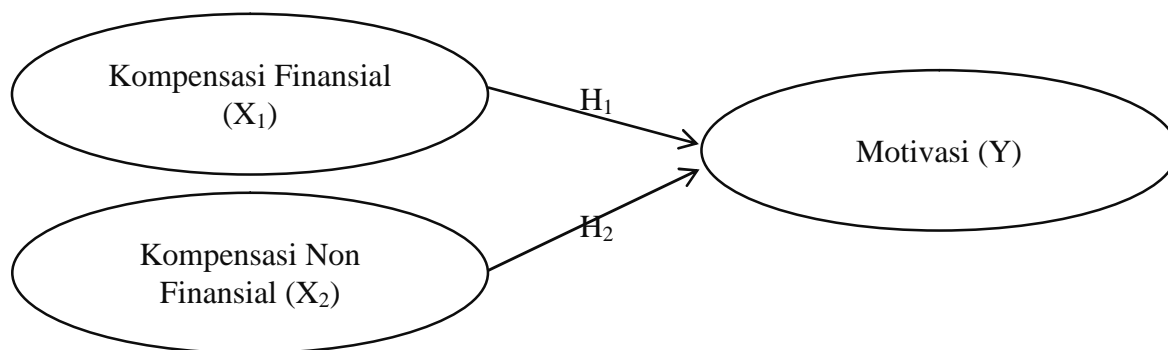
Menurut (Dessler, 2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah “semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan majikan.

Kompensasi menurut (Sihotang, 2012) ”Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan”.

Jadi bisa diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan baik berupa finansial ataupun non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka.

Kerangka pemikiran teoritis penelitian ini dapat dilihat sebagaimana berikut:

**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**



Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PDAM Tirta Bening Pati
- H<sub>2</sub> : Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PDAM Tirta Bening Pati

**METODE PENELITIAN**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PDAM Tirta

Bening Pati dengan jumlah sebesar 190 orang. Sampel sebanyak 66 responden.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

Variabel terikat (*dependen*) merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas (*independen*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependen*) adalah : Motivasi (Y). Variabel bebas (*independen*). Variabel bebas (*Independen*) merupakan tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi oleh variabel lain. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) dan kompensasi non finansial (X<sub>2</sub>)

Definisi Operasional Variabel dan Indikator

| No | Variabel     | Definisi Konsep  | Indikator   |
|----|--------------|--|---|
| 1  | Motivasi (Y) | Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan | 1. Daya Pendorong<br>2. Kerelaan<br>3. Membentuk Keahlian<br>4. Membentuk Ketrampilan<br>5. Kewajiban |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| 2 | Kompensasi finansial (X <sub>1</sub> )     | Kompensasi finansial ini secara sederhana adalah kompensasi berupa nominal uang. Mulai dari gaji bulanan, tunjangan tetap dan tidak tetap, uang lembur, asuransi, jaminan hari tua, uang pensiun, dan lain sebagainya  | 1. Gaji/ Upah<br>2. Insentif<br>3. Tunjangan                                       |
| 3 | Kompensasi non finansial (X <sub>2</sub> ) | Dikatakan kompensasi non finansial .sebab bentuk dari kompensasi yang kedua ini tidak berupa nominal uang atau bernilai rupiah. Biasanya, jenis kompensasi ini lebih kepada hal-hal yang tidak memiliki wujud fisik namun bisa dirasakan oleh karyawan secara langsung | 1. Waktu kerja yang fleksibel<br>2. Tanggungjawab pekerjaan<br>3. Lingkungan kerja |

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden yaitu karyawan PDAM kabupaten Pati, pengujian dilakukan dengan uji Validitas, Uji reliabilitas

### Metode Analisis

Uji asumsi klasik :Uji Normalitas Data,Uji Multikolinieritas Uji Heteroskedastisitas Analisis regresi linier berganda. Pengujian Hipotesis (Uji t) Uji F (Uji Kelayakan Model) , koefisien Determinasi

### HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Dari hasil SPSS dapat diketahui bahwa semua variabel valid dan reliable
2. Pada uji asumsi klasik semua memenuhi syarat yaitu pada uji multikolinearitas tidak terjadi multikolinearitas,uji heterokedastisitas pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, pada uji normalitas berdistribusi normal sehingga persyaratan normalitas terpenuhi.

### Analisis Regresi Linier

Pada dasarnya analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan variabel independen dengan tujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui (Gujarati, 2013) dalam (Ghozali, 2015). Berikut ini adalah hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini:

**Table 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)             | 1.693                       | .833       |                           | 2.032 | .046 |
| Kompensasi finansial     | .345                        | .062       | .358                      | 5.550 | .000 |
| Kompensasi non finansial | .591                        | .059       | .641                      | 9.946 | .000 |

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dari hasil analisis dengan program SPSS tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Adapaun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,693 + 0,345 X_1 + 0,591 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,693 hal ini berarti bahwa motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Bening Pati akan sebesar 1,693 jika kompensasi

finansial dan kompensasi non finansial sama dengan nol.

- 2) Koefisien regresi kompensasi finansial sebesar 0,345. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan kompensasi finansial sebesar satu satuan akan diikuti dengan kenaikan motivasi kerja karyawan sebesar 0,345.
- 3) Koefisien regresi kompensasi non finansial sebesar 0,591. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan kompensasi non finansial sebesar satu satuan akan diikuti dengan kenaikan motivasi kerja karyawan sebesar 0,591.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis 1 sampai dengan 2 diuji dengan uji parameter individual (uji statistik t) yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap

variabel dependen. Nilai dari uji t dilihat *p-value* (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen. Jika nilai *p-value* lebih kecil dari *level of signifikan* 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil dari analisis adalah sebagai berikut:

**Tabel.2**  
**Hasil Uji t**

| Model                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)             | 1.693                       | .833       |                           | 2.032 | .046 |
| Kompensasi finansial     | .345                        | .062       | .358                      | 5.550 | .000 |
| Kompensasi non finansial | .591                        | .059       | .641                      | 9.946 | .000 |

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: data primer yang diolah, 2020

**1) Pengujian Hipotesis 1 Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja**

. Dari tabel 4.10, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung kompensasi finansial adalah  $5,550 > t\text{-tabel } 1,998$  ( $df = n-k-1 = 63$ ). Tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi finansial maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Bening Pati. Dengan demikian, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

**2) Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja**

Dari tabel 4.10, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung kompensasi non finansial adalah  $9,946 > t\text{-tabel } 1,998$  ( $df = n-k-1 = 63$ ). Tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi non finansial maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Bening Pati. Dengan demikian, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Nilai dari uji F dilihat *p-value* (pada kolom sig) pada kolom signifikansi. Jika nilai *p-value* lebih kecil dari *level of signifikan* 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil dari analisis adalah sebagai berikut:

**Tabel .3**  
**Hasil uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 2412.581       | 2  | 1206.290    | 309.736 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 245.358        | 63 | 3.895       |         |                   |
|       | Total      | 2657.939       | 65 |             |         |                   |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi non finansial, Kompensasi finansial

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 3, nilai F-hitung adalah sebesar 309,736 dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut merupakan model yang fit atau model yang layak.

#### Uji Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y), (Ghozali, 2015). Berikut adalah hasil uji Koefisien Determinasi pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .953 <sup>a</sup> | .908     | .905              | 1.97347                    | 1.913         |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi non finansial, Kompensasi finansial

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2015). Ada kelemahan yang mendasar dalam penggunaan koefisien

determinasi yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada tambahan satu variabel maka R<sup>2</sup> pasti akan meningkat tanpa peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak.

Dari tabel 4 diatas, angka koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,908. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi finansial dan



kompensasi non finansial mempunyai peranan 90,8% secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 9,2% (100% - 90,8%) dijelaskan oleh

## **Pembahasan**

### **Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Bening Pati**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan hasil yang bernilai positif yaitu dapat diketahui bahwa nilai t-hitung variabel kompensasi finansial adalah sebesar 5,550. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,998; maka nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel ( $5,550 > 1,998$ ). Nilai signifikansi sebesar 0,000 pada tabel di atas menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kompensasi finansial adalah sebuah imbalan yang diberikan suatu instansi kepada karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan, sebagai bentuk timbal balik atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku ke arah positif.

Semakin tinggi gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan yang diberikan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja sehingga akan menjadikan kinerja karyawan

variabel lain yang mempengaruhi motivasi, misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

menjadi lebih baik. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki pemikiran dengan memberikan kinerja yang baik maka perusahaan makin menghargai kinerja mereka dan dengan senantiasa akan memberikan imbalan atau kompensasi yang semakin tinggi pula atas jasa mereka karena sudah membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sebaliknya jika karyawan tidak memberikan kinerjanya dengan baik maka perusahaan tidak akan memberikan gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan yang tinggi atau penghargaan pada karyawan.

Apabila karyawan mendapat kompensasi finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun apa bila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka motivasi kerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Pemberian kompensasi finansial oleh perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan lebih bersemangat dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Maka dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat. Dalam penelitian ini kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan secara individual, Sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan Ulfah (2016) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada KUD Karangploso Malang.

H1 : Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja di PDAM Tirta Bening Pati ( dapat diterima)

### **Pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Bening Pati**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan hasil yang bernilai positif yaitu. Hal ini dapat dilihat dari dapat diketahui bahwa nilai t-hitung variabel kompensasi non finansial adalah sebesar 9,946. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,998; maka nilai t-hitung lebih besar daripada ttabel ( $9,946 > 1,998$ ). Nilai signifikansi sebesar 0,000 pada tabel di atas menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,005$ .

Kompensasi non finansial adalah sebuah imbalan yang diberikan suatu instansi kepada karyawan dalam bentuk jamsostek atau penghargaan (*reward*), sebagai bentuk timbal balik atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku ke arah positif. Perusahaan dalam pemberian kompensasi tidak hanya berupa kompensasi finansial saja atau kompensasi yang berupa uang. Namun pemberian kompensasi juga dilakukan dalam bentuk nonfinansial yang merupakan imbalan atau balas jasa yang tidak berupa uang seperti: jaminan keamanan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan pelayanan untuk karyawan. Apabila karyawan mendapat kompensasi non finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, nyaman dan tidak khawatir terhadap kondisinya. Hal tersebut akan membuat karyawan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kinerja

karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Kompensasi non finansial diberikan kepada karyawan untuk menjamin keselamatan dan keamanan karyawan tersebut. Hal itu dilakukan perusahaan agar karyawan bisa menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan secara individual. Sesuai penelitian yang dilakukan Sahari (2016) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Rodeo Lawang, menyatakan bahwa secara simultan variabel komunikasi persuasif mempunyai pengaruh yang cukup kuat, dan jika dilihat dari Adjusted R Square maka variabel komunikasi persuasif mempunyai pengaruh yang cukup besar juga terhadap motivasi kerja

H2 : Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PDAM Tirta Bening Pati (dapat diterima )

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika kompensasi finansial yang diberikan perusahaan semakin tinggi maka motivasi kerja karyawan dalam bekerja meningkat.
2. Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan semakin tinggi maka motivasi kerja karyawan dalam bekerja meningkat juga

## SARAN

Melihat pentingnya masalah motivasi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka implikasi dari hasil penelitian ini adalah:

Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diterima karyawan memiliki peran yang sangat tinggi

dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penulis berharap motivasi kerja yang dimiliki karyawan PDAM Tirta Bening Pati ini dapat dipertahankan atau ditingkatkan lagi agar pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan dapat dilaksanakan dengan baik dan benar

## DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S., & Ardana, C. (2014). *Etika Bisnis dan Profesi Akuntansi*. Revisi. Jakarta: Salemba Empat.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur suatu pendekatan praktik. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Ghozali, I. (2015). Ghozali, Imam.(2015). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro. *IOSR Journal of Economics and Finance*. <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>.
- Gujarati, D. N. (2013). Dasar-Dasar Ekonometrika, Edisi 5. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Jusmaliani, J., & Nasution, H. (2013). Religiosity aspect in consumer behaviour: Determinants of halal meat consumption. *ASEAN Marketing Journal*.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & ranjan Tripathy, M. (2012). *Human Resource Management: A South-asian Perspective*. Cengage Learning.
- Sahari, A. B. (2016). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Rodeo-Lawang. *Malang. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*.
- Sihotang, A. (2012). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Pradnya Paramita*.
- Ulfah, M. (2016). Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT. Merdeka Nusantara di Kabupaten Tuban. *Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT. Merdeka Nusantara di Kabupaten Tuban/Renno Novianto Putra*.
- Veithzal Rivai, E. J. S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. *Rajawali Pers*.