



**Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan
PT. Abadi Palembang**

**Indriani
Azizah**

indriani@stie-aprin.ac.id
Azizahkarim0610@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin

Article Info

Kata Kunci :
*Kompensasi Non Finansial,
Motivasi*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Abadi Palembang. Sampel dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Data 30 responden dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Regresi Linier Sederhana pada SPSS. Hasil investigasi menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi karyawan. Bukti empiris ini dapat bermanfaat bagi PT Abadi Palembang. Pemimpin perusahaan sebaiknya mengoptimalkan kompensasi non finansial untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Indriani
Azizah

indriani@stie-aprin.ac.id
Azizahkarim0610@gmail.com

Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 11.2.2022

PENDAHULUAN

Dalam masa globalisasi ini, kemajuan suatu perusahaan ataupun organisasi sangat tergantung pada upaya perusahaan ataupun organisasi tersebut silih bekerja sama dengan perusahaan- perusahaan ataupun organisasi- organisasi lain. Prestasi sesuatu perusahaan ataupun organisasi ini pula tidak melebihi keahlian sumber daya manusianya. Upaya buat tingkatan mutu SDM perusahaan butuh dicoba secara baik, terencana serta terencana, sehingga perusahaan bisa bersaing secara sehat dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia (SDM) ialah permasalahan yang telah jadi negeri tumbuh pesat, oleh sebab itu pengelolaan sumber daya manusia dengan baik sangat berarti dicoba. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik hendak mencakup seluruh kegiatan yang digunakan perusahaan buat pengaruhi kapabilitas, sikap serta motivasi segala karyawan di perusahaan. (Sembel et al., 2018) Kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan

sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang sesuai akan menentukan apakah karyawan akan tetap bertahan atau keluar dari tempat dia bekerja. Pemberian kompensasi dapat pula mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap perusahaan dan kerja kerasnya selama ini. Apabila kepuasan kerja tercapai, maka hal itu juga akan memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap keputusan individu atau karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja. (Hasibuan, 2016) Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Sutrisno, 2016).

Oleh karena itulah maka penulis menduga kurang maksimalnya kompensasi non-finansial menjadi salah satu penyebab rendahnya motivasi karyawan untuk bekerja. Kemudian ada beberapa masalah motivasi kerja karyawan pada PT. Abadi Palembang yaitu antara lain kebutuhan fisik terlihat pada upah kerja lembur yang tidak diberikan kepada semua karyawan, kemudian tidak diberikannya penghargaan yang layak kepada karyawan yang berprestasi, sulitnya mendapatkan promosi jabatan, tidak adanya jaminan keamanan kerja seperti asuransi kecelakaan, sebab mereka ini selaku karyawan yang selalu bekerja di lapangan haruslah mendapat jaminan asuransi, hal inilah harus menjadi perhatian perusahaan dimasa mendatang.

Oleh karena itu penulis ingin mengetahui seberapa besar peran kompensasi non- finansial terhadap motivasi kerja dan tertarik untuk membahas lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Abadi Palembang.”**

A. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kompensasi non finansial di PT Abadi Palembang?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT Abadi Palembang?
3. Bagaimana kompensasi non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Abadi Palembang?

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data kuesioner dan wawancara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif di bantu dengan program SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Abadi Palembang yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh, dimana pengambilan sampel anggota populasi dilakukan keseluruhan dari populasi yang berjumlah sebanyak 30 responden.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi non finansial di PT. Abadi Palembang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan PT. Abadi Palembang.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Abadi Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat secara umum sebagai berikut :

1. Pihak Perusahaan, sebagai bahan masukan kepada pihak PT. Abadi Palembang penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak perusahaan yang dapat dijadikan bahan acuan dalam memberikan kompensasi non-finansial kepada karyawannya agar kedepannya dapat memberikan motivasi kepada karyawannya lebih baik lagi.
2. Bagi peneliti, bisa dapat menambah atau memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya yang berpengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan.

E. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Sederhana
2. Regresi Linier berganda
3. Uji Asumsi Klasik
3. Pengujian Hipotesis
 - a. Uji T (Uji Parsial)
 - b. Uji F (Uji Serempak)

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

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, S.P, 2014) Menurut 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.

Menurut (Hasibuan, 2016) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengertian ini dilengkapi pula dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu: perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*), pengadaan (*compensation*), pengintegrasian (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*), kedisiplinan (*discipline*), dan pemutusan hubungan kerja (*separation*).

B. Pengertian Kompensasi Non Finansial

Menurut Bangun (2012:257) mengemukakan bahwa kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diterima karyawan atas jasa pekerjaannya bukan dalam bentuk uang, tetapi mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karier, jaminan social, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. .Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan.”

C. Tujuan Kompensasi Non Finansial

Tujuan dalam pemberian kompensasi non finansial yaitu :

- a. Perekrutan yang lebih efektif
- b. Perbaikan moral dan k
- c. Kemangkiran lebih rendah
- d. Hubungan yang lebih baik
- e. Pengurangan pengaruh serikat buruh, baik yang ada sekarang maupun yang berpotensi.
- f. Pengurangan ancaman akan campur tangan pemerintah lebih lanjut

D. Indikator Kompensasi Non Finansial

Kompensasi Non finansial adalah balas jasa yang perusahaan berikan pada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi bentuk ini dibagi menjadi 2 jenis yaitu :

1. Non Financial The Job (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan) yaitu dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan harga diri (*self esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).
2. *Non Financial Job Environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan) yaitu dapat berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working condition*), pembagian kerja (*job sharing*).

E. Sistem Pemberian Kompensasi Non Finansial

Pemberian kompensasi adalah sebagai berikut : Pemberian kompensasi non finansial (*non financial compensation*) adalah pemberian kompensasi yang diterima atas dasar pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, lingkungan psikologis dan fisik dimana karyawan tersebut berada. Seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya kafetaria, sharing pekerjaan dan adanya waktu luang.

F. Definisi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior Menurut Greenberg dan Baron berpendapat Dalam (Wibowo, 2014:322) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintenance*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

G. Jenis Motivasi

Organisasi Dan Motivasi menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi sebagai berikut:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)
Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat buruk.

H. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor ekstern dan intern

- a. Faktor Ekstern adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersediannya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya.
- b. Faktor Intern adalah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta kinerja karyawan dan produktivitas kerja.
- c.

I. Indikator – indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut (Nur Azizah, 2019) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab
2. Prestasi Kerja
3. Peluang Untuk Maju
4. Pengakuan Atas Kinerja
5. Pekerjaan yang menantang

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa Kompensasi Non finansial berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Itu berarti kenaikan pada koefisien Kompensasi Non Finansial akan diikuti oleh kenaikan Motivasi kerja karyawan secara signifikan. Hal ini sesuai dengan hasil statistik dari hasil penelitian uji hipotesis yang dilakukan peneliti dan mendapatkan hasil signifikan dan bernilai positif yaitu $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan tingkat probabilitas signifikan $0,039 < 0,05$.

A. Pembahasan

Pada pembahasan ini, peneliti mengemukakan hasil analisis tentang pengaruh Kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Abadi Palembang. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Hasil pengujian kuesioner menggunakan uji validitas, reabilitas dan normalitas data sementara teknik analisa data yang digunakan yaitu Analisis Linear Sederhana dan pengujian hipotesis.

1. Uji Validitas , Reabilitas dan Normalitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini diajukan kepada 30 responden sebagai uji coba kuesioner. Adapun teknik pengujian dengan menggunakan SPSS. Version 20.00 Correlation Person dengan $N = 30$ dan $r_{tabel} = N-2 = 28$ (tingkat kepercayaan 5%) $= 0,374$. Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan SPSS. Version 20.00 Correlation Person maka uji Validitas instrument pada semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} pada setiap item pertanyaan lebih besar atau sama dengan nilai r_{tabel} atau $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Adapun hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Kompensasi Non Finansial (X)			
1	0,773	0,374	Valid
2	0,505	0,374	Valid
3	0,392	0,374	Valid
4	0,478	0,374	Valid
5	0,787	0,374	Valid
6	0,777	0,374	Valid
Motivasi Kerja Karyawan (Y)			
1	0,496	0,374	Valid
2	0,655	0,374	Valid
3	0,710	0,374	Valid
4	0,466	0,374	Valid
5	0,507	0,374	Valid
6	0,584	0,374	Valid
7	0,470	0,374	Valid
8	0,572	0,374	Valid
9	0,594	0,374	Valid
10	0,637	0,374	Valid

Sumber : Data Output program SPSS. 21

Berdasarkan hasil uji validitas tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan setiap variabel memiliki r hitung > dari r tabel (0,374) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid pada variabel kompensasi non finansial (X), dan Motivasi Kerja Karyawan (Y).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten, apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Jadi, dengan kata lain reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas pada instrumen penelitian ini dengan menggunakan rumus alfa cronbach dengan menggunakan SPSS Verison.20.00 . Scale reliability. Hasil pengujian realibilitas pada instrument penelitian ini dinyatakan reliabel semua karena nilai alfa dari tiap variabel diatas 0,60. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Kriteria	Keterangan
Kompensasi Nonfinansial(X)	0,739	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	0,739	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data Output program SPSS. 21

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas residual pada tabel test of normality dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov (K-S) dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai sig > 0,05, maka data penelitian berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai sig < 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Sumber : Data output program SPSS. 21

Tabel 4.7
Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.99433362	
Most Extreme Differences	Absolute	.090	
	Positive	.064	
	Negative	-.090	
Test Statistic		.090	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.951 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.946
		Upper Bound	.957

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa hasil uji Kolomogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,951 yang artinya lebih besar dari 0,05 (0,951 > 0,05). Dengan demikian data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

d. Analisis Regresi linier Sederhana

Dalam penelitian ini, analisis regresi sederhana dilakukan untuk menganalisis hubungan antara variabel Kompensasi Nonfinansial (X) dan Motivasi Kerja Karyawan (Y). Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Version 20.0, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2.774	7.166		
	Kompensasi	1.454	.268	.716	5.426

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data Output program SPSS. 21

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, diketahui hasil analisis regresi yang diperoleh, yaitu koefisien untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X) sebesar 1,454 dan dengan

konstanta sebesar 2,774. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,774.+ 1,454$$

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.0 adalah sebagai berikut:

- a. Nilai a (konstanta) sebesar 2,774 yang artinya jika Kompensasi Non finansial (X) nilainya 0, maka tingkat motivasi kerja karyawan terhadap kompensasi nonfinansial adalah sebesar 2,774.
- b. Nilai koefisien (b) regresi variabel kompensasi non finansial menunjukkan angka sebesar 1,454 dan arah positif artinya apabila variabel kompensasi non finansial (X) meningkat satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja karyawan (Y) terhadap variabel kompensasi non finansial sebesar 1,454 satu satuan.

Koefisien Determinasi

Dari koefisien determinasi, dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen yaitu Kompensasi Finansial (X) terhadap variabel dependen yaitu Motivasi Kerja Karyawan PT. Abadi Palembang pada. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai adjust R square pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.495	3.524

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa nilai R Square (R²) sebesar 0,513 (51,3%), angka tersebut menggambarkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variable independen yaitu Kompensasi Non finansial (X) terhadap variable dependen Motivasi Kerja Karyawan sebesar 51,3% sedangkan sisanya 48,7 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi financial, lingkungan kerja, insentif atau bonus bagi pegawai dan masih banyak lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam perusahaan atau dalam penelitian ini PT. Abadi Palembang.

Analisis Koefisien korelasi

Analisis koefisien korelasi dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel atau lebih yang berbeda agar dapat menentukan hasil hubungan antar variabel. Hasil perhitungan korelasi mempunyai kemungkinan penafsiran terhadap pengujian hipotesis dua arah. Korelasi searah jika nilai koefisien korelasi ditemukan positif sebaliknya jika nilai korelasi negatif, korelasi disebut tidak searah. Adapun hasil uji koefisien korelasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Correlations

		Kompensasi	Motivasi
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.716*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Motivasi	Pearson Correlation	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

Sumber : Data Output program SPSS. 21

Dari hasil output diatas diketahui bahwa :

1. Nilai korelasi antara variabel kompensasi non financial (X1) dengan variabel motivasi kerja karyawan (Y) sebesar ,716 searah positif. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang tinggi atau kuat antar variabel dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,70 – 1,00 adalah tinggi. Maka dapat dikatakan, bahwa variabel kompensasi non financial memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap motivasi kerja karyawan, Artinya apabila nilai kompensasi finansial tinggi maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial , yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung.

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial (Uji t)
 Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.774	7.166		1.387	.002
Kompensasi	1.454	.268	.716	5.426	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data Output program SPSS. 21

Tahap-tahap yang dilakukan untuk mengetahui uji t adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis
 Hipotesis Kompensasi Non finansial (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Abadi Palembang.
 H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh Kompensasi Non finansial (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT. Abadi Palembang.
 H_a : Secara parsial ada pengaruh Kompensasi Non finansial (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT. Abadi Palembang.
2. Menentukan tingkat signifikan.
 Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\% = 0,05$
3. Menentukan kriteria pengujian

- Menerima H_0 jika $\text{sig } t \geq 0,05$ dan tolak H_a
- Menolak H_0 jika $\text{sig } t < 0,05$ dan terima H_a

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Abadi Palembang maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

Berdasarkan hasil pengujian dari uji hipotesis t/uji parsial untuk variabel kompensasi nonfinansial terhadap variabel dependent yaitu motivasi kerja karyawan maka diperoleh hasil perhitungan t hitung sebesar 1.387 dengan tingkat probabilitas signifikan ($0,000 < 0,05$) dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh Kompensasi Nonfinansial (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Abadi Palembang. Hal ini dikarenakan pihak PT. Abadi Palembang dirasa telah memberikan balas jasa atau dalam hal ini kompensasi non finansial yang sesuai dengan harapan pegawai, seperti peningkatan jenjang karir, kesempatan mengikuti pelatihan karyawan atau pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan serta kondisi lingkungan kerja yang sudah mendukung , sehingga memberikan motivasi kerja bagi karyawan PT. Abadi Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Boedijoewono Nograho. 2001. *Pengantar Statistik Ekonomi dan Bisnis* Yogyakarta; unit penerbit dan percetakan (UPP) AMP YKPN.
- Donal. R Cooper. Dan William Emory. 1998. *Metode Penelitian Terapan Bisnis* Jilid 1 edisi Lima Jakarta Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi Soetrisno. 1991. *Analisis untuk Instrumen Angket, Test dan Skala Nilai dengan Basica*, Yogyakarta; Andi Offset.
- Hasan iqbal. 2002. *Metode Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta ; Ghalia Indah Kotler, Philip dan Armstrong. 2001 (alih Bahasa Damos Sihombing). *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Edisi 8 Jilid 1 Jakarta; Erlangga.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 1990. Cetakan ke 4. departemen Pendidikan dan Kebudayaan Balai pustaka Jakarta.
- Lupiyoadi, Kambat.2006. *Manajemen Pemasaran Jasa: Teori dan Praktek*. Jakarta; Salemba Empat.
- Priyanto, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Palembang: MediaKom. Sugiono. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung; AlfaBeta. -----2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. AlfaBeta -----2008. *Metode Statistik*. Edisi Ke-6. Bandung . AlfaBeta.
- Sunyoto, Danang. 2007. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*. Palembang: Amara Books.
- Suharjo, Bambang. 2008. *Analisis Regresi Terapan Dengan SPSS*. Palembang. Graha Ilmu.
- Tjipto, Fandy. 1995. *Strategi Pemasaran*. Palembang; Andi Offset -----1996. *Manajemen Jasa*. Palembang. Andi Offset.