

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Freight Express Surabaya merupakan perusahaan yang berada di bawah naungan PT. Freight Express Indonesia Group. PT. Freight Express Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *International freight forwarders* dan *shipping agencies*. PT. Freight Express Surabaya terletak di FEI Building, Jalan Mayjend Sungkono No. 204, Surabaya. PT. Freight Express Surabaya atau yang sekarang tergabung dalam PT. Freight Express Indonesia Group berdiri pada September 1989 di Surabaya. Pada tahun 1989, jumlah karyawan yang ada hanya enam orang. Dan pada tahun 2014, jumlah keseluruhan karyawan PT. Freight Express Indonesia Group sebanyak 850 orang. Sedangkan jumlah karyawan di cabang Surabaya berjumlah 100 orang. PT. Freight Express Indonesia Group saat ini mempunyai 9 anak perusahaan dan 43 kantor di seluruh Indonesia. Selain di Surabaya, PT. Freight Express Indonesia memiliki cabang di Jakarta, Semarang, Yogyakarta, Solo, Jepara, Denpasar, Lombok, Medan, Palembang, Samarinda, Balikpapan, dan Makassar.

PT. Freight Express Surabaya beroperasi dari hari Senin-Jumat. Hari Sabtu dan Minggu merupakan hari libur perusahaan. Perusahaan memiliki jam kerja yaitu pukul 08.30-17.00.

4.1 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

- *To be the choice for logistics operator in the markets we covered.*

Misi

- *We exist with the pursuit to provide total logistics solutions to maximize and assure quality and value-added interest to exporters and importers.*

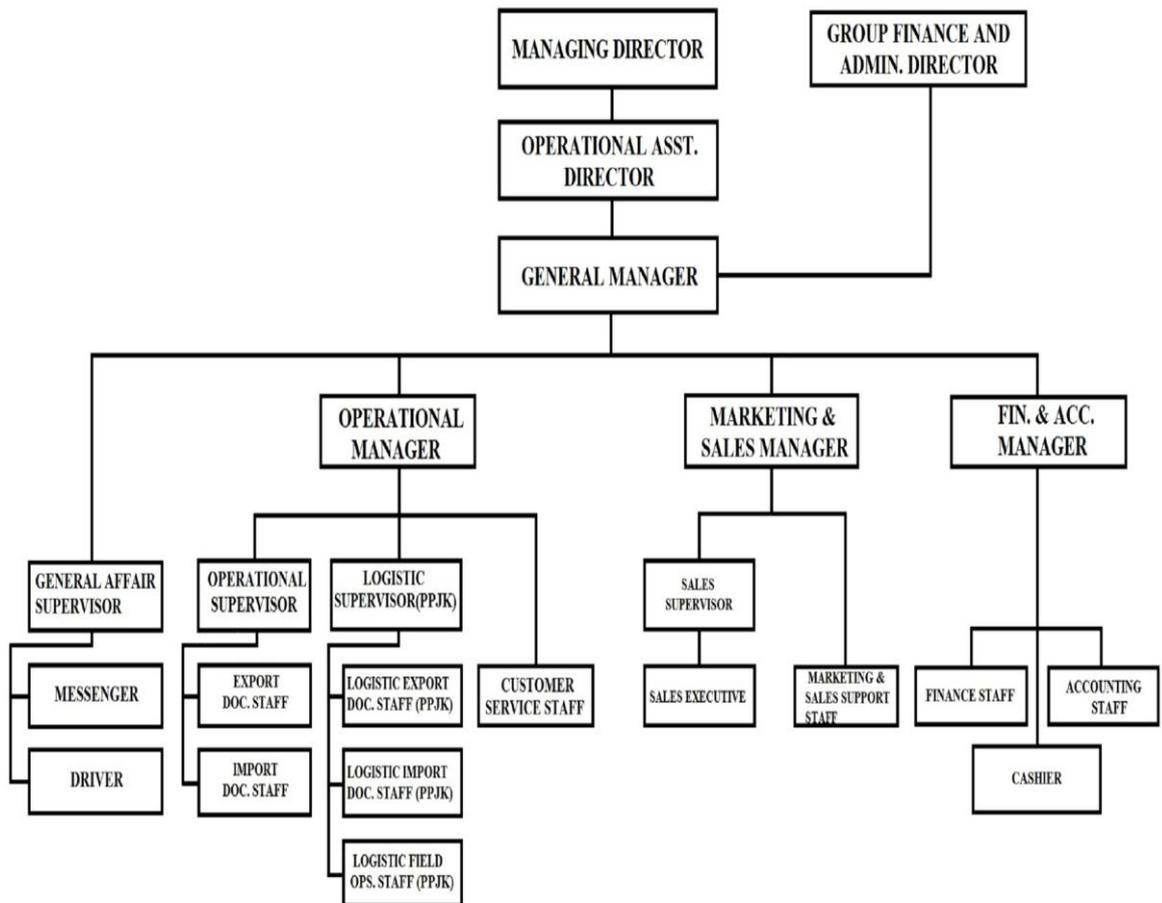
Nilai-nilai

- *We work beyond customers expectations throughout.*
- *We handle our business with credibility.*

- *We commit ourselves to update and upgrade our services and human resources.*
- *We maintain strong teamwork to achieve our common goals.*
- *We trust and respect each other.*

4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dan manajemen perusahaan merupakan elemen penting yang sangat menentukan dalam menjalankan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan dasar kerjasama yang mempunyai bentuk atau susunan yang jelas dalam tiap-tiap tugasnya serta untuk menegaskan hubungan antara satu sama lain. Berikut ini merupakan struktur organisasi di perusahaan PT. Freight Express Surabaya:



Sumber: data internal Perusahaan

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Freight Express Surabaya

Gambar 4.2 menunjukkan struktur organisasi yang ada di PT. Freight Express Surabaya.

4.3 Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan merupakan suatu pernyataan tertulis yang berisi uraian atau gambaran tentang apa saja yang harus dilakukan oleh orang yang memegang jabatan. Berikut ini merupakan deskripsi pekerjaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

1. *General Affair Supervisor*

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Mendukung seluruh kegiatan operasional perusahaan dengan melakukan seluruh kebutuhan kerja, maupun sarana atau fasilitas penunjang lain dengan cepat, akurat sesuai dengan anggaran yang ditentukan.
- b. Membuat, menjalankan, dan mengembangkan sistem kerja/prosedur atas pengadaan dan pemeliharaan fasilitas penunjang kerja.
- c. Mengawasi dan memantau semua kegiatan/pekerjaan yang ada dibawah departemennya.
- d. Membawahi bagian-bagian berikut:
 1. *Messenger*, memiliki tanggung jawab membantu staf ekspor dan impor dalam proses pengambilan dokumen, surat pengantar, surat D/O maupun B/L yang sesuai pada perusahaan terkait.
 2. *Driver*, memiliki tanggung jawab bertindak sebagai *carier* pengangkut muatan baik itu yang akan dimuat maupun dibongkar dari dan atau ke tempat tujuan dengan efisien dan aman.

2. *Operational Manager*

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Mengawasi kegiatan operasional perusahaan.
- b. Mengatur sistem kerja SDM (jam kerja, jam istirahat, dll).
- c. Merencanakan, mengendalikan, dan mengawasi seluruh kegiatan operasional dalam pengembangan perusahaan.

d. Membawahi *Operational Supervisor*, *Logistic Supervisor*, dan *Customer Service Staff*.

3. *Operational Supervisor*

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

a. Mengawasi dan mengkoordinir kegiatan *Export Document Staff* dan *Import Document Staff* agar berjalan sesuai dengan dengan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan

b. Menerima laporan dan dokumen dari staf Ekspor dan Impor.

c. Membawahi bagian-bagian sebagai berikut:

1. *Export Document Staff*, memiliki tanggung jawab menerima dokumen dari customer sebagai job order, merencanakan, mengkoordinasikan kelengkapan jenis dokumen seperti agen, PBM (perusahaan bongkar muat), dll, serta merencanakan jadwal pengiriman sesuai permintaan pelanggan dan mengkoordinasikan dengan bagian trucking, dan memberikan informasi tahapan proses kerja baik yang akan dilakukan maupun yang telah dilakukan secara berkala kepada customer.

2. *Import Document Staff*, memiliki tanggung jawab melakukan sistem korespondensi proses import dengan *supplier* dan *shipping line*, melakukan koordinasi dengan perusahaan Jasa Custom untuk dapat mengeluarkan barang *import* secepatnya dari pelabuhan Bea Cukai.

5. *Logistic Supervisor (PPJK)*

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

a. Merencanakan dan mengkoordinasikan kegiatan pemesanan, pengiriman, persediaan, dan pembelian agar proses permintaan dan pengadaan barang dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan, tepat waktu, efisien dan efektif.

b. Mengurusi dan mengawasi setiap kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya.

c. Membawahi bagian-bagian sebagai berikut:

1. *Logistic Export Doc. Staff (PPJK)*, memiliki tanggung jawab menerima kuasa dari para eksportir untuk mengurus custom

clearance dan jasa kepabeanan, mengurus pembuatan COO (*Certificate Of Origin*), dan menginput data ekspor dengan EDI system.

2. *Logistic Import Doc. Staff* (PPJK), memiliki tanggung jawab menerima kuasa dari para importir untuk mengurus *custom clearance* dan jasa kepabeanan, dan menginput data impor dengan EDI system.

3. *Logistic Field Ops. Staff* (PPJK), memiliki tanggung jawab merencanakan dan mengkoordinasikan pengiriman barang baik ekspor atau impor, dan memastikan pengiriman dilakukan dengan tepat waktu dan efisien, serta barang diterima oleh importer atau eksportir sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

6. *Customer Service Staff*

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Menerima order dari customer.
- b. Menjawab pertanyaan-pertanyaan atau memberikan informasi, dan penanganan keluhan-keluhan yang berhubungan dengan jasa yang ditawarkan oleh perusahaan.

7. *Marketing and Sales Manager*

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Merencanakan, mengontrol dan mengkoordinir proses penjualan dan pemasaran bersama *Sales Supervisor(s)* untuk mencapai target penjualan dan mengembangkan pasar secara efektif dan efisien.
- b. Menerapkan budaya, sistem, dan peraturan intern perusahaan serta menerapkan manajemen biaya, untuk memastikan budaya perusahaan dan sistem serta peraturan dijalankan dengan optimal.
- c. Menganalisa dan mengembangkan strategi marketing untuk meningkatkan jumlah pelanggan dan area sesuai dg target yang ditentukan.
- d. Membawahi bagian-bagian sebagai berikut:
 1. *Sales Supervisor*, memiliki tanggung jawab membuat strategi-strategi penjualan dan mensosialisasikan kepada tim sales,

memberikan laporan penjualan tim sales baik itu mingguan, bulanan atau tahunan, dan memonitoring aktivitas tim sales.

2. *Sales Executive*, memiliki tanggung jawab melaksanakan kegiatan penjualan produk perusahaan, dan membuat strategi pemasaran.
3. *Marketing and Sales Support Staff*, yang memiliki tanggung jawab untuk membantu *Marketing and Sales Manager*, *Sales Supervisor* dan *Sales Executive* dalam kegiatan pemasaran dan penjualan, dan menginput semua data penjualan yang diperoleh tim sales.

8. *Finance and Accounting Manager*

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasikan dan melakukan perencanaan dan analisis keuangan untuk dapat memberikan masukan dari sisi keuangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis, baik untuk kebutuhan investasi, ekspansi, operasional maupun kondisi keuangan lainnya.
- b. Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengontrol arus kas perusahaan (*cashflow*), terutama pengelolaan piutang dan hutang, sehingga memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kesehatan kondisi keuangan.
- c. Merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan sistem dan prosedur keuangan dan akuntansi, serta mengontrol pelaksanaannya untuk memastikan semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur, serta mengurangi risiko keuangan.
- d. Membawahi bagian-bagian sebagai berikut:
 1. *Finance Staff*, memiliki tanggung jawab melakukan pengaturan keuangan perusahaan, melakukan penagihan kepada customer, mengontrol aktivitas keuangan/transaksi keuangan perusahaan, menyiapkan dokumen penagihan *invoice*/kuitansi tagihan beserta kelengkapannya, dan melakukan rekonsiliasi dengan unit lain.
 2. *Accounting Staff*, memiliki tanggung jawab melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan, menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan, menyusun dan membuat laporan perpajakan

perusahaan, menyusun dan membuat anggaran pendapatan dan pengeluaran perusahaan secara periodik (bulanan atau tahunan).

3. *Cashier*, yang memiliki tanggung jawab menangani segala kegiatan yang berkenaan dengan penerimaan (pembayaran tunai dari customer) dan pengeluaran kas, menangani dan pembayaran segala tagihan perusahaan.

4.2 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Product Moment Pearson)*. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika r hitung $\leq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

4.2.1 Validitas Item Kompensasi Finansial (X_1)

Pada penelitian ini, item-item pertanyaan yang menjadi indikator variabel Kompensasi Finansial (X_1) adalah sebagai berikut:

- X_{1-1} Saya merasa kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan yang diharapkan dan dapat memenuhi kebutuhan.
- X_{1-2} Saya menerima tunjangan kesehatan dari perusahaan.
- X_{1-3} Saya menerima tunjangan hari raya dari perusahaan.
- X_{1-4} Saya menerima bonus sesuai dengan pekerjaan yang saya laksanakan.
- X_{1-5} Saya merasa pembayaran kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebijakan pemerintah.

Hasil uji validitas item-item dari variabel Kompensasi Finansial (X_1) akan dilihat berdasarkan hasil nilai *Pearson Correlation*, dengan ketentuan apabila nilai

Pearson Correlation adalah lebih besar bila dibandingkan dengan r_{tabel} dengan menggunakan program *SPSS*.

Tabel 4.1
Hasil pengujian validitas item Kompensasi Finansial (X_1)

Indikator	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,706	,000	0,361	Valid
X1.2	0,664	,000	0,361	Valid
X1.3	0,544	,000	0,361	Valid
X1.4	0,713	,000	0,361	Valid
X1.5	0,780	,000	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 5

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai korelasi *Pearson* (r_{hitung}) dari setiap pertanyaan pada variabel Kompensasi Finansial (X_1) lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361) dan nilai signifikansinya ,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan untuk menyatakan variabel Kompensasi Finansial (X_1) adalah *valid*.

4.2.2 Validitas Item Kompensasi Non-Finansial (X_2)

Pada penelitian ini, item-item pertanyaan yang menjadi indikator variabel Kompensasi Non-Finansial (X_2) adalah sebagai berikut:

- X₂₋₁ Saya merasa pekerjaan saya saat ini memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki.
- X₂₋₂ Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan karena wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.
- X₂₋₃ Saya merasa suasana dan lingkungan kerja saat ini sangat nyaman dan membuat saya semangat dalam bekerja.
- X₂₋₄ Saya merasa kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah baik bagi karyawan.

X_{2.5} Saya merasa kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan sangat mendukung dan memadai.

Hasil uji validitas item-item dari variabel Kompensasi Non-Finansial (X₂) akan dilihat berdasarkan hasil nilai *Pearson Correlation*, dengan ketentuan apabila nilai *Pearson Correlation* adalah lebih besar bila dibandingkan dengan r_{tabel} dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.2

Hasil pengujian validitas item Kompensasi Non-Finansial (X₂)

Indikator	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,588	,000	0,361	Valid
X2.2	0,625	,000	0,361	Valid
X2.3	0,685	,000	0,361	Valid
X2.4	0,774	,000	0,361	Valid
X2.5	0,706	,000	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi *Pearson* (r_{hitung}) dari setiap pertanyaan pada variabel Kompensasi Non-Finansial (X₂) lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361) dan nilai signifikansinya ,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan untuk menyatakan variabel Kompensasi Non-Finansial (X₂) adalah *valid*.

4.2.3 Validitas Item Motivasi Kerja

Pada penelitian ini, item-item pertanyaan yang menjadi indikator variabel Motivasi Kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Y₁ Saya selalu masuk kerja dan jarang absen.

Y₂ Saya merasa sistem *reward* dan *punishment* yang diberikan meningkatkan motivasi kerja saya.

- Y₃ Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang saya miliki.
- Y₄ Saya mendapatkan posisi dan jabatannya sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang saya miliki.
- Y₅ Saya diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir.
- Y₆ Saya menerima nasihat atau masukan dari Pimpinan.
- Y₇ Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan yang wajar.
- Y₈ Saya merasa sistem penggajian yang diterapkan perusahaan sudah baik.
- Y₉ Saya merasa sistem pemberian bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.
- Y₁₀ Saya memiliki minat kerja yang sangat tinggi terhadap setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Hasil uji validitas item-item dari variabel Motivasi Kerja (Y) akan dilihat berdasarkan hasil *Pearson Correlation*, dengan ketentuan apabila nilai *Pearson Correlation* adalah lebih besar bila dibandingkan dengan r_{tabel} dengan menggunakan program *SPSS*.

Tabel 4.3
Hasil pengujian validitas item Motivasi Kerja (Y)

Indikator	r _{hitung}	Sig.	r _{table}	Keterangan
Y.1	0,490	,000	0,361	Valid
Y.2	0,525	,000	0,361	Valid
Y.3	0,793	,000	0,361	Valid
Y.4	0,763	,000	0,361	Valid
Y.5	0,668	,000	0,361	Valid
Y.6	0,617	,000	0,361	Valid
Y.7	0,566	,000	0,361	Valid
Y.8	0,549	,000	0,361	Valid
Y.9	0,655	,000	0,361	Valid
Y.10	0,564	,000	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi *Pearson* (r_{hitung}) dari setiap pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (Y) lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361), dan nilai signifikansinya ,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan untuk menyatakan variabel Motivasi Kerja (Y) adalah *valid*.

4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur. Uji reliabilitas juga dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Dengan kata lain, jika *alpha* yang dinilai lebih besar dari 0,6, maka item-item yang digunakan dalam kuesioner dapat disebut reliabel.

Tabel 4.4

Hasil pengujian reliabilitas item Kompensasi Finansial (X₁)

Cronbach's Alpha	Nilai Kritis
0,698	0,6

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari Kompensasi Finansial (X₁) adalah 0,698, lebih dari nilai kritis yaitu 0,6. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk menyatakan variabel Kompensasi Finansial (X₁) adalah reliabel.

Tabel 4.5

Hasil pengujian reliabilitas item Kompensasi Non-Finansial (X₂)

Cronbach's Alpha	Nilai Kritis
0,700	0,6

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari Kompensasi Non-Finansial (X_2) adalah 0,700, lebih dari nilai kritis yaitu 0,6. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk menyatakan variabel Kompensasi Non-Finansial (X_2) adalah reliabel.

Tabel 4.6

Hasil pengujian reliabilitas item Motivasi Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	Nilai Kritis
0,858	0,6

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari Motivasi Kerja (Y) adalah 0,858, lebih dari nilai kritis yaitu 0,6. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk menyatakan variabel Motivasi Kerja (Y) adalah reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum analisis dengan model regresi linier berganda dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil perhitungan dapat diinterpretasikan dengan akurat.

4.4.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas data, dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Normalitas data dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Jika Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan jika Sig. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.7
Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

	Kompensasi Finansial	Kompensasi Non-Finansial	Motivasi Kerj
Kolmogorov-Smirnov Z	,896	1,239	,830
Asymp. Sig. (2-tailed)	,399	,093	,497

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa Sig. data untuk variabel Kompensasi Finansial adalah sebesar 0,399, Kompensasi Non-Finansial sebesar 0,093, dan Motivasi Kerja sebesar 0,497. Nilai Sig. data dari ketiga variabel lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data Kompensasi Finansial, Kompensasi Non-Finansial, dan Motivasi Kerja berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel bebas atau independen. Jika keseluruhan nilai *tolerance* > 0,1 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial	0,915	1,093
Kompensasi Non-Finansial	0,915	1,093
a. Dependent Variable : Motivasi Kerja		

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai toleransi dari variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial adalah 0,915, lebih

besar dari 0,1, dan dengan nilai VIF sebesar 1,093, yaitu < 10 . Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan variabel Kompensasi Non-Finansial (X_2).

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji sama atau tidak varian dari residu observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika varian residual satu observasi ke observasi lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah terjadi masalah heteroskedastisitas atau tidak, harus dilihat dari nilai signifikansi variabel independen. Apabila nilai signifikansi variabel bebas $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi variabel bebas $< 0,05$, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Unstandardized Coefficients		Standard Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,602	3,378		1,066	,293
Kompensasi Finansial	,116	,139	,141	,837	,408
Kompensasi Non-Finansial	-,161	,146	-,186	-1,105	,276

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa variabel independen Kompensasi Finansial (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,408 dan variabel Kompensasi Non-Finansial (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,276. Karena nilai signifikansi dari kedua variabel ini lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

4.5 Deskripsi Profil Responden

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, dan status perkawinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Deskripsi Profil Responden

Jenis Kelamin	Pria	20	50 %
	Wanita	20	50 %
	Total	40	100 %
Usia	< 25 tahun	7	17,5 %
	25-35 tahun	18	45 %
	36-45 tahun	13	32,5 %
	> 45 tahun	2	5 %
	Total	40	100%
Pendidikan	SMA	14	35%
	Diploma	3	7,5%
	Sarjana	23	57,5%
	Total	40	100%
Lama Bekerja	< 5 tahun	17	42,5%
	6-10 tahun	10	25%
	11-15 tahun	9	22,5%
	16-20 tahun	2	5%
	> 20 tahun	2	5%
	Total	40	100%
Status Perkawinan	Belum Menikah	13	32,5%
	Menikah	27	67,5%
	Total	40	100%

Sumber: data internal perusahaan, diolah.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas yang didapat dari pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS 21.0*, dapat diketahui bahwa dari total 40 orang karyawan yang menjadi responden penelitian ini, karyawan PT. Freight Express Surabaya yang berjenis kelamin pria sebanyak 20 orang (50% responden) dan wanita sebanyak 20 orang (50% responden).

Dari hasil pengolahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia yang ditunjukkan pada tabel diatas, dari total 40 orang responden mayoritas

karyawan PT. Freight Express Surabaya sebanyak 18 orang (17,5% responden) berusia < 25 tahun.

Dari hasil pengolahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel diatas, dari total 40 orang mayoritas karyawan PT. Freight Express Surabaya sebanyak 23 orang (57,5% responden) merupakan lulusan Sarjana.

Dari hasil pengolahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang ditunjukkan pada tabel diatas, dari total 40 orang sebanyak 17 orang (42,5% responden) memiliki masa kerja < 5 tahun.

Dari hasil pengolahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan status perkawinan yang ditunjukkan pada tabel diatas, dari total 40 orang mayoritas karyawan PT. Freight Express Surabaya sebanyak 27 orang (67,5% responden) sudah menikah.

4.6 Deskripsi Jawaban Responden

4.6.1 Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan dikategorikan menjadi tiga kategori, yaitu baik, sedang, dan buruk. Kategori ini dibuat dengan ketentuan:

$$\text{Interval} = (\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}) / \text{kategori}$$

Dimana:

Nilai tertinggi = 5 (sangat setuju)

Nilai terendah = 1 (sangat tidak setuju)

Sehingga:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (5 - 1) / 3 \\ &= (1,33) \end{aligned}$$

Sehingga kriteria penilaiannya adalah:

Buruk : Untuk nilai mean dengan interval 1 – 2,333.

Sedang : Untuk nilai mean dengan interval 2,334 – 3,667.

Baik : Untuk nilai mean dengan interval 3,668 – 5,000.

Tabel 4.11**Tanggapan responden mengenai variabel Kompensasi Finansial (X_1)**

Var.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
X_{1-1}	Saya merasa kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan yang diharapkan dan dapat memenuhi kebutuhan.	-	8	9	17	6	3,53	Sedang
X_{1-2}	Saya menerima tunjangan kesehatan dari perusahaan.	-	-	9	20	11	4,05	Baik
X_{1-3}	Saya menerima tunjangan hari raya dari perusahaan.	-	-	3	16	21	4,45	Baik
X_{1-4}	Saya menerima bonus sesuai dengan pekerjaan yang saya laksanakan.	-	-	5	22	13	4,20	Baik
X_{1-5}	Saya merasa pembayaran kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebijakan pemerintah.	-	6	18	13	3	3,33	Sedang

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 40 orang responden, mayoritas responden “Setuju” dengan pernyataan “Saya merasa kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan yang diharapkan dan dapat memenuhi kebutuhan”, dengan frekuensi jawaban sebanyak 17 orang (42,5%), disusul dengan adanya 9 orang (22,5% responden) yang menyatakan “Netral”, kemudian ada 8 orang (20% responden) yang menyatakan “Tidak Setuju”, sedangkan 6 orang (15% responden) lainnya menyatakan “Sangat Setuju” dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator X_{1-1} .

Dari 40 orang responden, mayoritas responden “Setuju” dengan pernyataan “Saya menerima tunjangan kesehatan dari perusahaan”, dengan frekuensi jawaban sebanyak 20 orang (50%), kemudian ada 11 orang (27,5% responden) yang menyatakan “Sangat Setuju”, sedangkan 9 orang (22,5%

responden) lainnya menyatakan “Netral” dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator X_{1-2} .

Dari 40 orang responden, mayoritas responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan “Saya menerima tunjangan hari raya dari perusahaan”, dengan frekuensi jawaban sebanyak 21 orang (52,5%), kemudian ada 16 orang (40% responden) yang menyatakan “Setuju”, sedangkan 3 orang (7,5% responden) lainnya menyatakan “Netral” dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator X_{1-3} .

Dari 40 orang responden, mayoritas responden “Setuju” dengan pernyataan “Saya menerima bonus sesuai dengan pekerjaan yang saya laksanakan”, dengan frekuensi jawaban sebanyak 22 orang (55%), kemudian ada 13 orang (32,5% responden) yang menyatakan “Sangat Setuju”, sedangkan 5 orang (12,5% responden) lainnya menyatakan “Netral” dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator X_{1-4} .

Dari 40 orang responden, mayoritas responden “Netral” dengan pernyataan “Saya merasa pembayaran kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebijakan pemerintah”, dengan frekuensi jawaban sebanyak 18 orang (45%), disusul dengan adanya 13 orang (32,5% responden) yang menyatakan “Setuju”, kemudian ada 6 orang (15% responden) yang menyatakan “Tidak Setuju”, sedangkan 3 orang (7,5% responden) lainnya menyatakan “Setuju” dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator X_{1-5} .

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari tiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Kompensasi Finansial (X_1) yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah berada pada interval diantara 3,668 – 5000, dimana interval terendah berada pada *mean* sebesar 3,33 (X_{1-5}) dan interval tertinggi berada pada *mean* sebesar 4,45 (X_{1-3}). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian karyawan terhadap kompensasi finansial yang diberikan perusahaan adalah “Baik”.

4.6.2 Variabel Kompensasi Non-Finansial (X₂)

Kompensasi non-finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan dikategorikan menjadi tiga kategori, yaitu baik, sedang, dan buruk. Kategori ini dibuat dengan ketentuan:

$$\text{Interval} = (\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}) / \text{kategori}$$

Dimana:

Nilai tertinggi = 5 (sangat setuju)

Nilai terendah = 1 (sangat tidak setuju)

Sehingga:

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= (5 - 1) / 3 \\ &= (1,33)\end{aligned}$$

Sehingga kriteria penilaiannya adalah:

Buruk : Untuk nilai mean dengan interval 1 – 2,333.

Sedang : Untuk nilai mean dengan interval 2,334 – 3,667.

Baik : Untuk nilai mean dengan interval 3,668 – 5,000.

Tabel 4.12

Tanggapan responden mengenai variabel Kompensasi Non-Finansial (X₂)

Var.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
X ₂₋₁	Saya merasa pekerjaan saya saat ini memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki.	-	1	6	19	14	4,15	Baik
X ₂₋₂	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan karena wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.	-	-	2	19	19	4,43	Baik

Tabel 4.12 (sambungan)

Tanggapan responden mengenai variabel Kompensasi Non-Finansial (X₂)

X ₂₋₃	Saya merasa suasana dan lingkungan kerja saat ini sangat nyaman dan membuat saya semangat dalam bekerja.	-	-	8	22	10	4,05	Baik
X ₂₋₄	Saya merasa kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah baik bagi karyawan.	-	3	10	19	8	3,80	Baik
X ₂₋₅	Saya merasa kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan sangat mendukung dan memadai	-	2	17	16	5	3,60	Sedang

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 40 orang responden, mayoritas responden “Setuju” dengan pernyataan “Saya merasa pekerjaan saya saat ini memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki.”, dengan frekuensi jawaban sebanyak 19 orang (47,5%), disusul dengan adanya ada 14 orang (35% responden) yang menyatakan “Sangat Setuju”, kemudian ada 6 orang (15% responden) yang menyatakan “Netral”, sedangkan 1 orang (2,5% responden) lainnya menyatakan “Tidak Setuju” dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator X₂₋₁.

Dari 40 orang responden, tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan karena wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya”, dengan frekuensi jawaban sebanyak 19 orang (47,5% responden) menyatakan “Sangat Setuju”, kemudian sebanyak 19 orang (47,5% responden) menyatakan “Setuju”, sedangkan 2 orang

(5% responden) lainnya menyatakan “Netral” dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator X_{2-2} .

Dari 40 orang responden, mayoritas responden “Setuju” dengan pernyataan “Saya merasa suasana dan lingkungan kerja saat ini sangat nyaman dan membuat saya semangat dalam bekerja”, dengan frekuensi jawaban sebanyak 22 orang (55%), kemudian ada 10 orang (25% responden) yang menyatakan “Sangat Setuju”, sedangkan 8 orang (20% responden) lainnya menyatakan “Netral” dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator X_{2-3} .

Dari 40 orang responden, mayoritas responden “Setuju” dengan pernyataan “Saya merasa kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah baik bagi karyawan”, dengan frekuensi jawaban sebanyak 19 orang (47,5%), disusul dengan adanya 10 orang (25% responden) yang menyatakan “Netral”, kemudian ada 8 orang (20% responden) yang menyatakan “Sangat Setuju”, sedangkan 3 orang (7,5% responden) lainnya menyatakan “Tidak Setuju” dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator X_{2-4} .

Dari 40 orang responden, mayoritas responden “Netral” dengan pernyataan “Saya merasa pembayaran kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebijakan pemerintah”, dengan frekuensi jawaban sebanyak 17 orang (42,5%), disusul dengan adanya 16 orang (40% responden) yang menyatakan “Setuju”, kemudian ada 5 orang (12,5% responden) yang menyatakan “Sangat Setuju”, sedangkan 2 orang (5% responden) lainnya menyatakan “Tidak Setuju” dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator X_{2-5} .

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari tiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Kompensasi Non-Finansial (X_2) yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah berada pada interval diantara 3,668 – 5000, dimana interval terendah berada pada *mean* sebesar 3,60 (X_{2-5}) dan interval tertinggi berada pada *mean* sebesar 4,43 (X_{2-2}). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian karyawan terhadap kompensasi non-finansial yang diberikan perusahaan adalah “Baik”.

4.6.3 Variabel Motivasi Kerja (Y)

Motivasi Kerja karyawan dikategorikan menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kategori ini dibuat dengan ketentuan:

$$\text{Interval} = (\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}) / \text{kategori}$$

Dimana:

Nilai tertinggi = 5 (sangat setuju)

Nilai terendah = 1 (sangat tidak setuju)

Sehingga:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (5 - 1) / 3 \\ &= (1,33) \end{aligned}$$

Rendah : Untuk nilai mean dengan interval 1 – 2,333.

Sedang : Untuk nilai mean dengan interval 2,334 – 3,667.

Tinggi : Untuk nilai mean dengan interval 3,668 – 5,000.

Tabel 4.13

Tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja (Y)

Var.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
Y ₁	Saya selalu masuk kerja dan jarang absen	-	1	4	19	16	4,25	Tinggi
Y ₂	Saya merasa sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang diberikan meningkatkan motivasi kerja saya.	-	-	14	18	8	3,85	Tinggi
Y ₃	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang saya miliki.	-	1	12	22	5	3,78	Tinggi
Y ₄	Saya mendapatkan posisi dan jabatannya sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang saya miliki.	-	1	16	17	6	3,68	Tinggi

Tabel 4.13 (sambungan)

Tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja (Y)

Y.5	Saya diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir.	-	1	12	23	4	3,75	Tinggi
Y.6	Saya menerima nasihat atau masukan dari Pimpinan.	-	1	8	21	10	4,00	Tinggi
Y.7	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan yang wajar.	-	1	5	18	16	4,23	Tinggi
Y.8	Saya merasa sistem penggajian yang diterapkan perusahaan sudah baik.	-	-	12	22	6	3,85	Tinggi
Y.9	Saya merasa sistem pemberian bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.	-	1	9	22	8	3,93	Tinggi
Y.10	Saya memiliki minat kerja yang sangat tinggi terhadap setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.	-	-	5	24	11	4,15	Tinggi

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 40 orang responden, mayoritas responden “Setuju” dengan pernyataan “Saya selalu masuk kerja dan jarang absen”, dengan frekuensi jawaban sebanyak 19 orang (47,5%), disusul dengan adanya 16 orang (40% responden) yang menyatakan “Sangat Setuju”, kemudian ada 4 orang (10% responden) yang menyatakan “Netral”, sedangkan 1 orang (2,5% responden) lainnya menyatakan “Tidak Setuju” dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator Y₁.

Dari 40 orang responden, mayoritas responden “Setuju” dengan pernyataan “Saya merasa sistem *reward* dan *punishment* yang diberikan

meningkatkan motivasi kerja saya”, dengan frekuensi jawaban sebanyak 18 orang (45%), kemudian ada 14 orang (35% responden) yang menyatakan “Netral”, sedangkan 8 orang (20% responden) lainnya menyatakan “Sangat Setuju” dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator Y₂.

Dari 40 orang responden, mayoritas responden “Setuju” dengan pernyataan “Saya merasa kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah baik bagi karyawan”, dengan frekuensi jawaban sebanyak 22 orang (55%), disusul dengan adanya 12 orang (30% responden) yang menyatakan “Netral”, kemudian ada 5 orang (12,5% responden) yang menyatakan “Sangat Setuju”, sedangkan 1 orang (2,5% responden) lainnya menyatakan “Tidak Setuju” dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator Y₃.

Dari 40 orang responden, mayoritas responden “Setuju” dengan pernyataan “Saya mendapatkan posisi dan jabatannya sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang saya miliki”, dengan frekuensi jawaban sebanyak 17 orang (42,5%), disusul dengan adanya 16 orang (40% responden) yang menyatakan “Netral”, kemudian ada 6 orang (15% responden) yang menyatakan “Sangat Setuju”, sedangkan 1 orang (2,5% responden) lainnya menyatakan “Tidak Setuju” dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator Y₄.

Dari 40 orang responden, mayoritas responden “Setuju” dengan pernyataan “Saya diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir”, dengan frekuensi jawaban sebanyak 23 orang (57,5%), disusul dengan adanya 12 orang (30% responden) yang menyatakan “Netral”, kemudian ada 4 orang (10% responden) yang menyatakan “Sangat Setuju”, sedangkan 1 orang (2,5% responden) lainnya menyatakan “Tidak Setuju” dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator Y₅.

Dari 40 orang responden, mayoritas responden “Setuju” dengan pernyataan “Saya menerima nasihat atau masukan dari Pimpinan”, dengan frekuensi jawaban sebanyak 21 orang (52,5%), disusul dengan adanya 10 orang (25% responden) yang menyatakan “Sangat Setuju”, kemudian ada 8 orang (20% responden) yang menyatakan “Netral”, sedangkan 1 orang (2,5% responden) lainnya menyatakan “Tidak Setuju” dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator Y₆.

Dari 40 orang responden, mayoritas responden “Setuju” dengan pernyataan “Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan yang wajar.”, dengan frekuensi jawaban sebanyak 18 orang (45%), disusul dengan adanya 16 orang (40% responden) yang menyatakan “Sangat Setuju”, kemudian ada 5 orang (12,5% responden) yang menyatakan “Netral”, sedangkan 1 orang (2,5% responden) lainnya menyatakan “Tidak Setuju” dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator Y₇.

Dari 40 orang responden, mayoritas responden “Setuju” dengan pernyataan “Saya merasa sistem penggajian yang diterapkan perusahaan sudah baik”, dengan frekuensi jawaban sebanyak 22 orang (55%), kemudian ada 12 orang (30% responden) yang menyatakan “Netral”, sedangkan 6 orang (15% responden) lainnya menyatakan “Sangat Setuju” dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator Y₈.

Dari 40 orang responden, mayoritas responden “Setuju” dengan pernyataan “Saya merasa sistem pemberian bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan”, dengan frekuensi jawaban sebanyak 22 orang (55%), disusul dengan adanya 9 orang (22,5% responden) yang menyatakan “Netral”, kemudian ada 8 orang (20% responden) yang menyatakan “Sangat Setuju”, sedangkan 1 orang (2,5% responden) lainnya menyatakan “Tidak Setuju” dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator Y₉.

Dari 40 orang responden, mayoritas responden “Setuju” dengan pernyataan “Saya memiliki minat kerja yang sangat tinggi terhadap setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan”, dengan frekuensi jawaban sebanyak 24 orang (60% responden), kemudian ada 11 orang (27,5% responden) yang menyatakan “Netral”, sedangkan 5 orang (12,5% responden) lainnya menyatakan “Sangat Setuju” dengan pernyataan yang digunakan sebagai indikator Y₁₀.

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari tiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Motivasi Kerja (Y) karyawan telah berada pada interval diantara 3,668 – 5000, dimana interval terendah berada pada *mean* sebesar 3,68 (Y₄) dan interval tertinggi berada pada *mean* sebesar 4,25 (Y₁). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah “Tinggi”.

4.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Kuncoro (2003, p.223), model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membuat persamaan garis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non-Finansial (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Freight Express Surabaya. Selanjutnya, model regresi yang terbentuk berdasarkan hasil program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21.0 adalah sebagai berikut:

$$Y = 13,572 + 0,789KF + 0,523KNF$$

Keterangan:

Y = Variabel Motivasi Kerja

KF = Variabel Kompensasi Finansial

KNF = Variabel Kompensasi Non-Finansial

Tabel 4.14
Model Regresi

Model	Koefisien Regresi
Konstanta	13,572
Kompensasi Finansial	0,789
Kompensasi Non-Finansial	0,523

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non-Finansial (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Dalam hal ini jika variabel Kompensasi Finansial (X_1) naik satu satuan, maka variabel Motivasi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,789. Selanjutnya, apabila variabel Kompensasi Non-Finansial (X_2) naik satu satuan, maka variabel Motivasi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,523.

Selanjutnya, nilai korelasi (R) dan koefisien determinasi berganda (R^2) yang dihasilkan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Korelasi dan Koefisien Determinasi Berganda

R	R^2
0,616	0,379

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, dapat diketahui bahwa hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,616, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non-Finansial (X_2) dengan Motivasi Kerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada diantara 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non-Finansial (X_2) dengan motivasi kerja karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Motivasi Kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Selain itu, nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,379, berarti Motivasi Kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya dipengaruhi oleh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial, yaitu sebesar 37,9%, sedangkan sisanya yaitu 62,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4.8 Uji t (Uji Parsial)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non-Finansial (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan. Selanjutnya, hasil uji t (uji parsial) berdasarkan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil uji t

Variabel Bebas	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Kompensasi Finansial	.789	.231	.463	3.419	.002
Kompensasi Non-Finansial	.523	.242	.292	2.159	.037

Sumber : Lampiran 7

Berikut merupakan langkah-langkah pengujian hipotesis masing-masing variabel bebas:

1. Kompensasi Finansial (X_1)

a. Hipotesis Statistik

H_{0-1} $\beta = 0$, artinya Kompensasi Finansial (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya.

H_{a-1} $\beta \neq 0$, artinya Kompensasi Finansial (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya.

b. Tingkat signifikansi (α) ditetapkan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

c. Kriteria pengujian:

1) Apabila signifikansi $t_{hitung} < 0,05$, maka H_{a-1} diterima dan H_{0-1} ditolak, yang berarti Kompensasi Finansial (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Freight Express Surabaya.

2) Apabila signifikansi $t_{hitung} > 0,05$, maka H_{0-1} diterima dan H_{a-1} ditolak, yang berarti Kompensasi Finansial (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Freight Express Surabaya.

d. Kesimpulan

Berdasarkan Tabel 4.16, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari t_{hitung} dari Kompensasi Finansial (X_1) adalah 0,002, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa H_{a-1} diterima dan H_{0-1} ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa

Kompensasi Finansial (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Freight Express Surabaya.

2. Kompensasi Non-Finansial (X_2)

a. Hipotesis Statistik

$H_{0-2} \quad \beta = 0$, artinya Kompensasi Non-Finansial (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya.

$H_{a-2} \quad \beta \neq 0$, artinya Kompensasi Non-Finansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya.

b. Tingkat signifikansi (α) ditetapkan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

c. Kriteria pengujian:

1) Apabila signifikansi $t_{hitung} < 0,05$, maka H_{a-2} diterima dan H_{0-2} ditolak, yang berarti Kompensasi Non-Finansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Freight Express Surabaya.

2) Apabila signifikansi $t_{hitung} > 0,05$, maka H_{0-2} diterima dan H_{a-2} ditolak, yang berarti Kompensasi Non-Finansial (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Freight Express Surabaya.

d. Kesimpulan

Berdasarkan Tabel 4.16, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari t_{hitung} dari Kompensasi Non-Finansial (X_2) adalah 0,037, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa H_{a-2} diterima dan H_{0-2} ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Non-Finansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Freight Express Surabaya.

4.9 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non-Finansial (X_2) memiliki pengaruh positif secara simultan

terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan. Selanjutnya, hasil uji F (uji simultan) berdasarkan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	275,080	2	137,540	11,286	.000 ^b
Residual	450,895	37	12,186		
Total	725,975	39			

Sumber : Lampiran 7

Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji F adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis Statistik

$H_{0-3} \quad \beta = 0$, artinya Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non-Finansial (X_2) bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Freight Express Surabaya.

$H_{a-3} \quad \beta \neq 0$, artinya Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non-Finansial (X_2) bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Freight Express Surabaya.

b. Tingkat signifikansi (α) ditetapkan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

c. Kriteria pengujian:

1) Apabila signifikansi $F_{hitung} > 0,05$ dan $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_{0-3} diterima dan H_{a-3} ditolak, yang berarti Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non-Finansial (X_2) bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Freight Express Surabaya.

2) Apabila signifikansi $F_{hitung} < 0,05$ dan $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_{0-3} ditolak dan H_{a-3} diterima, yang berarti Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non-Finansial (X_2) bersama-sama memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Freight Express Surabaya.

d. Kesimpulan

Berdasarkan Tabel 4.17, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari F_{hitung} adalah 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dan nilai dari F_{hitung} (11,286), dimana nilai ini lebih kecil dari nilai F_{tabel} (3,25). Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa H_{0-3} ditolak dan H_{a-3} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa dan Kompensasi Non-Finansial (X_2) bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Freight Express Surabaya.

4.10 Pembahasan Hasil Penelitian

Kompensasi merupakan sesuatu yang biasanya diterima oleh karyawan sebagai timbal balik atas apa yang sudah mereka kerjakan. Kompensasi mempunyai dua komponen yaitu Kompensasi Finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, dan lain sebagainya (Dessler, 2007, p.46).

Kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada seorang karyawan dapat dibedakan menjadi dua (Simamora, 2006, p.443), yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Bentuk kompensasi finansial terdiri dari dua macam yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa bayaran pokok yang didalamnya termasuk gaji, upah; bayaran prestasi (*merit pay*); bayaran insentif (*insentive pay*) yang terdiri dari bonus, komisi, pembagian laba, opsi saham; serta bayaran tertanggung (*deffered pay*), yang terdiri dari program tabungan dan anuitas pembelian saham. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung, dapat berupa: program-program perlindungan, termasuk di dalamnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja; bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil; serta fasilitas-fasilitas yang terdiri dari kendaraan, ruang kantor, tempat parkir, dan sebagainya. Disisi lain kompensasi non-finansial

terdiri dari dua macam, yaitu: kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan, dan kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan dapat berbentuk seperti pemberian tugas-tugas yang menarik, tantangan baru dalam pekerjaan, tanggung jawab yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, dan sebagainya. Sedangkan kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja terdiri dari kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman, dan sebagainya.

Adapun tujuan diberikannya kompensasi menurut (Martoyo, 2004, p.75) adalah untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan *economic security* bagi karyawan, mendorong agar karyawan lebih giat, menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan, dan untuk menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara *input* yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan *output* atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan). Dalam penelitian ini bisa disimpulkan bahwa pemberian kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa kompensasi finansial dan non-finansial yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan. Sesuai dengan pernyataan Kerlinger dan Pedhazur (1987) dalam Zurnali (2004) bahwa variabel motivasi terdiri dari motif atas kebutuhan, pengharapan atas lingkungan kerja, dan kebutuhan atas imbalan. Para karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi karena variabel-variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini sudah terpenuhi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, juga dapat diketahui bahwa program kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Freight Express Surabaya mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini, dimana:

1. Nilai rata-rata (*Mean*) dari tiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Kompensasi Finansial (X_1) yang diberikan perusahaan yaitu sebesar 3,912, yang berarti penilaian karyawan terhadap kompensasi finansial yang diberikan perusahaan adalah “Baik”.
2. Nilai rata-rata (*Mean*) dari tiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Kompensasi Non-Finansial (X_2) yang diberikan perusahaan yaitu sebesar 4,006, yang berarti penilaian karyawan terhadap kompensasi non-finansial yang diberikan perusahaan adalah “Baik”.
3. Nilai rata-rata (*Mean*) dari tiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Motivasi Kerja (Y) yaitu sebesar 3,947, yang berarti motivasi kerja karyawan di perusahaan “Tinggi”.

Hasil analisis regresi linier berganda telah menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non-Finansial (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Freight Express Surabaya, dimana apabila variabel Kompensasi Finansial (X_1) naik satu satuan, maka variabel Motivasi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,789. Selanjutnya, apabila variabel Kompensasi Non-Finansial (X_2) naik satu satuan, maka variabel Motivasi Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,523.

Hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,616, yang menunjukkan bahwa keterkaitan erat antara Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial dengan Motivasi Kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya. Selain itu, dari nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,379, berarti Motivasi Kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya dipengaruhi oleh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial, yaitu sebesar 37,9%, sedangkan sisanya yaitu 62,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini telah menunjukkan adanya penerimaan terhadap ketiga hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, dimana:

1. Signifikansi dari t_{hitung} dari Kompensasi Finansial (X_1) adalah 0,002, telah menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Freight Express Surabaya.

2. Signifikansi dari t_{hitung} dari Kompensasi Non-Finansial (X_2) adalah 0,037, telah menunjukkan bahwa Kompensasi Non-Finansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Freight Express Surabaya.
3. Signifikansi dari F_{hitung} sebesar 0,000, telah menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non-Finansial (X_2) bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Freight Express Surabaya.
4. Berdasarkan pada hasil uji t, didapatkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} dan koefisien beta yang paling besar, yaitu t_{hitung} sebesar 3,419 dan koefisien Beta sebesar 0,473. Sehingga variabel Kompensasi Finansial (X_1) mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya, maka variabel Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Motivasi Kerja karyawan.