

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Pabrik Gula Kebon Agung terletak di daerah Malang ± 5 km sebelah selatan Kota Malang, tepatnya di Desa Kebonagung, Kecamatan Pakisaji, Kabupaten Malang pada ketinggian ± 480 dpl dan temperatur 26° C – 27° C, berjarak 5 km sebelah selatan Kota Malang di Jalan Raya Kebon Agung antara Malang dan Blitar, areal tanah ini yang digunakan untuk kegiatan adalah seluas 70.459 m².

Bagi Pabrik Gula Kebon Agung Malang, faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam pemilihan lokasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor Tanah

Tebu (*Saccharum Officharum*) merupakan bahan baku dalam proses pembuatan gula. Tanaman tebu merupakan tanaman yang disamping membutuhkan jenis tanah yang subur untuk dapat tumbuh dengan baik, juga harus mempunyai rendemen (kadar gula) yang memenuhi syarat. Menurut penelitian, tanah yang baik untuk tebu ditetapkan sebagai berikut:

- a. Tanah lempung kapur
- b. Tanah lempung berpasir atau pasir berlempung

Adapun tanah pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang sangat baik dan subur serta mempunyai syarat ditanami tebu karena terletak 2,5 km dari aliran sungai brantas.

2. Faktor Pengairan dan Irigasi

Jaringan irigasi di sekitar Pabrik Gula Kebon Agung Malang sudah banyak diatur dengan jenis pengairan yang bersifat teknis, sehingga untuk daerah yang subur tanahnya dan memenuhi syarat bagi tanaman tebu tidak mengalami kesulitan air. Sedangkan bagi tanah yang beryarat, pengairannya bersifat tadah hujan. Untuk tanaman tebu tadah hujan, kebutuhan air bukan merupakan masalah, karena daerah Malang merupakan daerah yang menerima curah hujan.

3. Faktor Tenaga Kerja

Masalah tenaga kerja baik kerja pimpinan maupun pelaksana tidak mengalami kesulitan. Pengadaan tenaga kerja pimpinan (staf) diatur oleh kebijakan perusahaan yakni direktur utama (Direksi PG. Kebon Agung Malang). Sedangkan untuk tenaga kerja pelaksana (pekerja musiman dan karyawan kampanye) dapat diperoleh dengan mudah di sekitar pabrik.

4. Faktor Pengangkutan dan Transportasi

Sarana dan jalur pengangkutan PG. Kebon Agung Malang ada 2 yaitu:

- a. Sarana dan jalur pengangkutan bahan baku perkebunan tebu ke pabrik.
- b. Sarana dan jalur pengangkutan dari pabrik ke pasaran hasil produksi.

Untuk memenuhi hal tersebut, PG. Kebon Agung Malang dibangun atas lahan yang terletak di jalan raya terusan Malang-Blitar, serta menggunakan sarana kereta api. Sedangkan untuk pengangkutan bahan baku telah dibangun:

- Jalur Rel Lokomotif dan Lori: digunakan untuk mengangkut tebu dari kebun-kebun di sekitar pabrik yang terjangkau oleh jaringan lori yang ada.
- Truk dan Traktor: digunakan untuk mengangkut tebu maupun hasil produksi ke atau dari tempat yang cukup jauh.
- Sarana Pedati: digunakan untuk mengangkut dari kebun yang sulit ditempuh oleh traktor dan truk.

5. Faktor Lingkungan

Pabrik Gula Kebon Agung terletak tidak jauh dari kota Malang. Jarak tersebut berpengaruh terhadap cara berfikir tenaga kerja atas perkembangan dan kemajuan perusahaan. PG. Kebon Agung Malang juga memiliki lahan penanaman tebu yang luasnya \pm 11.000 hektar, dengan komposisi; sawah 45,70% dan tegalan 54,30% dari luas lahan. Dari komposisi tersebut 98% adalah lahan yang disewakan pada rakyat untuk ditanami tebu yang nantinya akan dijual pada PG. Kebon Agung Malang dan 2 % adalah lahan yang dikelola sendiri untuk ditanami tebu. Luas lahan yang tersebut meliputi 16 Kecamatan atau KUD yaitu: Kecamatan Bululawang, Kecamatan Dengkol, Kecamatan Jabun, Kecamatan Karang Ploso, Kecamatan Kepanjen, Kecamatan Kedung Kandang, Kecamatan Lawang, Kecamatan Ngajum, Kecamatan Pakis, Kecamatan Puncokusuma, Kecamatan Pakisaji, Kecamatan Sumber Pucung I, Kecamatan Sumber Pucung II, Kecamatan Tajinan, Kecamatan Tumpang, Kecamatan Wagir.

4.1.2 Sejarah Singkat Perusahaan

PG. Kebon Agung Malang didirikan pada tahun 1905 oleh seorang Tionghoa yang bernama Tan Tjiwan Bie. Adapun bentuk usahanya bersifat perseorangan. Pada tahun 1917 pabrik ini dijual pada suatu bank yang pada waktu itu bernama Javasche Bank, yang kemudian namanya berubah menjadi Bank Indonesia, dan sejak tahun 1917 hingga tahun 1940 pengelolaan diserahkan kepada firma *Tiedenis Van Kerchen* (T.V.K).

Dalam perkembangan selanjutnya, pengolahan pabrik diserahkan kepada:

- a. Yayasan Dana Pensiun dan Tunjangan Hari Tua Bank Indonesia
- b. Dana Tabungan Pegawai Bank Indonesia

Kedua badan inilah yang sekarang bertindak sebagai pemilik dan pemegang saham tunggalnya, dengan demikian bentuk usahanya pun diubah dari perseorangan menjadi Perseroan Terbatas (PT). Pada waktu timbulnya perjuangan untuk mengembalikan Irian Barat yang pada saat itu masih dikuasai Pemerintah Belanda, sekitar tahun 1957 Negara Republik Indonesia memiliki peraturan agar semua perusahaan yang dimiliki pemerintah Hindia Belanda dinasionalisasikan menjadi milik negara. Hal tersebut dapat diwujudkan berdasarkan surat Penguasa Militer dan surat Menteri Pertanian tertanggal 10 Desember 1957. Berhubung pada saat itu PG. Kebon Agung Malang masih dikuasai oleh *Tiedenis Van Kerchen* (T.V.K) yang mempunyai tenaga karyawan yang mayoritas dari bangsa Belanda, maka secara otomatis PG. Kebon Agung Malang juga terkena surat keputusan tersebut.

Setelah dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 13 tahun 1968 yang berisi tentang perusahaan yang dinasionalisasikan akibat perjuangan merebut Irian Barat,

maka PG. Kebon Agung Malang milik Bank Indonesia diserahkan pengelolaannya dan pengawasannya kepada suatu badan hukum yang bernama PT. Tri Gunabina. Kemudian pada tahun 1993 pengelolaan dari PG. Kebon Agung Malang dilakukan PG. Kebon Agung Malang sendiri.

4.1.3 Visi, Misi, dan Struktur Organisasi Perusahaan

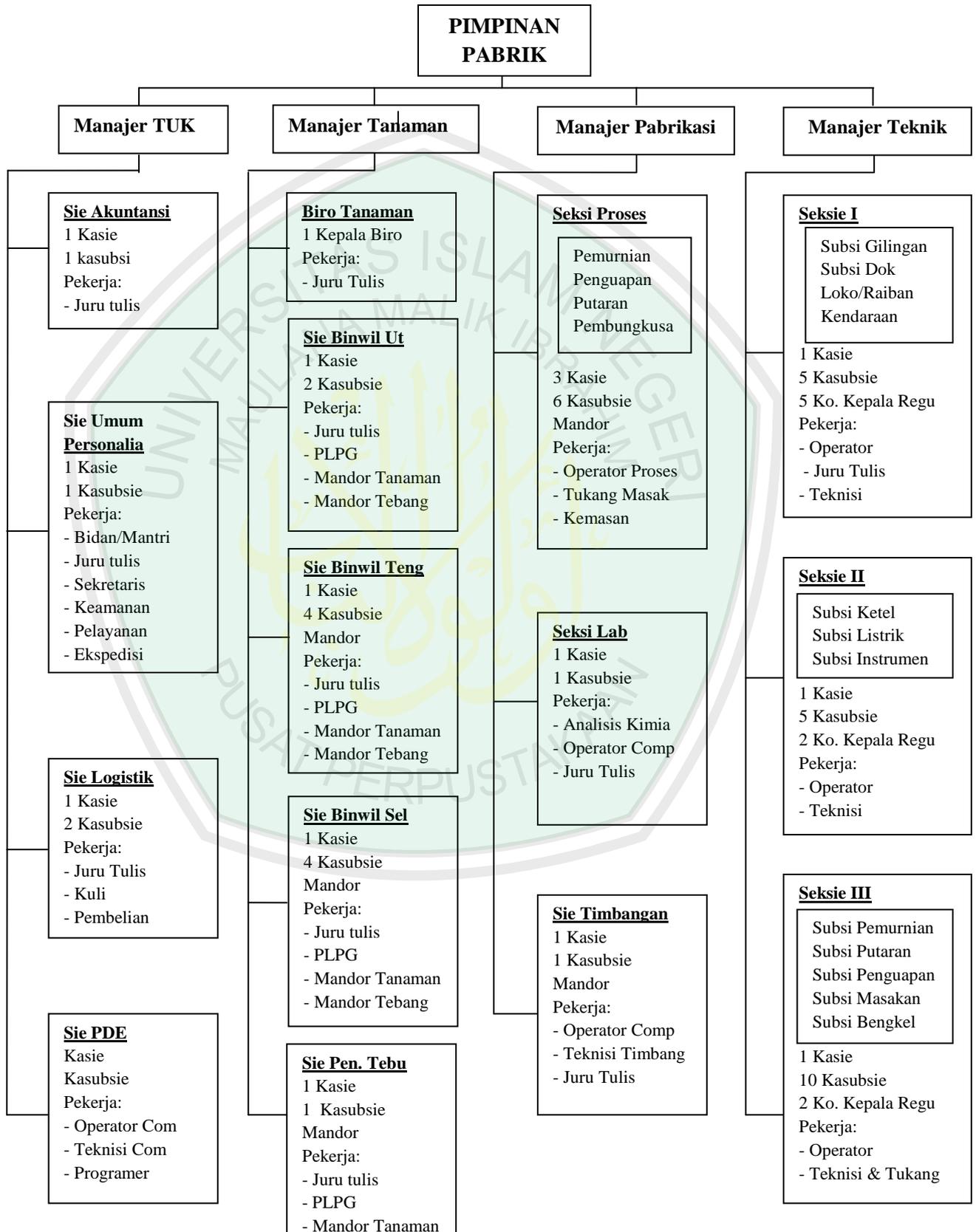
Visi PG. Kebon Agung Malang sebagai Perusahaan Swasta Nasional yang bergerak di bidang industri gula dan perdagangan umum, secara langsung maupun tidak langsung turut berperan aktif dalam pembangunan Nasional dengan berperan serta dalam produksi gula, memberikan pendapatan kepada Negara, dan menciptakan lapangan kerja. Sebagai organisasi usaha profesional, PG Kebon Agung Malang senantiasa berusaha untuk maju dan mengembangkan usaha-usaha baik yang berbasis tebu maupun usaha lainnya sehingga perusahaan mampu bersaing dalam era pasar bebas, dan meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh *Stakeholder*.

Misi PG. Kebon Agung Malang, memantapkan industri gula dengan mengelola secara profesional guna menjamin kelangsungan hidup perusahaan sehingga dapat memberi manfaat dan meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh pihak *stakeholder*. Dalam periode tahun 2011-2016, PG. Kebon Agung Malang bekerja sama dengan Lembaga Penelitian atau pihak lain untuk mengkaji peluang-peluang mengembangkan usaha diversifikasi dengan berbasis tebu, dengan mengelola setiap produk bukan gula menjadi produk yang memiliki nilai ekonomi sehingga dapat menekan harga pokok produksi utama.

Struktur Organisasi PG. Kebon Agung Malang adalah struktur organisasi garis (lini). Masing- masing divisi atau bagian mempunyai wewenang untuk mendelegasikan tugas pada bawahannya dan bawahan hanya bertanggung jawab pada atasannya. Agar lebih jelas mengenai struktur organisasi PG Kebon Agung Malang, dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang



Sumber: PG. Kebon Agung Malang

4.1.4 Penjelasan Uraian Tugas dan Wewenang (Deskripsi Jabatan)

1) Pimpinan

Tugas, wewenang, dan tanggungjawab pimpinan sebagai berikut:

- a. Melaksanakan tata kerja dan kerja prosedur yang disetujui oleh Direksi.
- b. Membuat dan melaksanakan rencana kerja kegiatan yang terperinci dengan bekerja dari bagian dalam pabrik.
- c. Memelihara dan mempertahankan mutu dari pelaksana tiap-tiap pekerjaan.
- d. Mengawasi dan mengordinir masing-masing bagian.
- e. Mengadakan hubungan baik dengan masyarakat di sekitar perusahaan.
- f. Mengatur pembiayaan perusahaan.
- g. Melaporkan kepada direksi tentang permasalahan yang mengganggu kegiatan pabrik secara keseluruhan.

Pimpinan di dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh 4 manajer bagian yaitu: Bagian Tata Usaha Dan Keuangan (TUK), Bagian Teknik, Bagian Tanaman, Bagian Pabrikasi.

2) Manajer Bagian Tata Usaha dan Keuangan

Tugas, wewenang, dan tanggungjawab manajer tata usaha dan keuangan:

- a. Dibawah bimbingan dan kekuasaan dengan persetujuan pimpinan dapat melaksanakan perencanaan, pengadaan, dan pembinaan sisa modal, bahan, dan barang serta melaporkan dan melaksanakan adminitrasi secara cepat dan tepat.

- b. Merencanakan dan mengordinir anggaran belanja baik untuk tata usaha dan keuangan maupun keseluruhan.
- c. Membuat laporan yang akurat mengenai penggunaan persediaan modal kerja, gula, bahan penolong dan alat-alat inventaris yang ada di bagian tata usaha dan keuangan dan seluruh bagian.
- d. Mengawasi verifikasi bon-bon dari seluruh bagian.
- e. Memeriksa kebutuhan modal kerja dan rencana bulanan.
- f. Merencanakan rotasi dan mutasi untu bawahan dalam rangka menghindari kejenuhan kerja.
- g. Menerima, memeriksa, dan menandatangani surat-surat yang masuk.
Dalam menjalankan tugasnya, manajer tata usaha dan keuangan dibantu oleh seksi-seksi yang terdiri dari Seksi PDE, Seksi Akuntansi, Seksi Logistik, Seksi Personalia, Seksi Keuangan.

3) Manajer Bagian Tanaman

Tugas, wewenang, dan tanggungjawab manajer baijan tanaman:

- a. Melaksanakan perencanaan dan pengadaan tebu dengan jalan menanam tebu sendiri dan kontrak tebu rakyat.
- b. Mengadakan pengaturan dan penelitian dalam meningkatkan hubungan, serta untuk mendapatkan tebu yang berkualitas standar dengan alat-alat dan tenaga kerja maksimum.

Dalam menjalankan tugasnnya, manajer bagian tanaman dibantu oleh seksi bina tanaman wilayah, seksi terbang dan angkut tebu, biro tanaman.

4) Manajer Teknik

Tugas, wewenang, dan tanggungjawab manajer bagian teknik:

- a. Mengawasi dan merencanakan kegiatan *engineering department, technic, operational maintenance, repair, dan service*.
- b. Mengordinir dan mengawasi semua bagian mesin.
- c. Mengordinir bagian *engineering* sehingga dapat mempercepat kontinuitas giling sesuai dengan kapasitas giling dan jadwal yang direncanakan.
- d. Membuat laporan periodik yang diperlukan 15 hari sekali dan 1 bulan sekali.
- e. Mempersiapkan rencana-rencana peningkatan jangka pendek dan jangka panjang dengan metode-metode baru yang ada.
- f. Mengadakan promosi dan mutasi bawahan kepada pimpinan.
- g. Bersama-sama dengan kepala seksi mengadakan perencanaan kerja *off season (maintenance and repair)* serta merencanakan peningkatannya.
- h. Menyusun pengusulan anggaran belanja.
- i. Membuat rencana kerja, pengusulan kerja luar biasa dalam perubahan besar, pengantian mesin-mesin dan memimpin pelaksanaannya setelah disetujui.

5) Manajer Pabrikasi

Tugas, wewenang, dan tanggungjawab manajer pabrikasi:

- a. Memimpin, mengawasi dan mengatur semua pekerja pabrikasi secara keseluruhan.

- b. Mengordinir dan mengawasi karyawan bagian laboratorium, karyawan bagian timbangan, agar kelancaran efisiensi pembuatan gula tercapai sesuai dengan rencana.
- c. Mengadakan pengaawasan terhadap proses pembuatan gula, analisis dan kalkulasi, sehingga kristal yang didapat mendekati kristal yang dihitung dengan nira.
- d. Mengadakan perhitungan 15 harian dan pertanggungjawaban atas hasilnya.
- e. Menyusun laporan giling setelah giling berakhir.
- f. Menyusun laporan produksi secara terperinci.
- g. Membuat rencana kerja dan rencana perbaikan, peningkatan untuk giling barikutnya.
- h. Pemeliharaan alat-alat laboratorium.

Dalam menjalankan tugasnya, manajer pabrikasi dibantu oleh kepala seksi timbangan, kepala seksi *chemiker* umum, kepala seksi *maintenance*.

4.1.5 Jenis Karyawan pada Perusahaan

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang harus ada dalam suatu perusahaan. Karena karyawan merupakan faktor dalam peningkatan efisiensi dan kelancaran suatu perusahaan. Dalam hubungan kerja mereka mendapat kompensasi yang layak sesuai dengan jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Karyawan PG. Kebon Agung dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Karyawan Staf

Karyawan Staf merupakan karyawan tetap yang diangkat melalui kantor direksi dan menjabat sebagai pimpinan sampai kepala seksi pabrik. Dimana tugas pokoknya adalah sebagai pengatur dan bertanggung jawab penuh atas kelangsungan hidup perusahaan.

2) Karyawan Non Staf

Karyawan non staf merupakan karyawan pelaksana yang pengangkatannya melalui personalia atas persetujuan pimpinan. Dalam PG. Kebon Agung Malang karyawan non staf dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

a. Karyawan Tetap

Merupakan karyawan yang sifat hubungan kerjanya dengan perusahaan tidak tertentu atau batas waktu kerjanya tidak dapat ditentukan.

b. Karyawan Tidak Tetap

Merupakan karyawan yang sifat hubungan kerjanya dengan perusahaan untuk jangka waktu tertentu atau sesuai dengan kondisi perusahaan.

Karyawan tidak tetap terdiri atas:

- Karyawan Kampanye

Merupakan karyawan yang melakukan pekerjaannya dari permulaan tahun diangkat melalui timbangan sampai ke gilingan yaitu bulan Mei sampai bulan Desember.

- Karyawan Harian Lepas

Merupakan karyawan yang bekerja secara insidental bila diperlukan perusahaan dengan upah yang didasarkan atas lama waktunya sesuai dengan perjanjian dengan mendapat imbalan upah.

4.1.6 Identifikasi Bentuk Kompensasi Perusahaan

Bentuk kompensasi pada PG. Kebon Agung Malang antara lain adalah:

1) Kompensasi Finansial

a) Kompensasi Finansial Langsung

i. Gaji

Pendistribusian gaji PG. Kebon Agung Malang untuk karyawan staf diberikan pada tanggal 27 Desember melalui rekening bank. Sedangkan untuk karyawan non staf yaitu karyawan tetap dan tidak tetap pendistribusian gaji dilakukan 2 tahap yaitu tanggal 15 untuk pembayaran uang muka, tanggal 30 untuk pembayaran sisanya. Serta untuk karyawan Harian Lepas diberikan sesuai dengan masa perjanjian kontrak.

ii. Upah Lembur

Lembur pada PG. Kebon Agung Malang dibagi menjadi dua, yaitu:

- ❖ Lembur sesuai dengan kondisi pabrik terdiri dari:

➤ Lembur Teratur

Diadakan karena sifat pekerjaannya membutuhkan lebih dari jam kerja yang berlaku dan bersifat tetap yang dilakukan secara beregu/shift 8 jam sehari.

➤ Lembur Insidentil

Lembur ini karena adanya pekerjaan yang perlu segera diselesaikan dalam waktu tertentu, sedang jam kerja yang berlaku tidak mencukupi.

❖ Lembur menurut waktunya terdiri dari:

➤ Lembur Masa Giling

▪ Hari Kerja Biasa

Untuk jam kerja lembur pertama = $1\frac{1}{2}$ x upah lembur/jam

Untuk jam kerja lembur selebihnya = 2 x upah lembur/jam

▪ Hari Istirahat/Minggu

Setiap jam kerja lembur dalam batas 7 jam = 2 x upah kerja.

Jam kerja lembur jam ke 8 = 3 x upah lembur/jam.

Jam kerja lembur jam lebih dari jam ke 8 = 4 x upah lembur/jam.

▪ Hari Raya Resmi

Sama dengan hari minggu kecuali hari kerja terpendek dalam 1 minggu.

Dalam batas 5 jam = 2 x upah lembur/jam.

Pada jam ke 6 = 3 x upah lembur/jam.

Lebih dari jam ke 6 = 4 x upah jam kerja lembur.

➤ Dalam Masa Giling

▪ Hari Kerja Biasa = 2 x upah lembur/jam.

▪ Hari Istirahat/Minggu = $2\frac{1}{2}$ x upah lembur/jam.

- Hari Raya Resmi = 3 x upah lembur/jam.

iii. Premi Kerja Berat

Premi kerja berat merupakan penerimaan yang hanya diberikan kepada karyawan kampanye dan karyawan harian lepas pada PG. Kebon Agung Malang. Namun tidak semua karyawan mendapatkan pembayaran tersebut, hanya yang bekerja pada bagian tertentu yang mendapatkan yaitu memiliki resiko yang tinggi.

b) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

i. Tunjangan Regional

Sesuai dengan perjanjian bersama PG. Kebon Agung Malang (pasal 23):

- Kepada pekerja yang tidak menempati rumah dinas, diberikan tunjangan sewa rumah, listrik, air, dan bahan bakar.
- Besarnya sewa adalah sebatas yang ditetapkan di perusahaan sejenis seperti yang dimaksud dalam Surat Menteri Pertanian No. KU. 440/367/Mentan/X/95 tanggal 9 Oktober dan ketentuan penyempurnaan, serta sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama antara Pengurus Unit Kerja FSPPP – KSPSI dengan pihak Direksi PT. Kebon Agung. Besarnya Tunjangan Regional pada PG. Kebon Agung Malang dapat dijelaskan pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 4.1 Tunjangan Regional Karyawan PG. Kebon Agung Malang

Golongan	Sewa Rumah	Listrik	Air	Bahan Bakar	Jumlah
I-II	124.000	26.900	14.400	37.400	202.700
III-IV	157.700	33.500	16.400	45.900	254.500
V-VI	179.100	37.400	19.100	53.100	288.700
VII-VIII	198.700	42.000	21.000	57.700	317.400

Sumber: Data Diolah – Sie Personalia PG. Kebon Agung

ii. Santunan Sosial

Merupakan santunan yang diberikan kepada karyawan PG. Kebon Agung Malang yang sakit berkepanjangan.

iii. Tunjangan Jabatan

iv. Tunjangan Pondokan

Bantuan pondokan yang diberikan kepada anak karyawan tetap yang terpaksa oleh keadaan perlu tinggal di asrama/pondokan supaya dapat mengikuti kuliah secara teratur di PT yang disamakan atau setidaknya tidaknya dengan status diakui di luar kodya tempat orang tua bekerja. Tunjangan ini maksimal tiga anak dengan persyaratan anak tersebut belum menikah, belum berpenghasilan, belum berusia 25 tahun, dan tidak mendapat bantuan pihak lain.

v. Iuran Astek (Jamsostek)

Sesuai dengan perjanjian kerja PT Kebun Agung (Pasal 38) pekerja tetap didaftarkan sebagai peserta jamsostek berdasarkan UU No. 3 Tahun 1992 tentang jamsostek dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja, program Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua dari gaji pokok yang diterima.

vi. Dana Pensiun/PPH

Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama bagi karyawan yang masih aktif bekerja dikenakan potongan pph 3% dari upah yang diterima, dimana upah yang dikalikan berasal dari upah per bulan ditambah dengan tunjangan jabatan dan lembur.

vii. Iuran SBP (SPSI)/Iuran Serikat Pekerja

Iuran ini dikenakan 1% dari upah per bulan yang diterima karyawan sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama PG. Kebon Agung Malang. Dimana upah per bulan diterima dari upah per bulan ditambah dengan tunjangan jabatan dan lembur.

viii. Pembelian Gula

Potongan ini sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama, pasal 42 dimana pekerja tetap dan pensiunan diberi kesempatan membeli gula untuk keperluan konsumsi setiap bulan paling banyak sepuluh kilogram. Ketentuan pemotongan pembelian gula berdasarkan harga gula yang berlaku saat ini dan perusahaan memberikan subsidi sebesar Rp. 200.

ix. Potongan Pabrik

Potongan ini biasanya dikenakan untuk sumbangan kepada PMI dan besarnya minimal Rp. 1.000.

x. Potongan Pelaksanaan Pembinaan Rohani Islam (PPRI)/Keagamaan

Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama ketentuan potongan ini kapan saja berubah, dimana kegiatan dimaksudkan untuk kegiatan keagamaan dari seluruh karyawan.

xi. Potongan Absen (P4/Mangkir)

Potongan ini berlaku apabila karyawan tidak masuk kerja atau ijin sesuai dengan ketentuan, maksudnya memberikan surat keterangan yang jelas ataupun memberikan surat keterangan tetapi ijin untuk kepentingan orang

lain bukan kepentingan keluarga. Potongan ini bersal dari gaji pada hari saat karyawan tidak masuk atau mangkir dari tanggung jawab.

xii. Potongan Koperasi

Sesuai dengan perjanjian kerja bersama PG. Kebon Agung Malang (pasal 43), sejalan dengan program pemerintah maka perusahaan membantu pengembangan koperasi ke arah peningkatan kesejahteraan pekerja yang harmonis dan serasi di kalangan pekerja. Bantuan yang diberikan ialah atas dasar kemampuan perusahaan dan untuk keperluan yang nyata yang dapat menunjang maksud dan tujuan koperasi untuk pekerja yang memberikan kemudahan dan fasilitas.

xiii. Potongan Perwaka

Tujuan didirikan perwaka hampir sama didirikannya koperasi yang membedakan keduanya adalah koperasi dapat dimanfaatkan oleh semua karyawan PG. Kebon Agung Malang baik karyawan tetap maupun tidak tetap. Tetapi perwaka tidak diperuntukkan bagi karyawan harian lepas. Pinjaman yang diberikan disini disesuaikan dengan gaji atau upah yang diterima karyawan.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial pada PG. Kebon Agung Malang yaitu berupa imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), pemberian balas jasa yang adil dan layak (*provision of fair remuneration and decent*), kesempatan promosi (*promotion*

opportunities), supervisi (*supervision*), rekan kerja (*co-workers*), kondisi kerja (*working condition*).

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Deskripsi Responden Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum responden, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

A. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-Laki	61	91,0 %
Perempuan	6	9,0 %
Jumlah	67	100 %

Sumber: Data Diolah, 2014

Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa karyawan yang berada di PG. Kebon Agung Malang didominasi oleh karyawan laki-laki. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan responden yang ada bahwasanya karyawan laki-laki berjumlah 61 responden dengan Presentase (91,0%), sedangkan karyawan perempuan berjumlah 6 responden dengan Presentase (9,0%).

B. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentasi (%)
≤ 25 - 35 Th	5	7,5 %
36 - 46 Th	35	52,2 %
≥ 46	27	40,3 %
Jumlah	67	100 %

Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan usia, menunjukkan bahwa karyawan yang berada di PG. Kebon Agung Malang didominasi oleh karyawan karyawan yang berusia 36 – 35 Th. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan responden yang ada bahwasanya karyawan yang berusia $\leq 25 - 35$ Th berjumlah 5 responden dengan Presentase (7,5%), karyawan yang berusia 36 – 46 Th berjumlah 35 responden dengan Presentase (52,2%), sedangkan karyawan yang berusia ≥ 46 berjumlah 27 karyawan dengan Presentase (40,3%).

C. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SLTP/SMP	7	10,4 %
SMU/SMA	45	67,2 %
Diploma	10	16,9 %
S1	5	7,5 %
Jumlah	67	100 %

Sumber: Data Diolah, 2014

Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa karyawan yang berada di PG. Kebon Agung Malang didominasi oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan akhir SMU/SMA. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan responden yang ada bahwasanya karyawan yang memiliki pendidikan akhir SLTP/SMP berjumlah 7 responden dengan Presentase (10,4%), karyawan yang memiliki pendidikan akhir SMU/SMA berjumlah 45 responden dengan Presentase (67,2%), karyawan yang memiliki pendidikan akhir Diploma berjumlah 10 responden dengan Presentase (16,9%), sedangkan karyawan yang memiliki pendidikan akhir S1 berjumlah 5 responden dengan Presentase (7,5%).

D. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1 – 5 Th	5	7,5 %
6 – 10 Th	9	13,4 %
11 – 15 Th	18	26,9 %
≥ 15 Th	35	52,2 %
Jumlah	67	100 %

Sumber; Data Diolah, 2014

Tabel 4.5 karakteristik responden berdasarkan masa kerja, menunjukkan bahwa karyawan yang kerjanya paling lama di PG. Kebon Agung Malang didominasi oleh karyawan yang bekerja selama ≥ 15 Th. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan responden yang ada bahwasanya karyawan yang memiliki masa kerja 1 – 5 Th berjumlah 5 responden dengan Presentase (7,5%), karyawan yang memiliki masa kerja 6 - 10 Th berjumlah 9 responden dengan Presentase (13,4%), karyawan yang memiliki masa kerja 11 – 15 Th berjumlah 18 responden dengan Presentase (26,9%), sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja ≥ 15 Th berjumlah 35 responden dengan Presentase (52,2%).

4.2.2 Gambaran Deskripsi Item

A. Varibel Kompensasi Finansial (X_1)

Terdiri dari 4 item, yaitu Gaji sesuai dengan harapan ($X_{1.1}$), Insentif sesuai dengan prestasi kerja ($X_{1.2}$), Asuransi sesuai dengan kebutuhan perusahaan ($X_{1.3}$), dan Jumlah tunjangan sesuai dengan peranan/posisi ($X_{1.4}$).

Tabel 4.6
Distribusi Responden atas Variabel Kompensasi Finansial (X₁)

No	Variabel	SS		S		R		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X _{1.1}	28	41,8	31	46,3	4	6,0	3	4,5	1	1,5
2	X _{1.2}	32	47,8	31	46,3	2	3,0	1	1,5	1	1,5
3	X _{1.3}	26	38,8	34	50,7	5	7,5	1	1,5	1	1,5
4	X _{1.4}	28	41,8	37	55,2	0	0	1	1,5	1	1,5

Sumber: Data Diolah, 2014

Dari tabel 4.6, pada item (X_{1.1}) yaitu besar gaji yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, diketahui bahwa sebanyak 28 responden (41,8%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (46,3%) menyatakan setuju, 4 responden (6,0%) menyatakan ragu-ragu, 3 responden (4,5%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap gaji yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan.

Pada item (X_{1.2}) yaitu insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja, diketahui bahwa sebanyak 32 responden (47,8%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (46,3%) menyatakan setuju, 2 responden (3,0%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar reesponden menyatakan sangat setuju terhadap isentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja.

Pada item (X_{1.3}) yaitu asuransi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diketahui bahwa sebanyak 26 responden (38,8%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (50,7%) menyatakan setuju, 5 responden (7,5%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju, dan 1

responden (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap asuransi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pada item (X_{1.4}) yaitu tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi, diketahui bahwa sebanyak 28 responden (41,8%) menyatakan sangat setuju, 37 reponden (55,2%) menyatakan setuju, 1 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar reponden menyatakan setuju terhadap tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi di perusahaan.

B. Variabel Kompensasi Non Finansial (X₂)

Terdiri dari 4 item, yaitu Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X_{2.1}), Peluang kenaikan jabatan (X_{2.2}), Lingkungan kerja yang kondusif (X_{2.3}), dan Saling membentuk tim kerja (X_{2.4}).

Tabel 4.7
Distribusi Responden atas Variabel Kompensasi Non Finansial (X₂)

No	Variabel	SS		S		R		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X _{2.1}	27	40,3	33	49,3	5	7,5	1	1,5	1	1,5
2	X _{2.2}	17	25,4	37	55,2	12	17,9	1	1,5	0	0
3	X _{2.3}	24	35,8	37	55,2	5	7,5	0	0	1	1,5
4	X _{2.4}	20	29,9	34	50,7	8	11,9	4	6,0	1	1,5

Sumber: Data Diolah, 2014

Dari tabel 4.7, pada item (X_{2.1}) yaitu program keselamatan dan kesehatan kerja, diketahui bahwa sebanyak 27 responden (40,3%) menyatakan sangat setuju, 33 responden (49,3%) menyatakan setuju, 5 responden (7,5%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar

responden menyatakan setuju terhadap program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Pada item (X2.2), yaitu peluang kenaikan jabatan, diketahui bahwa sebanyak 17 responden (25,4%) menyatakan sangat setuju, 37 responden (55,2%) menyatakan setuju, 12 responden (17,9%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap peluang kenaikan jabatan.

Pada item (X2.3), yaitu lingkungan kerja yang kondusif, diketahui bahwa sebanyak 24 responden (35,8%) menyatakan sangat setuju, 37 responden (55,2%) menyatakan setuju, 5 responden (7,5%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap lingkungan kerja yang kondusif.

Pada item (X2.4), yaitu saling membentuk tim kerja, diketahui bahwa sebanyak 20 reponden (29,9%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (50,7%) menyatakan setuju, 8 responden (11,9%) menyatakan ragu-ragu, 4 responden (6,0%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,49%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap saling membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerja sama.

C. Variabel Motivasi Kerja (Y)

Terdiri dari 4 item, yaitu Kenaikan imbalan dari hasil produktivitas kerja (Y.1), Menginginkan imbalan jika prestasi kerja baik (Y.2), Kenaikan imbalan yang lebih tinggi (Y.3), Mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan (Y.4).

Tabel 4.8
Distribusi Responden atas Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	Variabel	SS		S		R		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	28	41,8	31	46,3	5	7,5	3	4,5	0	0
2	Y.2	36	53,7	29	43,3	1	1,5	1	1,5	0	0
3	Y.3	41	61,2	20	29,9	5	7,5	1	1,5	0	0
4	Y.4	29	43,3	30	44,8	6	9,0	1	1,5	1	1,5

Sumber: Data Diolah, 2014

Dari tabel 4.8, pada item (Y.1) yaitu kenaikan imblan dari hasil produktivitas kerja, diketahui bahwa sebanyak 28 responden (41,8%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (46,3%) menyatakan setuju, 5 responden (7,5%) menyatakan ragu-ragu, dan 3 responden (4,5%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap kenaikan imbalan dari hasil produktivitas kerja.

Pada item (Y.2) yaitu menginginkan imblan jika prestasi kerja baik, diketahui bahwa sebanyak 36 responden (53,7%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (43,3%) menyatakan setuju, 1 responden (1,5%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap imbalan jika prestasi kerja baik.

Pada item (Y.3) yaitu kenaikan imbalan yang lebih tinggi, diketahui bahwa sebanyak 41 responden (61,2%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (29,9%) menyatakan setuju, 5 responden (7,5%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap kenaikan imbalan yang lebih tinggi.

Pada item (Y.4) yaitu mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan, diketahui bahwa sebanyak 29 karyawan (43,3%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (44,3%) responden menyatakan setuju, 6 responden (9,0%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1,5%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap kemampuan melaksanakan tugas dan pekerjaan.

4.3 Analisis Instrumen Data

4.3.1 Uji Validitas

Tabel 4.9
Uji Validitas

Variabel	No. Item	r	Probalitas	Keterangan
Kompensasi Finansial (X ₁)	X1.1	0,831	0,000	Valid
	X1.2	0,821	0,000	Valid
	X1.3	0,748	0,000	Valid
	X1.4	0,811	0,000	Valid
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	X2.1	0,669	0,000	Valid
	X2.2	0,605	0,000	Valid
	X2.3	0,783	0,000	Valid
	X2.4	0,776	0,000	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y.1	0,766	0,000	Valid
	Y.2	0,686	0,000	Valid
	Y.3	0,652	0,000	Valid
	Y.4	0,792	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai probabilitas $\leq 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa item pernyataan tersebut valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

No	Indikator	Alpha	Keterangan
1	Kompensasi Finansial (X ₁)	0,826	Reliabel
2	Kompensasi Non Finansial (X ₂)	0,669	Reliabel
3	Motivasi Kerja (Y)	0,698	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai koefisien realibilitasnya (*Cronbach Alpha*) $\geq 0,60$. Dengan demikian berarti bahwa item tersebut reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan antara variabel-variabel itu secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian ini untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi (Sumarsono, dalam skripsi alex, 2009).

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dideteksi dengan besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Bila nilai lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi non multiko linieritas. Dari hasil analisis diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas seperti yang tercantum pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

Variabel bebas	VIF	Keterangan
Kompensasi Finansial (X ₁)	2,572	Non Multikolinieritas
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	2,572	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki *Variance Inflation Factor* lebih kecil dari 5, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

4.4.2 Uji Autokorelasi

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t (sebelumnya). Jika terjadi korelasi dinamakan ada problem autokorelasi.

Untuk kriteria pengambil keputusan bebas autokorelasi juga dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Durbin-Watson, dimana jika nilai d dekat dengan 2, maka asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi

Dari output SPSS diperoleh nilai dw sebesar 1,845. Kemudian dibandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson atau nilai dw tersebut dibandingkan dengan 2, dan karena nilai ini sangat dekat dengan 2, maka asumsi tidak terjadinya autokorelasi terpenuhi.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara pengamatan dengan pengamatan lain. Jika varians dari residual antara pengamatan dengan pengamatan

yang lain berbeda disebut heterokedastisitas, sedangkan model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokedastisitas dan sebaliknya berarti homokedastisitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Asumsi Heterokedastisitas

Variabel Bebas	Sign	Keterangan
Kompensasi Finansial (X ₁)	0,073	Homokedastisitas
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	0,317	Homokedastisitas

Sumber: Data Diolah, 2014

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heterokedastisitas karena nilai signifikansi $\geq 0,05$ (5%).

4.4.4 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah model residual model regresi yang diteliti normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorof-Smirnov $\geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Dari hasil pengujian SPSS, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,490 $\geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

4.4.5 Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan Y. Jika nilai $\text{sig } f \leq 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y.

Tabel 4.13
Hasil Uji Asumsi Linieritas

Variabel bebas	Sig f	Keterangan
Kompensasi Finansial (X ₁)	0,000	Linier
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	0,000	Linier

Sumber: Data Diolah, 2014

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X₁ dan X₂ menunjukkan nilai $\text{sig } f \leq 0,05$, maka asumsi linieritas terpenuhi.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari Kompensasi Finansial (X₁), dan Kompensasi Non Finansial (X₂) terhadap Motivasi Kerja (Y). Agar dapat diperoleh perhitungan koefisien regresi yang tepat maka dalam pengelolaan data digunakan bantuan program komputer SPSS 16.0 *For Windows*. Berikut hasil regresi linier berganda. Sebagaimana hipotesis dalam penelitian ini:

1. H₀ = Kompensasi finansial (X₁), dan kompensasi non finansial (X₂) tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja (Y).

H_a = Kompensasi finansial (X₁), dan kompensasi non finansial (X₂) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja (Y).

2. H_0 = Kompensasi finansial (X_1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja (Y).

H_a = Kompensasi finansial (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja (Y).

3. H_0 = Kompensasi non finansial (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja (Y).

H_a = Kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja (Y).

Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam menghitung regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah 95% atau dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) pada analisis regresi linier berganda dilakukan uji f untuk simultan dan uji t untuk parsial. Secara ringkas hasil analisis regresi linier berganda terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 4.14
Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B (Koefisien Regresi)	BETA	t hitung	t tabel	Sig t	Keterangan
Constanta	5,578	-	4,342	-	0,000	-
X1	0,519	0,619	4,908	1,997	0,000	Signifikan
X2	0,183	0,191	1,510	1,997	0,136	Tidak Signifikan
N	= 67					
R	= 0,777					
R Square	= 0,604					
Adjusted R Square	= 0,592					
Fhitung	= 48,811					
Ftabel	= 3,14					
Sig Fhitung	= 0,000					
Ttabel	= 1,997					

Sumber: Data Diolah, 2014

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,578 + 0,519 X_1 + 0,183 X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 5,578 artinya jika kompensasi finansial (X_1), dan kompensasi non finansial (X_2) adalah 0, maka motivasi kerja karyawan (Y) nilainya adalah 5,578.
- b. Koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X_1) sebesar 0,519, artinya jika kompensasi finansial mengalami kenaikan 1% maka motivasi kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,519.
- c. Koefisien regresi variabel kompensasi non finansial (X_2) sebesar 0,183, artinya jika kompensasi non finansial mengalami kenaikan 1% maka motivasi kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,183.

Nilai *Adjusted R Square* (Koefisien Determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,592 atau (59,2%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) terhadap variabel dependen (motivasi kerja) sebesar 59,2% atau variabel independen yang digunakan dalam model (kompensasi finansial dan non finansial) mampu menjelaskan 59,2% variabel dependen (motivasi kerja), sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji F (Simultan)

Pada analisis berganda dilakukan uji F untuk simultan dan uji t untuk parsial. Untuk menguji hipotesis pertama, maka digunakan uji F yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Hasil pengujian adalah F hitung menunjukkan nilai sebesar 48,811 (signifikansi F 0,000), jadi $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ ($48,811 \geq 3,14$) atau signifikansi $F \leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$). Maka dalam pengujian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa secara simultan variabel kompensasi finansial (X_1), dan variabel kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y).

4.6.2 Uji t (Parsial)

Untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji t sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial

Variabel	T hitung	T tabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi Finansial (X_1)	4,908	1,997	0,000	H_0 ditolak H_a diterima
Kompensasi Non Finansial (X_2)	1,510	1,997	0,136	H_0 diterima H_a ditolak

Sumber: Data Diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas untuk hipotesis selanjutnya dilakukan uji t yaitu pengujian hipotesis secara parsial antara variabel kompensasi finansial (X_1) dengan motivasi kerja (Y). Kompensasi finansial (X_1) memiliki nilai t hitung

(4,908), nilai ini lebih besar dari t tabel (1,997). Dengan demikian pengujian ini menunjukkan H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan apabila melihat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ maka kompensasi finansial (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Variabel kompensasi non finansial (X_2) memiliki t hitung (1,510), nilai ini lebih kecil dari t tabel (1,997). Dengan demikian pengujian ini menunjukkan H_a ditolak dan H_o diterima. Sedangkan apabila melihat signifikan sebesar $0,136 \geq 0,05$ maka kompensasi non finansial (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Untuk melihat dominasi pengaruh variabel kompensasi (X) yang terdiri dari kompensasi finansial (X_1), dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap motivasi kerja (Y). Nilai beta untuk X_1 (0,619) lebih besar dari nilai beta untuk X_2 (0,191). Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) berpengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja (Y).

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Analisis dari uji F digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan. Hasil regresi menunjukkan secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PG. Kebon Agung Malang.

Dari teori yang ada menurut Martoyo (dalam skripsi lailatul, 2009) bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Jadi apabila kompensasi dilaksanakan dengan baik maka karyawan akan termotivasi dan begitu juga sebaliknya, karyawan akan kehilangan motivasi jika kompensasi tidak dilaksanakan dengan baik.

Pemberian kompensasi karyawan pada PG. Kebon Agung Malang dilakukan dengan dua tahap yaitu pembayaran gaji awal bulan yang dinamakan pembayaran uang muka dan akhir bulan. Kebijakan ini diberikan sebagai upaya membantu karyawan memenuhi kebutuhan awal bulan yang diberikan 40% dari gaji yang diterima, dan pembayaran karyawan PG. Kebon Agung Malang dilakukan pada akhir bulan dan jumlah yang diterima adalah sisa dari uang muka yaitu 60% dari gaji yang diterima selama satu bulan beserta upah lembur. Mengenai besarnya gaji karyawan masing-masing golongan telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kesemuanya itu dapat berubah-ubah besarnya sesuai dengan kesepakatan bersama dalam perusahaan.

Allah berfirman dalam Surat Al An'am ayat 132:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

Artinya: :dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan". (QS. Al An'am: 132)

Maksud ayat tersebut ingin memberikan suatu tekanan bahwa setiap orang akan diapresiasi oleh Allah SWT sesuai dengan amalnya. Semakin bagus amal seseorang akan semakin tinggi derajatnya. Semakin sedikit (buruk) amalnya tentu

semakin rendah derajatnya. Dengan demikian maka Islam adalah agama yang mendorong kepada umatnya untuk berprestasi, bekerja dan berusaha dengan optimal untuk meraih yang terbaik di sisi Allah SWT. Dan derajat yang terbaik adalah derajat yang tinggi di hadapan Allah SWT.

Dari hasil penelitian dan teori serta ayat di atas bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diterapkan pada karyawan PG. Kebon Agung Malang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut secara simultan atau bersama-sama dapat meningkatkan motivasi kerja di perusahaan tersebut.

4.7.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil analisis ini sama dengan Sihotang (2007:246) yang mengungkapkan bahwa faktor motivasi kerja salah satunya ditentukan oleh pembayaran gaji/upah. Faktor ini sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Bila dikelola dengan baik akan memberikan dampak yang besar untuk peningkatan motivasi.

Sutrisno (2012:116) mengungkapkan bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan. Karena kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya.

Kompensasi finansial di PG. Kebon Agung Malang yang terdiri dari gaji, insentif, asuransi, dan tunjangan membuat karyawan semakin termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Hasil penelitian ini mengungkapkan terdapat hal positif

antara kompensasi finansial dengan motivasi kerja, sehingga perusahaan dapat terus mengelola kompensasi dengan baik agar dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

4.7.3 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non finansial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial memiliki t hitung $1,510 \leq t$ tabel $1,997$ dan nilai signifikan sebesar $0,136 \geq 0,05$.

Responden didominasi karyawan dengan tingkat pendidikan akhir SMU/SMA, dengan tingkat pendidikan tersebut tentu sulit dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi misalnya dipromosikan menjadi pimpinan atau kepala bagian. Responden didominasi oleh karyawan dengan masa kerja lebih dari 15 Th, karyawan dengan masa kerja lebih dari 15 Th berbeda dengan karyawan baru yang biasanya selalu menuntut kompensasi yang bermacam-macam, sedangkan karyawan yang sudah lama bekerja berasumsi bahwa yang terpenting adalah pembayaran gaji/upah (finansial) lancar dan sesuai dengan harapan karyawan. Dan jika dilihat dari deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dan deskripsi responden berdasarkan usia bahwa responden didominasi oleh karyawan laki-laki dengan presentase 91%, dan didominasi oleh karyawan dengan usia 36-46 Th dengan presentase 52,2%, hal ini menunjukkan bahwa laki-laki dengan usia 36-46 Th merupakan usia yang produktif bagi karyawan dan juga karyawan dengan tingkat usia tersebut sudah banyak yang berkeluarga sehingga memiliki

tanggungans finansial yang cukup tinggi untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki harapan yang tinggi terhadap kompensasi khususnya yang bersifat finansial.

Meskipun variabel kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, PG. Kebon Agung Malang tidak dapat mengabaikan variabel ini. PG. Kebon Agung Malang dapat memperbaiki lagi kompensasi non finansial yang ada pada perusahaan, sehingga dapat memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Salah satu perbaikan dapat dilakukan dengan menerapkan lingkungan kerja dengan kebijakan atau peraturan yang jelas sehingga karyawan merasa tenang senang, nyaman, atau suasana psikologis atau sosial lainnya yang bersifat positif. Bekerja bersama teman-teman karyawan lainnya yang kompeten, lingkungan kerja yang bebas dari permusuhan, teman kerja yang kompak, atau bekerja dengan fasilitas pekerjaan yang nyaman dan menyenangkan. Hal-hal tersebut akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada perusahaan.