

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL, MOTIVASI , DAN KOMUNIKASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH BALI CABANG UTAMA DENPASAR

I Gede Krisna Aditya¹, Nyoman Mustika², Sapta Rini Widyawati³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: Krisnaaditya685@gmail.com

abstrak

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial, motivasi dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. Penelitian ini dilakukan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kompensasi non finansial, motivasi dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 49 karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar.

Kata Kunci : Kompensasi Non Finansial, Motivasi, Komunikasi, Semangat Kerja Karyawan

abstrack

Human resources (HR) are productive individuals who work as the driving force of an organization, both within institutions and companies that have the function of being an asset so that their abilities must be trained and developed. This study aims to determine the effect of non-financial compensation, motivation and communication on employee morale at PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. This research was conducted at PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. The object of research in this study is non-financial compensation, motivation and communication of employee morale at PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. . The population and sample used in this study were 49 employees at PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. Data collection was carried out through interviews and questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis which was processed using SPSS version 25 software. Based on the results of the analysis, this study showed that non-financial compensation had a positive and significant effect on employee morale at PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. Motivation has a positive and significant effect on employee morale at PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. Communication has a positive and significant effect on employee morale at PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar.

Keywords: *Non-Financial Compensation, Motivation, Communication, Work Spirit*

PENDAHULUAN

Menurut Yolanda, (2017) Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset yang paling penting dan berharga bagi perusahaan, karena apapun aktivitas dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan semua tidak lepas dari peran karyawan. Menurut Yolanda. (2017) Semangat kerja atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama “Bekerja sama”, menekankan dengan tegas hakikat saling berhubungan dari satu kelompok dengan keinginan untuk bekerja sama. Menurut Tauhid, (2021) Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi non finansial. Menurut (Wita & Kartika, 2018) Kompensasi non finansial merupakan semua dorongan yang berupa penghargaan, hiburan, terjaminnya tempat kerja dan terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Penelitian mengenai pengaruh kompensasi non finansial terhadap semangat kerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Dharmayanti (2020) yang memberikan hasil bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan yang dapat diartikan semakin besar kompensasi non finansial yang diberikan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah motivasi Menurut (Sugara, dkk, 2020) Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Jaya, dkk. (2017) yang memberikan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai yang artinya apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah komunikasi. Menurut (Murtisaputra dan Ratnasari, 2018) Komunikasi merupakan salah

satu fungsi dari manajemen yang penting, karena komunikasi merupakan penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi juga merupakan pertukaran ide-ide dan informasi dua arah yang menuju tercapainya pengertian bersama. Penelitian yang dilakukan oleh Jannah, dkk. (2018) yang memberikan hasil bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan yang artinya apabila komunikasi terjalin dengan baik maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dihadapkan pada fenomena yang timbul bahwa pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar mengenai absensi karyawan yang belum maksimal. hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan dalam indikator kompensasi non finansial yang terjadi pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar ditemukan permasalahan yang terjadi yaitu, kurangnya diberikan penghargaan pada karyawan yang bekerja. hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan terhadap motivasi pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar ditemukan permasalahan yang terjadi yaitu, kurangnya fasilitas kerja yang memadai dan mencakup jumlah karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dalam PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar untuk kondisi komunikasi, terdapat permasalahan pengarah dari pimpinan mengenai pengaruh pada sikap yang masih kurang efektif.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar ?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar ?
- 3) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank

Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar ?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Atribusi

Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider, pada tahun 1958 yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang akan ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri seseorang, dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Dalam teorinya menjelaskan tentang bagaimana orang menarik kesimpulan tentang “apa yang menjadi sebab” apa yang menjadi dasar seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat dengan cara-cara tertentu (Robbins dan Judge, 2017). Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami

Kompensasi Non Finansial

Menurut (Yusuf, 2019) Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang, promosi, pengakuan kerja, teman baru, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif. Menurut Rivai (2011:362) Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan. Manullang (2010:212) menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kompensasi non finansial dapat digunakan indikator:

- 1) Rasa aman bekerja
- 2) Hubungan kerja harmonis
- 3) Kesempatan berkarir
- 4) Penghargaan
- 5) Perhatian terhadap pemikiran karyawan

Motivasi

Menurut (Robbins dan Judge, (2016: 127), motivasi didefinisikan sebagai satu proses yang menghasilkan suatu interitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Handoko (2015: 149)

menyatakan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Balas jasa
- 2) Kondisi kerja
- 3) Fasilitas kerja
- 4) Prestasi kerja
- 5) Pengakuan dari atasan
- 6) Pekerjaan itu sendiri

Komunikasi

Menurut Syamsudin dan Firmansyah (2016:31), bahwa: Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi ataupun antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang di maksud dapat dimengerti. Menurut Sinambela (2016:511), bahwa: Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Menurut Sutardji (2016: 10-11) ada beberapa indikator komunikasi yaitu:

- 1) Pemahaman
- 2) Kesenangan
- 3) Pengaruh pada sikap
- 4) Hubungan yang makin baik
- 5) Tindakan

Semangat Kerja

Semangat kerja Menurut Nitisemito (2015:96), semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisahkan-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang tidak cukup besar terhadap produktivitas kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya akan dapat dipertahankan dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas kerja. Indikator-indikator menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi (Nitisemito

(2015:50). Adapun mengenai ukuran atau indikator-indikator semangat kerja maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

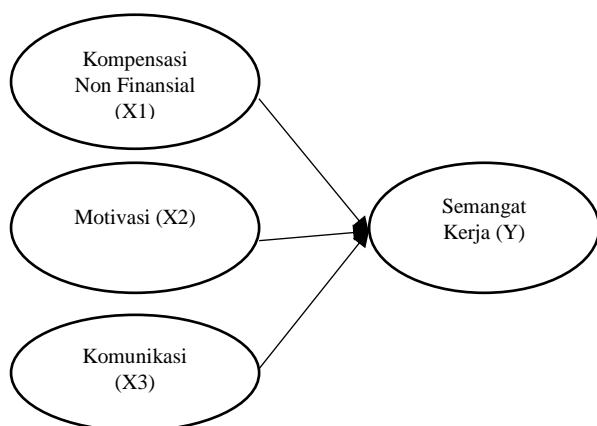
- 1) Absensi
- 2) Disiplin kerja
- 3) Kepuasan
- 4) Tanggung jawab

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1

Model Penelitian



Sumber : Kerangka Berpikir (2022)

Hipotesis

- H₁: Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar.
- H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar.
- H₃: Komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar.

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kompensasi non finansial, motivasi dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 49 karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar.

Dalam rangka untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun langkah-langkah dalam analisis dapat disampaikan sebagai berikut:

- 1) Uji Instrumen Penelitian
 - a) Uji Validitas
 - b) Uji Reliabilitas
- 2) Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas
 - b) Uji Multikolinearitas
 - c) Uji Heterokedastisitas
- 3) Analisis Deskriptif
- 4) Analisis Inferensial
 - a) Analisis Regresi Linear Berganda
 - b) Analisis Korelasi Berganda
 - c) Analisis Determinasi
 - d) Pengujian Hipotesis (Uji t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidak sah/tidak validnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur dikuesioner tersebut. Ketentuan pada suatu instrumen dikatakan valid atau sah apabila memiliki koefisien Pearson Correlation > 0,3 dan signifikansi < 0,05. Hasil uji validitas instrumen ditunjukkan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pernyataan	Koefisien korelasi	Signifikansi	r Tabel	Kesimpulan
Kompensasi non finansial (X₁)				
X _{1,1}	0,685	0,000	0,3	Valid
X _{1,2}	0,620	0,000	0,3	Valid
X _{1,3}	0,738	0,000	0,3	Valid
X _{1,4}	0,678	0,005	0,3	Valid
X _{1,5}	0,819	0,005	0,3	Valid
Motivasi (X₂)				
X _{2,1}	0,611	0,000	0,3	Valid
X _{2,2}	0,711	0,000	0,3	Valid
X _{2,3}	0,739	0,000	0,3	Valid
X _{2,4}	0,609	0,000	0,3	Valid
X _{2,5}	0,639	0,000	0,3	Valid
X _{2,6}	0,837	0,000	0,3	Valid
Komunikasi (X₃)				
X _{3,1}	0,735	0,000	0,3	Valid
X _{3,2}	0,816	0,000	0,3	Valid
X _{3,3}	0,716	0,000	0,3	Valid
X _{3,4}	0,730	0,000	0,3	Valid
X _{3,5}	0,658	0,002	0,3	Valid
Semangat kerja (Y)				
Y ₁	0,829	0,000	0,3	Valid
Y ₂	0,803	0,000	0,3	Valid
Y ₃	0,793	0,000	0,3	Valid
Y ₄	0,686	0,000	0,3	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat di ketahui bahwa hasil uji validitas variabel Kompensasi non finansial, Motivasi, Komunikasi, dan Semangat kerja menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan adalah valid, karena terlihat dari nilai hitung > r Tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi persyaratan dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau dapat dihandalkan, apakah responden dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel penelitian perhitungan reliabilitas menggunakan teknik analisis alpha cronbach dengan α , dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6. Adapun reliability analysis-scale (alpha) seperti pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha 0,60	keterangan
Kompensasi non finansial (X ₁)	0,754	Reliabel
Motivasi,(X ₂)	0,786	Reliabel
Komunikasi (X ₃)	0,777	Reliabel
Semangat kerja (Y)	0,785	Reliabel

Sumber: Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat di ketahui bahwa variabel Kompensasi non finansial, Motivasi, Komunikasi, dan Semangat kerja masing-masing memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Jadi kesimpulannya bahwa semua variabel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah reliabel dan penelitian bisa dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas data disajikan pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		49
<i>Normal Parameters,b</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	,97779648
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	,108
	<i>Positive</i>	,102
	<i>Negative</i>	-,108
<i>Test Statistic</i>		,108
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^c
a. <i>Test distribution is Normal.</i>		
b. <i>Calculated from data.</i>		
c. <i>Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber : Lampiran : 6 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan pada tabel 3 di atas dapat di lihat bahwa asymp. Sig (2-taileg) residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat koefisien VIF (varian influence factor) jika VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Nilai VIF untuk masing-masing variabel dapat di lihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinearitas

Coeffisien effieeententsa							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	-2,477	1,099				-2,254
X1	,390	,085	,370	4,607	,000	,751	1,332
X2	,282	,087	,289	3,248	,002	,609	1,642
X3	,418	,082	,436	5,081	,000	,657	1,522

a. Dependent Variable: Y

Sumber : lampiran : 6 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan tabel 4 di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan tolerance lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan model *glejser*. Model ini dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute ei* dengan variabel bebas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Cooefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	2,947	1,041		
X1	,012	,076	,033	,162	,872
X2	,069	,100	,120	,688	,495
X3	-,198	,102	-,396	-1,929	,060

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Lampiran 6 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa Signifikansi untuk masing-masing

variabel bebas yaitu Kompensasi non finansial, Motivasi dan Komunikasi adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute ei*), maka tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Analisis Inferensial

Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer SPSS version 25 for window. Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Kompensasi non finansial, Motivasi, Komunikasi dan variabel terikat yaitu Semangat kerja pada PT. Bank pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6

Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	-2,477	1,099		
X1	,390	,085	,370	4,607	,000
X2	,282	,087	,289	3,248	,002
X3	,418	,082	,436	5,081	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan tabel 6 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = -2,477 + 0,390 X1 + 0,282 X2 + 0,418 X3$$

- a) a = -2,477 artinya apabila Kompensasi non finansial, Motivasi dan Komunikasi masing-masing dianggap konstan pada

angka 0 (nol) maka Semangat kerja sebesar - 2,477

- b) $b_1 = 0,390$ artinya apabila Kompensasi non finansial meningkat sedangkan Motivasi dan Komunikasi tidak berubah, maka akan diikuti meningkatnya Semangat kerja .
- c) $b_2 = 0,282$ artinya apabila Motivasi meningkat sedangkan Kompensasi non finansial dan Komunikasi tidak berubah maka akan diikuti dengan meningkatnya Semangat kerja .
- d) $b_3 = 0,418$ artinya apabila Komunikasi meningkat sedangkan Kompensasi non finansial dan Motivasi tidak berubah, maka akan diikuti dengan meningkatnya Semangat kerja.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variable bebas dengan terikat. Dalam menentukan kuat atau lemahnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat seperti pada table 7 .

Tabel 7

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,783	,768	1,00986
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan pada tabel 7 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,855 besarnya nilai R 0,855 ini berada diantara 0,800 – 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara Kompensasi non finansial Motivasi, dan Komunikasi terhadap Semangat kerja Cabang Utama Denpasar .

Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,768 atau 76,8 %, artinya Kompensasi non finansial,

Motivasi dan Komunikasi mampu menjelaskan terhadap Semangat kerja pada PT. Bank pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar adalah sebesar 76,8 %. dan sisanya 23,2% dipengaruhi variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji t-test

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh antara Kompensasi non finansial, Motivasi dan Komunikasi terhadap Semangat kerja secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Terlihat pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,477	1,099		-2,254	,029
X1	,390	,085	,370	4,607	,000
X2	,282	,087	,289	3,248	,002
X3	,418	,082	,436	5,081	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Tabel 8 tersebut di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Kompensasi non finansial Berdasarkan pada Tabel 5.17 untuk variabel Kompensasi non finansial dengan Signifikansi variabel Kompensasi $0,000 < 0,05$ hal ini ada pengaruh signifikan antara Kompensasi non finansial terhadap Semangat kerja pada PT. Bank pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar
- 2) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Motivasi . Berdasarkan pada Tabel 5.17 untuk variabel Motivasi dengan Signifikansi variabel Motivasi $0,002 < 0,05$ hal ini ada pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Semangat kerja pada

- PT. Bank pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar
- 3) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Komunikasi . Berdasarkan pada Tabel 5.17 untuk variabel Komunikasi dengan Signifikansi variabel Komunikasi $0,000 < 0,05$ hal ini ada pengaruh signifikan antara Komunikasi terhadap Semangat kerja pada PT. Bank pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kompensasi non finansial terhadap Semangat kerja

Kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang (Yolanda, 2017). Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan tidak dalam bentuk uang tetapi dalam bentuk perlakuan terhadap karyawannya, yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya lebih tinggi. Hasil analisis uji t untuk variabel Kompensasi non finansial menunjukkan arah yang positif sebesar 0,390 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Kompensasi non finansial $0,003 < 0,00$ hal ini berarti H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi non finansial terhadap Semangat kerja pada PT. Bank pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar, hal ini berarti apabila Kompensasi non finansial meningkat maka Semangat kerja akan meningkat. Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dharmayanti (2020) yang memberikan hasil bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan yang dapat diartikan semakin besar kompensasi non finansial yang diberikan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu perlu diuji apakah kompensasi non finansial memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Semangat kerja.

Motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja, motivasi dapat memperbaiki semangat dalam bekerja. Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka

semangat kerja akan menurun (Octaviani & Suana, 2019). Hasil analisis uji t untuk variabel Motivasi menunjukkan arah yang positif sebesar 0,282 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Motivasi $0,002 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Semangat kerja pada PT. Bank pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar, artinya apabila Motivasi ditingkatkan maka Semangat kerja akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Sugara, dkk. (2020) yang memberikan hasil bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja yang artinya apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat.

3) Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat kerja .

Komunikasi merupakan faktor utama untuk meningkatkan semangat kerja (Anggreni, 2020). Menurut Murtisaputri dan Ratnasari, 2018 Komunikasi merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang penting, karena komunikasi merupakan penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi juga merupakan pertukaran ide-ide dan informasi dua arah yang menuju tercapainya pengertian bersama. Hasil analisis uji t untuk variabel Komunikasi menunjukkan arah yang positif sebesar 0,418 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Komunikasi $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Semangat kerja pada PT. Bank pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar, artinya apabila Komunikasi meningkat maka Semangat kerja akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Murtisaputra & Ratnasari, (2018) yang memberikan hasil bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang artinya apabila komunikasi terjalin dengan baik dapat meningkatkan semangat kerja. Oleh karena itu perlu diuji apakah motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

PENUTUP Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pada PT. Bank pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Kompensasi non finansial Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Semangat kerja pada PT. Bank pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar.
- 2) Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pada PT. Bank pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Motivasi meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Semangat kerja pada PT. Bank pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar.
- 3) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pada PT. Bank pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Komunikasi Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Semangat kerja pada PT. Bank pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar.

Keterbatasan Penelitian

- 1) Keterbatasan yang dapat disampaikan dari penelitian ini didasarkan pada waktu pelaksanaan penelitian yang relatif singkat. Keterbatasan ini tentunya berdampak rendahnya pengungkapan secara menyeluruh pada hubungan variabel-variabel yang diteliti, mengingat permasalahan yang dihadapi Karyawan pada yang relatif kompleks dan dinamis dari waktu ke waktu.
- 2) Selain itu, banyak faktor yang menentukan Semangat kerja dalam suatu perusahaan, seperti: Kompetensi, Self Efficacy (percaya diri), Gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya. Hal ini mengingat, upaya untuk membentuk sikap dan perilaku Karyawan pada suatu cukup krusial, terutama pemenuhan tuntutan stake

holder/konsumen pada layanan prima yang diberikan Lembaga /organisasi.

Saran

- 1) Hasil pada deskripsi variabel Kompensasi non finansial yaitu pada pernyataan Karyawan dalam bekerja yang mempunyai pemikiran yang baik dan positif terhadap kemajuan perusahaan maka pimpinan hendaknya memperhatikan pemikiran tersebut memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah dengan skor sebesar 2,24, maka peneliti menyarankan kepada kepala PT. Bank pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar untuk selalu memperhatikan karyawan yang memiliki pemikiran yang positif. Berpikir yang positif dalam bekerja akan dapat membantu karyawan mengatasi permasalahan yang terjadi di tempat dengan lebih baik lagi.
- 2) Hasil pada deskripsi variabel Motivasi yaitu pada pernyataan Karyawan selama bekerja akan mengerjakan sendiri pekerjaannya tanpa minta bantuan orang lain memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah dengan skor sebesar 2,10, maka peneliti menyarankan kepada Kepala PT. Bank pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar untuk memberikan pelatihan kerja kepada pegawai sesuai dengan bidangnya, kemampuan yang dimiliki dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri bisa menjadi motivasi buat karyawan lainnya.
- 3) Hasil pada deskripsi variabel Komunikasi yaitu pada pernyataan Karyawan berkomunikasi terjadinya perubahan pada sikap dan perubahan pada perilaku memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah dengan skor sebesar 2,51, maka peneliti menyarankan kepada kepala PT. Bank pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar untuk sering melakukan komunikasi dengan karyawan secara rutin sehingga dengan komunikasi akan terjadi Perubahan sikap pada seseorang mengacu pada perubahan cara berpikir, bertindak, atau merasakan sesuatu. Kondisi ini

mungkin akan dirasakan oleh diri sendiri. Bisa juga orang-orang terdekat yang menyadari adanya perubahan tersebut. Dengan komunikasi dapat juga untuk merubah perilaku. Dalam hal ini, perubahan perilaku dapat terjadi apabila terdapat kesesuaian antara apa yang dikemukakan oleh komunikator dengan komunikan. Penyampaian ini juga tergantung pada kredibilitas komunikator itu sendiri.

4)

DAFTAR PUSTAKA

- Yolanda, Yosi. (2017) Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Penempatan, Dan Kemampuan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* 4 (1), 794-805.
- Nitisemo. (2015). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber. Daya Manusia*, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Dharmayanti, Ni, Kadek, Sri. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Taman Nusa Gianyar.
- Franky, Sugara, Setyo, Adji & Siti Chamidah. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*
- Yusuf, A. A. M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Lembaga Bimbingan Belajar Smart Educafe YOGYAKARTA. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 2(2), 33-45.
- Wita, I, Made; Kartika, I, Made (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.BPR Mitra Srisedana Mandiri Ubud. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 4 (2), 157,164.
- Jannah, Nur Baity. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bali Maya Permai Negara-Jembrana. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha e-ISSN : 2599-1426*.
- Tauhid, B. (2021). The Influence of Leadership Communication Relationship on Work Spirit of Housekeeping Employees at Hotel Angkasa Raya, Sidikalang City, Dairi Regency. *Tourism Economics, Hospitality, And Business Management Journal*, 1(1), 12-22
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (edisi 13 j). Salemba Empat.
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 434-453.
- Manuallang, M. 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Handoko, T. Hani, 2015. *Manajemen Personalial Sumber Daya Manuasial, Edisi. Kedua*, Yogyakarta, Penerbit: BPFEE.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutardji.2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Nitisemo. (2015). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber. Daya Manusia*, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Hilman Firmansyah dan Acep Syamsudin. 2016. Organisasi dan Manajemen Bisnis. Ombak, Yogyakarta.

Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. Bisma: Jurnal Manajemen, 8(2), 302-310.

Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2020). Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. Jurnal Riset Akuntansi (JUARA), 10(2).

Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478), 11(6), 402-409.

Widyawati, S. R., Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I. W. G. A. S., Vipraprastha, T., & Prayoga, I. M. S. (2021). Human Resources System And Internal Business Process Perspective On Administrative Expert: Studi Of Small And Medium Enterprises In Bali Indonesia. Academy of Entrepreneurship Journal, 27, 1-7.

Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y. (2022). Strategi Peningkatan Penjualan Melalui Pelayanan Prima Dan pemanfaatan Sosial Media Di Ubud Warung Gianyar Pada Era Pandemi Covid-19.

Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. International Journal of Contemporary Research and Review, 11(04), 21771-21775.

Widyawati, S. R. (2019). Ebook-Manajemen Sumber Daya Manusia. KARTI, 1-1. Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2021). Pengaruh

Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. EMAS, 2(2).