

## ABSTRAKSI

Persaingan di bisnis jasa *outsourcing* semakin ketat membuat perusahaan harus berpikir keras untuk memaksimalkan kinerja dari sumber dayanya dengan memberikan motivasi, maka salah satu aspek yang diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi non finansial yang mendukung kebutuhan karyawan dalam bekerja.

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kompensasi non-finansial yang signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. ISS Indonesia cabang Surabaya dan Untuk mengetahui faktor-faktor kompensasi non-finansial yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. ISS Indonesia cabang Surabaya. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang digunakan adalah alat statistik Regresi Linier Berganda, dengan menggunakan program SPSS versi 12.0. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 0,900 + 0,456 X_1 + 0,409 X_2$$

Dari hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi non-finansial yang terdiri dari pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. ISS Indonesia cabang Surabaya berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung dengan nilai F sebesar 48,401 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) adalah 0,702. Hal ini berarti secara bersama-sama 70,2% perubahan variabel motivasi kerja disebabkan oleh kompensasi non-finansial yang terdiri dari pekerjaan dan lingkungan kerja.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan nilai t hitung untuk masing-masing variabel bebas yaitu  $tX_1 = 3,825$ ;  $tX_2 = 3,738$ ; dengan tingkat signifikansi masing-masing variabel yaitu  $X_1 = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) ;  $X_2 = 0,001$  ( $p < 0,05$ ); Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas yang terdiri dari pekerjaan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian juga menunjukkan pekerjaan sebagai faktor yang dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai koefisien beta dari variabel pemberi pesan yaitu sebesar 0,459. Nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka hipotesis pertama dan kedua dapat diterima kebenarannya.

**Kata kunci:** Kompensasi Non-Finansial, Motivasi Kerja