



Pengaruh Faktor Keuangan dan Non Keuangan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh

Faisal¹, Darnelly², Isthafan Najmi²

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abulyatama

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abulyatama

isthafannajmi@abulyatama.ac.id

<https://doi.org/10.30601/humaniora.v%vi%i.5667>

Published by Universitas Abulyatama

Abstract

Artikel Info

Submitted:

12-09-2024

Revised:

11-10-2024

Accepted:

24-10-2024

Online first :

24-10-2024

This study is an empirical study that aims to determine the effect of Financial Factors on Employee Morale at PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Banda Aceh Branch and to determine the effect of Non-Financial Factors on Employee Morale at PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Banda Aceh Branch. The data analysis technique in this study uses multiple linear regression to analyze the effect of independent variables on dependent variables with the model $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Research data were collected through a list of questions/questionnaires and documentation studies. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) is intended to determine simultaneously and partially the effect of independent variables on dependent variables. The object of this study is about Financial Factors, Non-Financial, Employee Morale at PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Banda Aceh Branch. The sample size of this study was 60 employees. The results of the study showed that the simultaneous test between the Financial and Non-Financial Factors had an effect on Employee Morale at PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Banda Aceh Branch. Then partially, namely the variables of Financial and Non-Financial Factors have a significant effect on Employee Work Spirit of PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Banda Aceh Branch.

Keywords: Financial Factors, Non-Financial and Employee Work Spirit

Abstrak

Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Faktor Keuangan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh dan untuk mengetahui pengaruh Non Keuangan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk analisis pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan model $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Objek penelitian ini adalah tentang Faktor Keuangan, Non Keuangan, Semangat Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 60 Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara uji simultan antara variabel Faktor Keuangan dan Non Keuangan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh. Kemudian secara parsial yaitu variabel Faktor Keuangan dan Non Keuangan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh.

Kata Kunci: Faktor Keuangan, Non Keuangan dan Semangat Kerja Karyawan



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut tentang fisik dan psikologi. Sikap terhadap pekerjaan merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan di antaranya faktor keuangan, non keuangan dan karakteristik pekerjaan (Alfarizi, 2020).

Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer organisasi karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal (Amin dkk., 2019).

Keuangan yang diberikan pada karyawan bisa berupa keuangan maupun non keuangan. Keuangan berupa gaji, bonus, komisi, program perlindungan. Sedangkan non keuangan terdiri dari kepuasan yang diterima karyawan, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang akan promosi, atau dari lingkungan psikologis dan fisik di mana karyawan tersebut berada. Faktor keuangan adalah bentuk keuangan yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang karyawan sumbangkan pada perusahaan (Rizal dan Handayani, 2021). Faktor keuangan terdiri dari keuangan langsung dan keuangan tidak langsung. Keuangan langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan keuangan tidak langsung (*indirect financial compensation*) disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan keuangan yang tidak tercakup dalam keuangan (Yasa dan Wibawa, 2015).

Faktor keuangan merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Keuangan dipandang sebagai hak dan merupakan sumber pendapatan utama, karena itu jumlahnya harus memenuhi kebutuhan untuk dirinya dan keluarganya, serta adanya jaminan kepastiaan penerimaannya. Keuangan tidak hanya diberikan dalam bentuk uang,

tetapi dapat juga berbentuk materiil atau benda. Disamping uang dan materiil, keuangan dapat pula diberikan perusahaan berupa fasilitas atau kemudahan- kemudahan bagi para karyawannya (Sendianto dan Saragih, 2024).

Faktor non keuangan adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat dimana orang itu bekerja. Aspek non keuangan tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan. Non keuangan yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya (Yolanda, 2017). Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang dikontribusikan kepada perusahaan. Namun demikian, informasi yang didapat, bahwa secara umum permasalahan non keuangan masih belum sesuai dengan harapan karyawan secara keseluruhan (Sendianto & Saragih, 2024).

Semangat kerja karyawan menurun akibat dari faktor keuangan dan faktor non keuangan yang kurang sesuai dengan pekerjaan karyawan. Perbedaan keuangan yang signifikan antara karyawan, karyawan mungkin merasa tidak puas jika karyawan melihat perbedaan yang besar dalam keuangan antara karyawan dan rekan kerja karyawan yang memiliki tanggung jawab, pengalaman, atau kontribusi yang serupa. Begitu juga dengan fasilitas setiap ruang kerja kurang memadai dapat menurunkan tingkat semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan tingkat kenyamanan dan keamanannya yang merupakan faktor non keuangan (Rizal & Handayani, 2021).

KAJIAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Semangat kerja memiliki peran penting dalam menentukan kecepatan dan kualitas hasil pekerjaan karyawan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. (Hasibuan, 2017) mengatakan “sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai hasil yang maksimal”.

Semangat kerja karyawan merupakan komponen penting dalam menentukan kemajuan organisasi atau organisasi. Sejalan dengan usaha pencapaian tujuan, organisasi

perlu memperhatikan dan mengarahkan sumber daya manusianya dengan baik agar memiliki semangat kerja yang tinggi. Maka dari itu organisasi perlu mengetahui terlebih dahulu hal apa yang dapat memotivasi dan mendorong semangat kerja karyawan. Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya (Widani, 2018).

Faktor Keuangan

Faktor keuangan diartikan sebagai semua bentuk kembalian atau imbalan (*return finansial*), jasa-jasa berwujud, dan tujuan-tujuan yang diperoleh karyawan sebagai dari sebuah hubungan kekaryawanan. faktor keuangan tidak hanya berarti imbalan intrinsic organisasi seperti pengakuan, kesempatan untuk promosi, dan kesempatan kerja yang lebih menantang sedangkan istilah administrasi gaji dan upah biasanya diartikan terbatas pada imbalan berbentuk uang yang diberikan kepada para karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2017) “faktor keuangan adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Faktor keuangan ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian faktor keuangan.”. menurut (Putra & Sriathi, 2018) “faktor keuangan merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian faktor keuangan merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.”

Faktor non keuangan

Menurut (Marniati, Prof.Adjunct, 2020) kompensasi non keuangan terdiri dari kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri seperti tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja dimana orang itu bekerja seperti seperti lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang mendukung. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi non keuangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non keuangan terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh yang beralamat di JL. Lampeuneurut Pekan Biluy Gampong Lampeuneurut Ujong Blang Kec. Darul Imarah-Aceh Besar 23352. Sedangkan objek penelitiannya yaitu faktor keuangan dan non keuangan serta semangat kerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data mengenai faktor keuangan dan non keuangan terhadap semangat kerja karyawan dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari lapangan. Data primer diperoleh dari hasil survey dengan menggunakan instrumen penelitian. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan dengan pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
2. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka, studi dokumentasi dan lainnya seperti melalui artikel atau jurnal maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data dalam penelitian ini.

Peralatan Analisis

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2019:91):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Semangat kerja karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Variabel

X₁ = Keuangan

X₂ = Non keuangan

e = *Error Term*

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika

kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

Uji t (parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Faktor keuangan dan non keuangan secara individual terhadap Semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh Dengan kriteria pengujian:

- a. Jika t hitung $>$ t tabel, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.
- b. t hitung $<$ t tabel, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{a1} : Faktor keuangan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh

H_{o1} : Faktor keuangan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh

H_{a2} : Fakto non keuangan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh

H_{o2} :Faktor non keuangan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh

Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Karakteristik pekerjaan dan Non keuangan secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh Dengan kriteria pengujian:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%
- b. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0 pada tingkat signifikan 5%

H_{a3} : Faktor keuangan dan non keuangan berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh

H_{o3} : Faktor keuangan dan non keuangan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Menurut Sugiyono (2012:267) bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,254, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil uji validitas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,254 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam

Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alfa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60

adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau di atasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Semangat kerja karyawan, Faktor keuangan, Dan non keuangan seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor keuangan (X_1) dan non keuangan (X_2) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 1,078 + 0,258X_1 + 0,464X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 1,078 artinya bila mana faktor keuangan (X_1) dan non keuangan (X_2), dianggap konstan, maka semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh, adalah sebesar 1,078 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi faktor keuangan (X_1) sebesar 0,258. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel faktor keuangan akan menurunkan semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh sebesar 25,8% dengan asumsi variabel non keuangan (X_1) dan non keuangan (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi non keuangan (X_2) sebesar 0,464. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel non keuangan secara relatif akan meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh sebesar 46,4% dengan asumsi variabel faktor keuangan (X_1) dianggap konstan

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel non keuangan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan

semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 48,4%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,791 ^a	0,684	0,621	0,38082

a. Predictors: (Constant), Faktor keuangan (X1), Non keuangan (X2)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien regresi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,791 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 79,1%. Artinya faktor Faktor keuangan (X_1) dan non keuangan (X_2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,621 artinya bahwa sebesar 62,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan faktor keuangan (X_1), non keuangan (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 37,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel yang telah dijelaskan di atas seperti insentif, tunjangan kerja, bonus dan kompensasi.

Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh faktor keuangan dan non keuangan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.3. Dapat ketahuai besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen

akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Faktor keuangan (X_1)

Pengaruh faktor keuangan (X_1) terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.3 nilai t_{hitung} (2,873) lebih besar dari t_{tabel} (2,002), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa faktor keuangan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh.

2. Pengaruh Non keuangan (X_2)

Pengaruh non keuangan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.3 nilai t_{hitung} (4,984) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,002) nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . artinya Non keuangan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh.

Uji Serempak (uji F)

Untuk menguji pengaruh faktor keuangan, dan non keuangan secara serempak terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA ^a							
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	13,134	2	6,567	23,186	3,162	0,000 ^b
	Residual	16,144	57	0,283			
	Total	29,277	59				

a. Dependent Variable: Semangat kerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,186 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,162. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (23,186) lebih besar dari F_{table} (3,162). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel faktor keuangan (X_1) dan non keuangan (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh.

Pembahasan

Pengaruh faktor keuangan terhadap semangat kerja karyawan

Hasil uji statistic menghasilkan faktor keuangan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Maka dari hasil yang diteliti menjelaskan semangat kerja karyawan PT. Enseval Putra Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh memiliki pengaruh terhadap factor keuangan. ketika hak karyawan dipenuhi dalam factor keuangan maka karyawan tersebut memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Factor ini sangat mempengaruhi karyawan dalam produktivitas dan potensi kerja dalam memberikan sumbangsi tenaga maupun pikiran terhadap perusahaan secara maksimal. Factor keuangan adalah factor yang cukup sensitive bagi karyawan karna merupakan suatu hak yang merupakan sumber pendapatan utama bagi karyawan, maka dari itu perusahaan diharuskan memberikan jumlah yang sesuai (Ansari dkk., n.d.)

Pengaruh faktor Non Keuangan terhadap semangat kerja karyawan

Hasil uji statistic menghasilkan faktor non keuangan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Maka dari hasil yang diteliti menjelaskan semangat karyawan PT. Enseval Putra Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh memiliki pengaruh terhadap factor non keuangan. Karyawan merupakan asset terpenting didalam suatu perusahaan. Gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan merupakan suatu hasil dari kinerja karyawan (Anggitasari & Badar, 2021). Namun, akan tetapi karyawan juga perlu diberikan suatu motivasi, pujian maupun dukungan yang diberikan untuk membuat karyawan termotivasi serta semangat dalam membantu perusahaan yang membuat kinerja perusahaan akan teroptimal. Aspek non keuangan juga dapat diberikan dengan cara memberikan tempat kerja yang kondusif serta aman maupun fasilitas kerja yang memadai, sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan secara maksimal (Ismantara & Pranatasari, 2019).

Pengaruh faktor keuangan dan non keuangan terhadap semangat kerja karyawan

Hasil uji statsitik menghasilkan bahwa kedua factor yakni factor keuangan dan non keuangan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Enseval Megatrading Tbk. Cabang Bnada Aceh. Kedua factor tersebut merupakan suatu hal yang penting pada perusahaan. Manager perusahaan harus mampu mempertimbangkan kedua factor tersebut dalam suatu factor yang menunjang kinerja karyawan. Semangat kerja merupakan suatu hal yang penting dalam keberhasilan perusahaan. Semnagat kerja yang

optimal didukung oleh motivasi karyawan dalam bekerja secara maksimal (Wita & Kartika, 2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor keuangan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh dengan nilai t hitung sebesar 2,873 dengan nilai signifikan sebesar 0,002.
2. Non keuangan berpengaruh Semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh dengan nilai t hitung sebesar 4,984 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
3. Faktor keuangan, dan non keuangan secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh dengan nilai F hitung sebesar 23,186 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Banda Aceh sebagai berikut:

1. Meningkatkan faktor keuangan karyawan atau memberikan bonus kepada karyawan seperti pada saat karyawan bekerja lembur serta memberikan dorongan kerja terhadap karyawan.
2. Meningkatkan non keuangan karyawan, hal ini perlu dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan seperti penyediaan fasilitas yang lengkap.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel faktor keuangan, Dan non keuangan tapi juga meneliti variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarizi, A. W. (2020). Pengaruh Realisasi Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kedisiplinan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara VIII Bojongdatar. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v4i1.9605>
- Amin, G., Rahmiati, F., Ismail, Y., & ... (2019). Pengembangan Pariwisata di Jakarta dalam Perspektif Sumber Daya Manusia. *Altasia Jurnal*, November 2019, 250–256. <http://journal.uib.ac.id/index.php/altasia/article/view/592>
- Anggitasari, A., & Badar, M. (2021). Analisis Semangat Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Bima. *Manajemen DewantarA*, 5, 132–141. <https://doi.org/10.26460/md.v5i2.10105>
- Ansari, R., Harlie, M., & Widyanti, R. (n.d.). *Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Cabang Banjarmasin-Kalimantan Selatan)*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Ismantara, W. R., & Pranatasari, F. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Tenaga Kerja Perusahaan (Studi Pada Spbu Bs Group). *Business Management Journal*, 15(1), 63–72. <https://doi.org/10.30813/bmj.v15i1.1565>
- Marniati, Prof.Adjunct, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11, 55–66. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.150>
- Sendianto, S., & Saragih, B. E. (2024). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Amka Putra Mandiri. *Aliansi : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 922–934. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v19i1.564>
- Widani, N. L. S. (2018). Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 24–33.
- Wita, I. M., & Kartika, I. M. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non

Finansial terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPR Mitra Bali Srisedana Mandiri di Ubud. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 4(2), 157–164.
https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v4i2.316

Yasa, I. K. M. S., & Wibawa, I. M. A. (2015). "Pengaruh Kompensasi Finansial, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(3), 253–408.

Yolanda, Y. (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.