

**PERANAN KOMPENSASI NON FINANSIAL  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT.AUTO 2000, Tbk  
CABANG KALIMALANG**

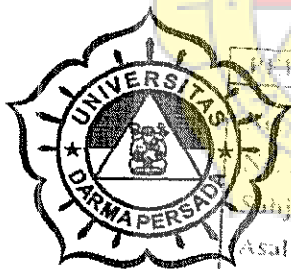
**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik dan  
Melengkapi Sebagian Syarat – syarat Guna Mencapai  
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Oleh :

**RICKY . FEBIANTO**

**NIM: 00410007**



UNIVERSITAS DARMA PERSADA	
34 / SKR - FEM / 04 / 2004	
608.314 - FEB - P	
MOTIVASI KARYAWAN	
Asal	: RICKY P
Dan lain-lain	: SKR - FEM . 1-11-04

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DARMA PERSADA  
JAKARTA  
2004**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama** : RICKY FEBIANTO  
**NIM** : 00410007  
**Jurusan** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Jenjang** : Strata Satu ( S-1)  
**Judul Skripsi** : Peranan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. AUTO 2000 Tbk, Cabang Kalimalang Jakarta

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dihadapan Panitia Penguji Skripsi Pada Tanggal ..... Juli 2004



Jakarta,.....Juli 20004

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

( Sukardi H.S, SE )

Menyetujui,

Pembimbing Materi

( Drs.Moch.Effendi )

Pembimbing Teknis

( Sri Ari Wahyuningsih)

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**Nama** : RICKY FEBIANTO  
**NIM** : 00410007  
**Jurusan** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Jenjang** : Strata Satu ( S-1)  
**Judul Skripsi** : Peranan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. AUTO 2000 Tbk, Cabang Kalimalang Jakarta

Telah di periksa dan diujikan di hadapan Panitia Penguji Skripsi pada tanggal.....Juli 2004 dengan hasil.....

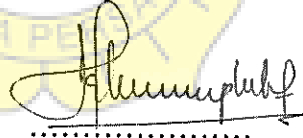
Jakarta, .....Juli 2004

**PANITIA PENGUJI SKRIPSI**

Nama Jabatan Tanda Tangan

1. Dra. Endang Tri Pujiastusti

Ketua



.....

2. Drs. Tambat Marsudi

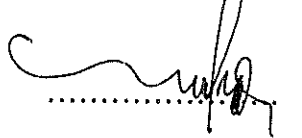
Anggota



.....

3. Drs. Moch.Effendi

Anggota



.....

## LEMBAR PERNYATAAN

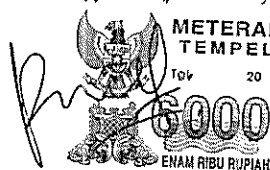
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RICKY FEBIANTO  
Nomor Pokok : 00410007  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul “ **Peranan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. AUTO 2000, Tbk Cabang Kalimalang Jakarta**” di bawah bimbingan Drs. Moch. Effendi, benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun mencopy dari sebagian hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan tidak sesuai dengan pernyataan ini saya bersedia mempertanggung jawabkannya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yang menyatakan,

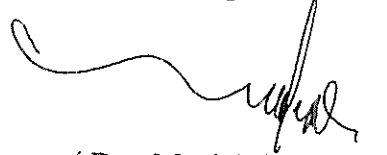


( RICKY FEBIANTO )

## ABSTRAK

- a) Ricky Febianto ( 00410007)
- b) Peranan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. AUTO 2000, Tbk Cabang Kalimantan.
- c) X + 73 halaman, 19 tabel, 6 gambar, lampiran
- d) Kata Kunci: Peranan Kompensasi, Motivasi
- e) Alasan dan tujuan : Untuk mengetahui peranan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan, karena dengan kompensasi non finansial yang baik dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kegiatan operasional perusahaan.
- f) Metodologi penelitian: Dalam penelitian ini di gunakan metode studi pustaka dan studi lapangan
- g) Hasil penelitian: Peranan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan AUTO 2000, Tbk Cabang Kalimantan berperan baik atau positif, hal ini dapat terlihat dari tingkat motivasi kerja karyawan yang cukup tinggi terhadap semua jenis program kompensasi non finansial yang di berikan perusahaan kepada karyawan, dampak dari motivasi kerja yang tinggi pada karyawan dapat terlihat peranannya di dalam peningkatan kegiatan operasional perusahaan yang terus meningkat setiap tahunnya.
- h) Kesimpulan dan saran : Peranan Kompensasi non finansial merupakan suatu unsur penting dalam peningkatan motivasi kerja karyawan. Tanpa adanya berbagai macam fasilitas pendukung kompensasi selain dari kompensasi finansial maka karyawan dapat mengalami kejenuhan dalam bekerja yang dapat menurunkan motivasi kerja dan akan berakibat kepada penurunan kegiatan operasional perusahaan. PT. AUTO 2000, Tbk Cabang Kalimantan agar terus menyempurnakan dan mendeversifikasi program – program kompensasi non finansialnya kepada karyawan.

Pembimbing Materi



( Drs. Moch.Effendi )

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas hidayah dan rahmat-Nya serta sholawat dan salam kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW, karena dengan ridho Allah Yang Maha Ilmu, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, maksud penulisan skripsi ini untuk memenuhi persyaratan dalam menempuh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengambil judul “ **Peranan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. AUTO 2000, Tbk Cabang Kalimalang**”. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Shanti Danu Boestaman selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
2. Bapak Sukardi, SE selaku Ketua Jurusan Manajemen
3. Bapak Drs. Moch. Effendi selaku Pembimbing Materi yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini selesai.
4. Ibu Sri Ari Wahyuningsih selaku Pembimbing Teknis.
5. Bapak Agus Rahman selaku manager service PT. AUTO 2000, Tbk cabang kalimalang yang telah mengizinkan penulis mengadakan penelitian untuk skripsi ini.

6. Seluruh staf PT. AUTO 2000, Tbk cabang kalimalang yang telah membantu memberikan informasi dan data yang diperlukan untuk penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibuku yang tercinta yang telah merawat jasad dan jiwaku selama ini.
8. Untuk kakak, adik serta kakak iparku dan keponakanku tersayang yang telah memberikan motivasi dan do'a
9. Sahabat- sahabatku Budi, Dodi, Karman, Dewi , Eli, Ria, Amel dan Zakky yang telah memberikan do'a dan semangat.
10. Abang- abangku di Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) yang telah membangun sisi kepribadian dan kepemimpinan islam.
11. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Untuk itu penulis dengan senang hati menerima dan menghargai segala kritikan yang sifatnya membangun.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, Juli 2004

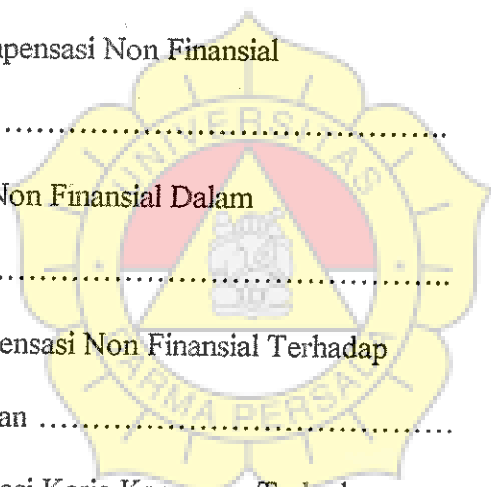
Penulis

( Ricky Febianto )

## DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	4
D. Tujuan Dan Manfaat penelitian.....	5
E. Metode Penelitian.....	6
F. Hipotesis.....	8
G. Sistematika Pembahasan.....	8
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
A. Pengertian Sumber Daya manusia ( SDM).....	10
B. Kompensasi.....	12
C. Motivasi.....	18

BAB III	: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
	A. Sejarah Singkat Perusahaan.....	33
	B. Visi, Misi dan Filosofi Pelayanan Perusahaan.....	34
	C. Kualitas Layanan.....	34
	D. Kebijakan Lingkungan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.....	36
	E. Struktur Organisasi Perusahaan.....	37
BAB IV	: ANALISA DAN PEMBAHASAN	
	A. Sistem pemberian Kompensasi Non Finansial Dalam Perusahaan .....	44
	B. Program Kompensasi Non Finansial Dalam Perusahaan .....	45
	C. Analisis Peranan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan .....	52
	D. Dampak Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kegiatan Operasional Perusahaan.....	64
BAB V	: KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	69
	B. Saran.....	71



DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
IV-1 Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Program Kompensasi Non Finansial Priority Measure.....	54
IV-2 Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Program Kompensasi Non Finansial Refreshing Test.....	55
IV-3 Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Program Kompensasi Non Finansial Training.....	55
IV-4 Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Program Kompensasi Non Finansial Dana Pensiun.....	56
IV-5 Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Program Kompensasi Non Finansial Bantuan Rumah Sakit.....	56
IV-6 Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Program Kompensasi Non Finansial Bantuan Pengobatan.....	57
IV-7 Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Program Kompensasi Non Finansial Medhichal Check up.....	58
IV-8 Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Program Kompensasi Non Finansial Bubur Kacang Hijau.....	58
IV-9 Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Program Kompensasi Non Finansial Family Day.....	59
IV-10 Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Program Kompensasi Non Finansial Beasiswa Pendidikan.....	59

IV-11	Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Program Kompensasi Non Finansial Penghargaan Masa Kerja.....	60
IV-12	Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Program Kompensasi Non Finansial Bantuan Olah Raga.....	60
IV-13	Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Program Kompensasi Non Finansial Bantuan Kerohanian.....	61
IV-14	Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Program Kompensasi Non Finansial Pendirian Mushola.....	62
IV-15	Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Program Kompensasi Non Finansial Bantuan Pakaian Kerja.....	62
IV-16	Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Program Kompensasi Non Finansial kendaraan Bermotor.....	63
IV-17	Penjualan Kendaraan Pertahun.....	65
IV-18	Data Tahunan Perbaikan Umum.....	66
IV-19	Data Teknisi ( Data Turn over karyawan ) Pertahun.....	66



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II-1 Gambar Konsep Balas Jasa.....	18
II-2 Gambar Model Motivasi Dari Content Theory.....	25
II-3 Gambar Model Motivasi Positif.....	28
II-4 Gambar Model Motivasi Negatif.....	29
II-5 Gambar Situasi Yang Memotivasi.....	32
III-1 Gambar Struktur Organisasi Perusahaan.....	43



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang masalah

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Hal itu memang perlu dikelola secara profesional dan membutuhkan perencanaan yang matang agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Pengaturan manajemen sumber daya yang profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif.

Pengelolaan pegawai secara profesional, harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, serta kompensasi yang adil dan jalur pengembangan kariernya. Tidaklah wajar apabila banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Banyak hal yang bisa menyebabkan masalah tersebut terjadi, mungkin dari kondisi psikologis karyawan yang timbul dari jabatan yang tidak cocok atau lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan *betah* kepada diri karyawan.

Dari hal itu bisa ditafsirkan bahwa faktor manusia sangatlah penting bagi perusahaan sebagai modal utama yang perlu di perhatikan oleh pengusaha dan manajemen personalia perusahaan. Salah satu cara departemen personalia dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang ada dalam suatu perusahaan biasanya ada dua macam yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial dan non finansial wajib di sediakan perusahaan untuk karyawan karena ia telah mengerahkan segenap daya dan upayanya bagi perusahaan. Pentingnya kompensasi balas jasa bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan hasil karya karyawan, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif bagi karyawan.

Untuk mengusahakan karyawan bekerja serta memotivasi mereka supaya giat, maka perusahaan perlu memberikan imbalan pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, kemampuan dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usaha mereka dihargai. Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari perusahaan, dan begitu juga perusahaan terhadap karyawan.

Harapan dapat berupa kompensasi balas jasa, biasanya perusahaan lebih menitik beratkan kompensasi kepada nilai upah atau gaji ketimbang pelayanan dan hiburan rekreasi kepada karyawan. Hal itu banyak didasari oleh pertimbangan perusahaan yang beranggapan bahwa upah jauh lebih diharapkan daripada bentuk imbal jasa lainnya. Sedangkan masalah kepuasan akan iklim

kerja yang sehat dan kesejahteraan karyawan, menjadi prioritas berikutnya (kedua) di dalam masalah kompensasi. Banyak pekerjaan dengan upah yang diterima, dan juga menyangkut masalah hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Tetapi ukuran nilai karya karyawan juga termotivasi dengan adanya berbagai macam fasilitas, bantuan dan iklim kerja yang ada dalam lingkungan kerja karyawan. Yang menjadi permasalahan bagi perusahaan adalah pemberian kompensasi non finansial kepada karyawan biasanya kurang terlihat memberikan dorongan (dampak) motivasi yang sama, dengan pemberian kompensasi finansial.

Memperhatikan uraian diatas, ternyata ada kecenderungan perusahaan-perusahaan kurang melihat adanya dampak motivasi yang tinggi (positif) dari kompensasi non finansial, perusahaan cenderung lebih memprioritaskan penilaian kebutuhan kesejahteraan karyawan melalui gaji atau upah ketimbang berbagai macam fasilitas pendukung. Apabila kompensasi non finansial kurang dilihat oleh perusahaan sebagai jenis kompensasi yang mendukung motivasi karyawan, maka secara tidak langsung akan mengakibatkan penurunan kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan yang pada gilirannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan serta produktivitas perusahaan secara umum seperti menurunnya prestasi, tingginya tingkat absensi, keluh kesah, pemogokan, dan bahkan karyawan dapat keluar atau pindah ke perusahaan lain, oleh karena itu penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisa tentang kompensasi karyawan dengan judul **“Peranan Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi kerja Karyawan Pada PT. AUTO 2000 Cabang kalimalang”**.

## B. Perumusan masalah

Seperti telah di sebutkan di atas sebelumnya, motivasi karyawan dapat menurun apabila penerapan kompensasi non finansial yang di berikan dalam suatu perusahaan tidak sesuai dengan kesejahteraan karyawan. Untuk itu penulis melakukan penelitian peranan penerapan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. AUTO 2000,Tbk Cabang Kalimalang. Berdasarkan apa yang telah di uraikan tersebut diatas maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pemberian kompensasi non finansial PT.AUTO 2000,Tbk Cabang Kalimalang terhadap karyawannya ?
2. Sejauh mana peranan penerapan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan?

## C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian yang penulis lakukan lebih terarah maka penelitian akan di lakukan pada bagian karyawan bengkel di PT.AUTO 2000 Kalimalang ini. Adapun pembatasan-pembatasannya sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia (SDM) yang diteliti hanya karyawan pada bagian bengkel (service), yang meliputi mekanik, service advisor (SA), Foreman, bagian gudang spare part, gudang ganti oli dan ganti oli .
2. Kompensasi yang diteliti hanya kompensasi non finansial .

3. Penulis hanya melakukan survei kuesioner pada karyawan bagian bengkel yang telah di jelaskan diatas.

#### **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi non finansial di PT AUTO 2000 Cabang Kalimalang kepada karyawannya.
2. Untuk mengetahui sejauh mana peranan pemberian kompensasi non finansial pada PT.AUTO 2000 Cabang Kalimalang terhadap motivasi kerja karyawannya .
3. Agar dapat menambah pengetahuan dan menerapkan teori –teori yang didapat selama masa kuliah kedalam kehidupan praktek organisasi perusahaan.
4. Penelitian ini juga bertujuan untuk melengkapi salah satu tugas akademik serta memenuhi sebagian syarat –syarat guna mencapai gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen fakultas ekonomi Universitas Darma Persada .

Dengan adanya tujuan penelitian tersebut di atas, maka penulis mengharapkan hasil penelitian dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi penulis

Penulis mendapatkan pengetahuan baru, khususnya mengenai peranan pemberian kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan.

## 2. Bagi Perusahaan

Manfaat dari penelitian ini bagi Perusahaan, yaitu perusahaan mendapatkan bahan pertimbangan atau data mengenai program kompensasi non finansial yang mendapatkan respon positif maupun negatif bagi motivasi kerja karyawannya untuk pembuatan kebijaksanaan pemberian kompensasi non finansial dimasa yang akan datang .

## 3. Bagi pembaca

Untuk bahan perbandingan bagi peneliti lain atau pembaca dalam melakukan penelitian sejenis, ataupun penelitian yang lebih luas.

## E. Metode Penelitian

Dalam mencari fakta-fakta atau menyelidiki memerlukan riset atau metode-metode dalam penelitian. Metode penelitian adalah kegiatan pengumpulan, penyajian dan analisis data dilakukan dengan metode ilmiah secara sistematis untuk mengetahui serta mengidentifikasi masalah yang akan diselesaikan atau diambil suatu keputusan .

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengumpulkan data dan analisis data yang di perlukan dengan menggunakan metode sebagai berikut :

### 1. Metode Pengumpulan Data

#### a. Studi Pustaka ( Library Research )

Studi kepustakaan ini dilakukan dengan cara mempelajari dan membaca buku-buku yang berhubungan dengan obyek penelitian. Studi pustaka ini

dilakukan untuk landasan teori yang dipakai untuk mengkaji dan menganalisis obyek penelitian .

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan secara langsung pada obyeknya. Pengumpulan data lapangan dilakukan dengan cara :

1) Interview

Penulis dalam hal ini mengadakan wawancara langsung dengan pihak perusahaan dalam hal ini untuk mendapatkan sebuah keakuratan sebuah jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh penulis untuk keterangan –keterangan yang diperlukan untuk obyek penelitian .

2) Observasi

Dalam hal ini penulis mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian yang akan dianalisa.

3) Kuesioner (angket)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan membuat lembaran pertanyaan yang kemudian di berikan kepada responden.

## 2. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

### Metode Kualitatif

Adalah analisis penelitian berasal dari data deskriptif dari pihak – pihak yang terkait dan perilaku yang dapat diamati untuk kepentingan penelitian dengan tunjangan teori –teori yang relevan dengan penelitian ini.

## F. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara mengenai objek yang akan di teliti untuk memudahkan, menuntun dan mengarahkan penelitian. Penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: “ Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan berupa finansial maupun non finansial dengan mempertimbangkan standart kehidupan serta kepuasan para karyawan akan memberikan peranan penting kepada motivasi kerja para karyawan terhadap proses kerja yang dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan”.

## G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan, maka penyusunan skripsi ini disusun secara sistematis dan terbagi dalam 5 bab.

Adapun sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut :

### **BAB I                    PENDAHULUAN**

Dalam bab pendahuluan ini dikemukakan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metodologi penelitian, hipotesis dan sistematis penulisan.

### **BAB II                    LANDASAN TEORI**

Dalam bab II ini membahas mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, kompensasi, tujuan perusahaan

memberikan kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, dan pengertian motivasi.

### **BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab III memuat tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan serta struktur organisasi perusahaan.

### **BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang sistem pemberian kompensasi non finansial dalam perusahaan, jenis-jenis kompensasi non finansial yang ada dalam perusahaan dan analisis peranan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan serta dampak tingkat motivasi kerja karyawan terhadap peningkatan kegiatan operasional perusahaan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran dari apa yang telah diteliti dan yang mungkin dapat bermanfaat bagi perusahaan.