

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN
KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BINTANG MULIA HOTEL &
RESTO JEMBER**

**INFLUENCE OF WORKING MOTIVATION, FINANCIAL
COMPENSATION AND NON FINANCIAL COMPENSATION TO THE
EMPLOYEE EMPLOYEES 'PERSONAL ENTERPRISE OF HOTELS &
RESTO JEMBER**

Anggela Eka Anggraeni¹, Toni Herlambang², Nursaidah³

¹²³Program Studi Manajemen FE Universitas Muhammadiyah Jember

Email:toniherlambang@unmuhjember.ac.id, Nursaidah@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial dan secara simultan terhadap prestasi kerja. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Sampel yang diambil dengan menggunakan explanatory (sampel jenuh) atau penelitian sensus. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of work motivation, financial compensation and non-financial compensation partially and simultaneously on work performance . The data used are primary data using questionnaires . The population in this study were all employees . Samples were taken using explanatory (saturated sample) or a census study . The analytical tool used in this research is the validity, reliability , and multiple linear regression . The results of this study showed that motivation , financial compensation and non-financial compensation partially and simultaneously influence employee performance in companies Bintang Mulia Hotel & Resto Jember .

Keywords : Work Motivation , Financial Compensation , Compensation Nonfinancial , Job Performance .

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Prestasi kerja merupakan perwujudan kerja yang dilaksanakan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap perusahaan. Menurut As'ad (2006) pengertian prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil terbaik dari para karyawannya. Namun hasil kerjanya tidak akan optimal dan bermanfaat bagi perusahaan tanpa adanya laporan prestasi kerja karyawan. Pihak perusahaan juga tidak mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang patut menerima hukuman selaras dengan pencapaiannya. Rendahnya penilaian prestasi kerja karyawan (Sutrisno, 2009).

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009). Setiap faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Pada intinya suatu usaha untuk meningkatkan motivasi kerja adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan karyawan dapat dipuaskan dengan tercapainya sasaran organisasi. Motivasi mempengaruhi kerja seseorang sehingga dapat dikatakan sebagai faktor penting bagi suatu keberhasilan kerja.

Selain itu, yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu kompensasi yang sesuai dengan jam kerja, waktu istirahat yang cukup, dan memberikan kesempatan karyawan untuk melakukan refreking sehingga dapat menimbulkan perasaan senang pada karyawan yang akhirnya dapat menghasilkan produktifitas kerja yang maksimal. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya semakin naik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula, dengan demikian prestasi atau hasil kerja dapat dikatakan semakin baik (Hasibuan, 2013).

Motivasi kerja dan kompensasi sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan karena motivasi menjadi pendorong seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil prestasi yang baik. Sedangkan kompensasi sebagai syarat kemampuan dan kemauan bekerja pada jabatan yang mereka rasa akan memperoleh imbalan jasa baik secara langsung dan tidak langsung, uang atau upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan dan restoran. Persaingan yang sangat ketat (*Hyper Competition*) diantara perusahaan

mengharuskan peningkatan efektifitas dan efisiensi yang salah satu caranya dapat dicapai dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan agar memiliki daya saing yang baik. Kemampuan perusahaan dalam bersaing agar lebih unggul dari pada hotel yang lainnya. Alasan peneliti mengambil perusahaan ini sebagai tempat penelitian karena berdasarkan TripAdvisor, perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember merupakan hotel terbaik di daerah jember.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember ?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember ?
3. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember ?
4. Apakah motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember ?

Tujuan Penelitian

Untuk memperoleh data informasi tentang pengaruh motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember :

1. Untuk menguji apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember ?
2. Untuk menguji apakah kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember ?
3. Untuk menguji apakah kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember ?
4. Untuk menguji apakah motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan (Yani, 2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Ber macam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Menurut Yani (2012), pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia.

Pengertian Motivasi Kerja

Robbins (2006), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan mahasiswa dalam usaha mencapai sasaran. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mengandung tiga unsur kunci yaitu intensitas, arah dan berlangsung lama. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Hal ini adalah unsur yang mendapat perhatian paling besar jika berbicara mengenai motivasi, akan tetapi intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya tersebut tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan dan oleh karena itu, perlu mempertimbangkan kualitas upaya tersebut maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran yang ingin dicapai adalah hal yang harus dilakukan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja karyawan adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya (Robbins, 2006).

Teori Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2005), teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Teori-teori motivasi dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok, yaitu :

1. Teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*)

Teori motivasi dengan pendekatan isi lebih banyak menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan melakukan suatu tindakan tertentu. Contohnya teori motivasi Maslow.

2. Teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*)

Teori motivasi dengan pendekatan proses tidak hanya menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan bertindak, tetapi juga bagaimana karyawan tersebut termotivasi. Contohnya teori motivasi berprestasi dari Mc Clelland.

3. Teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*)
Teori motivasi dengan pendekatan penguat lebih menekankan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan. Contohnya teori motivasi dari Skinner.

Teori motivasi berprestasi oleh Brantas (2009), mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan, sebagai berikut :

1. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
2. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berhubungan sosial, yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dan untuk memiliki pengaruh orang lain.

Sedangkan menurut teori dua faktor oleh Herzberg (2006), menyatakan bahwa seorang ahli psikologi dan seorang konsultan manajemen pengembangan, teori penelitian Herzberg menghasilkan dua kesimpulan yakni :

4. Terdapat satu kelompok ekstrinsik yaitu : gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyedia dan mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Keberadaan kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka, tetapi ketidakberadaan kondisi ini menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat “tidak ada kepuasan”.
5. Terdapat sekelompok kondisi intrinsik yaitu : pencapaian prestasi, kemajuan, kemampuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemungkinan berkembang. Jika kondisi ini tidak ada bukan berarti kondisi tidak puas, tetapi kalau ada membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, kelompok intrinsik ini disebut pemuas atau motivator.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat fungsi-fungsi yang berperan penting. Fungsi-fungsi MSDM merupakan aktivitas sumber daya manusia dalam rangka mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008), fungsi-fungsi sumber daya

manusia meliputi : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Pengertian Prestasi Kerja

Hal utama yang dituntut perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun karyawan tidak bisa diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor proses pengembangan organisasi, hubungan serta kerjasama antar karyawan dan kelompok kerja (Sutrisno, 2009). Karyawan juga harus selalu diikut sertakan dalam setiap kegiatan dan memberikan peran aktif untuk menggunakan fasilitas yang ada, karena tanpa peran aktif karyawan fasilitas operasional yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2005), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu kerja. Definisi tentang prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya (Sutrisno, 2007).

Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadi serta prestasi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Dari batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksudkan dengan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada perusahaan. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada setiap perusahaan tempat dimana mereka bekerja (Hasibuan, 2008). Dalam perusahaan memberikan kompensasi kepada para pekerja melakukan perhitungan terlebih dahulu melalui perhitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian prestasi kerja secara adil. Sistem tersebut umumnya berisi tentang hasil output *room boy*, hasil kualitas, kriteria karyawan dalam bekerja, kecepatan pekerjaan yang telah diselesaikan, pengetahuan atas pekerjaannya baik atau buruk.

Menurut Martoyo (2007), Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung

berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial). Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerja, kepuasan kerja dan motivasi para karyawan adalah melalui kompensasi (Nasution, 2012). Seberapa besar kompensasi diberikan, harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting, karena jika kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain. Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting (Martoyo, 2007).

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan dan model analisis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012), maka variabel-variabel yang akan diteliti dikelompokkan menjadi dua macam :

1. Variabel bebas (x), yaitu variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel Independen adalah Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial.
2. Variabel terikat (y), yaitu variabel yang tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel Dependen adalah Prestasi Kerja.

Desain Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan perumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dapat diklasifikasikan sebagai penelitian dengan hipotesis *explanatory* (sampel jenuh). Peneliti melaksanakan kegiatan penelitian terhadap fakta-fakta yang terjadi saat ini pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember. Penelitian ini, akan menyajikan sampai sejauh mana pengaruh motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan (Umar, 2005).

Populasi dan Responden Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan kuantitas tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dari penelitian ini, adalah seluruh karyawan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember yang berjumlah 55 orang.

Sampel adalah sebagian populasi yang diteliti (Arikunto, 2006). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara sampel jenuh disebut dengan sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi (Sugiyono, 2012). Penelitian ini, seluruh populasi digunakan sebagai responden Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti, sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurannya (Ghozali, 2006). Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi, apabila memberikan hasil ukur yang tepat dan sesuai maksud tes tersebut. Untuk dipergunakan menguji Analisis Faktor Validitas (*Factor Analysis*), diolah dengan program komputer *IBM SPSS Version 20*.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2006), menyatakan bahwa reliabilitas, alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum penggunaan analisis regresi linier berganda, untuk analisis datanya perlu menghindari penyimpangan asumsi klasik. Supaya tidak timbul masalah dalam penggunaan analisis penelitian ini, akan mempergunakan 3 uji asumsi klasik yang dianggap penting yaitu data berdistribusi normalitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel. Ketiga asumsi klasik tersebut, sebagai berikut :

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinearitas
- c. Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan hubungan antara variabel *dependent* dengan variabel *independent* (Ghozali, 2006). Analisis data dimulai dengan menghitung besarnya masing-masing variabel terikat dan bebas, dilanjutkan dengan mengregresikan variabel bebas dan variabel terikat dengan model regresi linier berganda. Untuk menguji pengaruh dengan menentukan nilai y (sebagai variabel *dependent*) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan χ (sebagai variabel *independent*), menggunakan rumus statistik :

$$Y = \alpha + \beta_1 \chi_1 + \beta_2 \chi_2 + \beta_3 \chi_3 + e_i$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Kabupaten Jember sebagai salah satu kabupaten yang berada di daerah tapal kuda merupakan kabupaten yang mempunyai potensi wisata yang perlu untuk dikembangkan serta dibutuhkan pengelolaan yang lebih baik atau lebih profesional sehingga nantinya akan menjadi salah satu daerah tujuan wisata yang potensial di propinsi Jawa Timur. Selain kaya akan potensial wisata, Kabupaten Jember juga mulai tumbuh menjadi kota bisnis atau usaha.

Hal ini terlihat dengan banyak dibangunnya tempat-tempat usaha baru, pusat pembelanjaan dan perkantoran. Melihat fenomena tersebut, Kabupaten Jember kedepan punya banyak prospek yang positif untuk lebih berkembang dan perlunya dukungan yang baik mengenai sarana dan prasarana yang memadai, termasuk sarana akomodasi atau penginapan yang representatif agar para usahawan atau investor mempunyai keyakinan untuk berinvestasi di Kabupaten Jember.

Untuk itu, Bintang Mulia Hotel & Resto Jember hadir dengan Motto : “*The Best Place in Town*”. Bintang Mulia Hotel & Resto Jember memiliki nama lengkap *Bintang Mulia Hotel and Resto*. Perusahaan ini mulai beroperasi (*Soft Opening*) pada tanggal 31 Maret 2007 dengan jumlah kamar penginapan tersedia 35 kamar ditambah dengan restoran, kolam renang dan *conference hall*. Sedangkan pada tanggal 8 Mei 2008 setelah kamar hotel selesai keseluruhan yaitu 51 kamar.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner (Ghozali, 2006). Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} (*Correlation Item Total Correlation*) dengan nilai r_{tabel} ($n-k$) dengan ketentuan untuk *Defree of Freedom* (df) = $n-k$, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan hasil pengujian terlihat bahwa korelasi semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kehandalan suatu alat pengukur kuesioner variabel/indikator dari konstruk yang dikatakan reliabel atau handal dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* yang memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2006).

Pembahasan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel-variabel *dependent* yang dapat dijelaskan oleh variabel *independent* yang

digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya (Ghozali, 2006).

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,786 (79%). Besarnya nilai tersebut menunjukkan besarnya proporsi atau persentase pengaruh yang dapat dijelaskan variabel bebas motivasi kerja (χ_1), kompensasi finansial (χ_2) dan kompensasi non finansial (χ_3) secara bersama-sama terhadap besarnya variabel terikat prestasi kerja (y). Sedangkan sisanya sebesar (100% - 79% = 21%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan dan kompetensi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diketahui dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif yang artinya semakin baik motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial maka mengakibatkan semakin tinggi pula prestasi kerja. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (7,274) > t_{tabel} (1,6753)$ yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut Herzberg (2006) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar dapat bekerjasama secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan dan motivasi, jika seorang karyawan rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Dengan kata lain, apabila prestasi kerja seseorang rendah maka dapat menurunkan hasil dari motivasi rendah atau kemampuannya tidak baik dan hasil kedua komponen (kemampuan dan motivasi) yang rendah.

Jadi motivasi kerja sangat penting dalam melakukan pekerjaan yang akan mewujudkan prestasi kerja lebih baik, sehingga motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang akan dicapai dan diharapkan karyawan lebih semangat untuk bekerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Astutik (2010), Astuti (2014) dan Meyrista (2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja atau kepuasan kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,403) > t_{tabel} (1,6753)$ yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut Herzberg (2006) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sedangkan menurut Griffin (2006) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah gabungan dari pengetahuan dan keterampilan, motivasi dan kompensasi yang beradaptasi dengan teknologi. Pengetahuan dan keterampilan mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap kinerja konstektual. Motivasi dan kompensasi memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih aktif berprestasi dalam menghasilkan output *room boy*, kriteria dalam bekerja, kecepatan pekerjaan yang telah diselesaikan serta pengetahuan atas pekerjaan baik atau buruknya. Dan teknologi mempunyai hubungan yang lebih kuat terhadap kinerja tugas dari pada kinerja konstektual. Jadi kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan karena dapat memenuhi kebutuhannya terutama kebutuhan fisiologisnya.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Wijayanto (2013) yang menyatakan ada pengaruh positif dan dominan terhadap prestasi kerja atau kepuasan kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,040 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,112) > t_{tabel} (1,6753)$ yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa kompensasi non finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut Herzberg (2006) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi non finansial merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employees* untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sedangkan menurut Griffin (2006) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah gabungan dari pengetahuan dan keterampilan, motivasi dan kompensasi yang beradaptasi dengan teknologi. Pengetahuan dan keterampilan mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap kinerja konstektual. Motivasi dan kompensasi memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih aktif berprestasi dalam menghasilkan output *room boy*, kriteria dalam bekerja, kecepatan pekerjaan yang

telah diselesaikan serta pengetahuan atas pekerjaan baik atau buruknya. Dan teknologi mempunyai hubungan yang lebih kuat terhadap kinerja tugas dari pada kinerja konstektual. Jadi kompensasi non finansial sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Meyrista (2015) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja atau kepuasan kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu kompensasi non finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja yang dilakukan karyawan pada Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember memberikan nilai positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, jika semakin tinggi motivasi kerja seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga lebihmeningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial yang dilakukan karyawan pada Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember memberikan nilai positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, jika semakin tinggi kompensasi finansial (upah, gaji dan insentif) dan kompensasi non finansial (fasilitas, tunjangan dan pelayanan) seseorang sebagai syarat kemampuan dan kemauan bekerja yang mereka rasa akan memperoleh imbalan jasa baik secara langsung dan secara tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar lebih aktif bekerja dan diharapkan akan membawa dampak positif yang lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember memberikan nilai positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Sehingga dengan adanya prestasi kerja yang tinggi akan lebih membawa dampak positif terhadapmotivasi kerja kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Saran

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan hasil kesimpulan, maka dapat diajukan bebarapa saran sebagai berikut :

1. Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember hendaknya memperhatikan dari indikator motivasi kerja, yaitu disiplin yang bijaksana harus dipertahankan, pekerjaan yang menantang dan kondisi kerja perlu ditingkatkan. Indikator kompensasi finansial, yaitu upah dan gaji harus dipertahankan, insentif perlu ditingkatkan. Indikator kompensasi

non finansial, yaitu fasilitas perlu ditingkatkan karena masih cukup memadai, tunjangan dan pelayanan harus dipertahankan karena sudah baik dan sudah sangat baik untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada perusahaan dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang lebih baik.

2. Untuk peneliti yang akan datang hendaknya menambah indikator penelitian supaya diperoleh hasil penelitian yang lebih akurat. Dan juga melakukan penelitian pada objek yang berbeda seperti kantor pos, koperasi, dan perusahaan asuransi dan menambah variabel bebas seperti pelatihan dan kompetensi dengan objek dan judul yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktisi*. Bina Aksara, Jakarta.
- As'ad, Moh. 2006. *Psikologi Industri Seri Umum Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, Cetakan Keenam. Liberty, Yogyakarta.
- Astiti, Restiami Nur. 2014. *Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Lava-Lava Hostel dan Resto Probolinggo*. Laporan Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Jember.
- Astutik. 2010. *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Margo Ambulu*. Laporan Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Jember
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*. Cetakan Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin, Ricky W. 2006. *Manajemen*. Edisi Ketujuh, Jilid II. Erlangga, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Organisasi dan Prestasi Kerja*. Cetakan Kedua. PT Bumi Aksara, Jakarta.

..... 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

..... 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Herzberg, Fredrick. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. PT. BPFE, Yogyakarta.

Meyrista, Anggun. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusarpro Telemedia Persada Banyuwangi*. Laporan Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Jember.

Nasution, Mulia. 2012. *Manajemen Personalia*. Djambatan, Jakarta.

Robbin's, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Gramedia, Jakarta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta, Yogyakarta.

..... 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pusaka Utama, Jakarta.

Wijayanto. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Srikandi Tour and Travel Jember*. Laporan Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Jember.

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta.