

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang

Alif Furqoni Aulia Wisudawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Jl. MT. Haryono 165 Malang

afaw_boy@yahoo.com.au

Eka Afnan Troena

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Jl. MT. Haryono 165 Malang

Abstract: *This research basically aimed to determine the effect of financial and non-financial compensation for employee motivation. The site chosen for this study is the UB Hotel Malang. This research was conducted to 62 respondents using a quantitative approach. Thus, the data analysis is the statistical analysis in the form of multiple linear regression. The results showed that these two independent variables (financial and non-financial compensation) simultaneously significant effect on employee motivation by test $F = 6148$ (Sig. 004). While the effect of partial, non-financial compensation variables significantly influence employee motivation with sig. 025 ($t = 2,301$). From the second independent variable was also found that non-financial compensation is the most variable in the variable has an impact on employee motivation.*

Keywords: *compensation, financial compensation, non-financial compensation, employee motivation, UB Hotel Malang*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi terdiri atas berbagai elemen, salah satunya adalah sumber daya manusia selain adanya bahan baku, mesin/peralatan, metode/cara kerja dan modal. Melihat pentingnya sumber daya manusia bagi kelancaran operasional perusahaan, maka manusia merupakan aset paling penting yang harus ditingkatkan efisiensi dan kinerjanya. Untuk mencapai hal itu organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mampu mendorong karyawan dalam bekerja secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi yakni dengan memberikan kompensasi yang memuaskan kepada karyawan. Menurut Handoko (2001: 155), “Salah satu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi adalah suatu rangsangan yang diberikan sebagai suatu pendorong bagi karyawan agar dia bekerja lebih giat dan lebih bersemangat, sehingga dapat dicapai motivasi kerja yang lebih tinggi dan lebih baik yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tinggi rendahnya motivasi kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kemampuan dan kemauan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana, kebijakan kompensasi baik dalam bentuk finansial dan non finansial yang diterapkan perusahaan, lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya. Hal tersebut memberikan pandangan kepada pemberi kerja bahwa mereka harus lebih kompetitif dalam beberapa jenis kompensasi untuk dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkompeten.

Industri perhotelan di Indonesia menjadi bisnis yang diminati semenjak terdapat program dari pemerintah Visit Indonesia pada tahun 2008. Hal tersebut dikarenakan industri perhotelan merupakan salah satu akomodasi penting dalam industri pariwisata. Meningkatnya jumlah wisatawan yang datang ke Indonesia mengakibatkan meningkat pula jumlah pemakaian sarana perhotelan. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2007 jumlah wisatawan mancanegara yang datang ke Indonesia berjumlah 5,505,759 dan pada tahun 2008 meningkat menjadi 6,234,497. Berdasarkan data tersebutlah dapat diketahui bahwa industri perhotelan semakin lama semakin berkembang.

Bisnis perhotelan dan restoran sangat cerah ditahun 2011 atau berbanding lurus dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia yang mencapai $> 5\%$, apalagi kunjungan wisatawan mancanegara ke Indonesia mengalami peningkatan sebesar 16,49%, Admin (2011).

Bisnis hotel dan restoran di Indonesia masih berpeluang meningkat. Kondisi ini dilihat dari adanya perjanjian kerjasama perdagangan bebas Indonesia dengan Malaysia pada 1 Januari 2011 kemarin sehingga menjadi peluang untuk menambah jumlah wisatawan yang datang di Indonesia, Admin (2011).

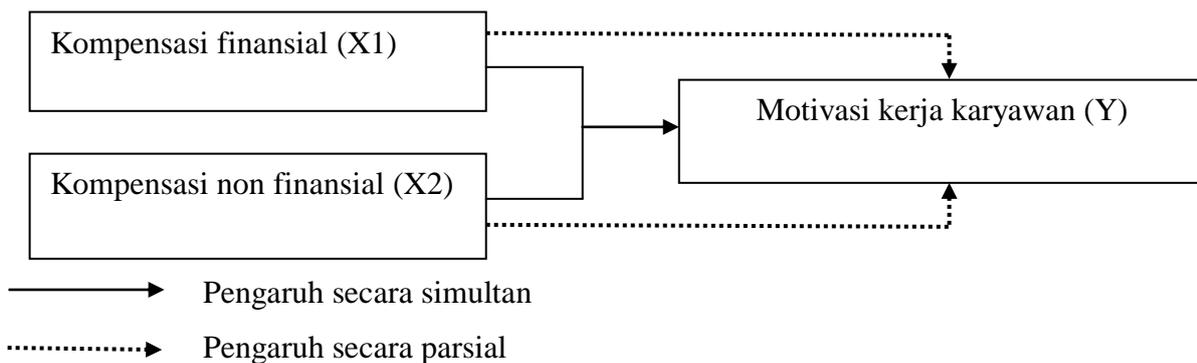
Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perhotelan tersebut adalah UB (Universitas Brawijaya) Hotel. UB Hotel adalah lembaga komersial di bidang perhotelan yang dimiliki oleh Universitas Brawijaya. UB Hotel terletak di pusat kota Malang, Jawa Timur – Indonesia, di dalam kawasan kampus Universitas Brawijaya. UB Hotel menjadi nama resmi sejak tanggal 17 Maret 2011 setelah sebelumnya bernama UB Guest House, Admin (2011). Penelitian ini memilih UB Hotel sebagai objek penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh adanya kompensasi yang diberikan oleh UB Hotel terhadap motivasi kerja para karyawannya tersebut.

Berbagai upaya dilakukan oleh UB Hotel Kota Malang dalam pemberian kompensasi finansial maupun non finansial. Karyawan menerima gaji terendah sesuai dengan upah minimum regional (UMR).

Selain pemberian gaji perusahaan juga memberikan tunjangan dan fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan, diantaranya tunjangan kehadiran, dana pension, tunjangan kesehatan, tunjangan pajak, dan cuti tahunan.

Perusahaan mengharapkan umpan balik yang positif berupa tingkat motivasi kerja yang tinggi dari karyawannya dengan pemberian kompensasi yang kompetitif dan adil. Kompensasi yang kompetitif dan adil yang diberikan oleh UB Hotel kepada karyawannya diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan bisa meningkat.

Berdasarkan fenomena dan kajian tersebut maka pertanyaan penelitian ini adalah pertama: apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan UB Hotel Kota Malang, kedua: apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan UB Hotel Kota Malang. Selanjutnya tujuan penelitian ini adalah menganalisis kedua pengaruh tersebut.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan UB Hotel Kota Malang. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui jumlah karyawan UB Hotel Kota Malang sebanyak 62 orang. Menurut Indriantoro dan Supomo (2002:115) populasi (*population*) yaitu: “Sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu”. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka

penelitiannya merupakan penelitian populasi sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Sampel adalah bagian dari populasi atau bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling*. Menurut Kuncoro (2003) teknik *total sampling* atau sampel total merupakan teknik sampling untuk populasi kecil dimana seluruh anggotanya dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan hal tersebut, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UB Hotel Kota Malang yang berjumlah 62 orang.

Menurut Noe (1993: 211) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi finansial, terdiri atas tiga yakni gaji, tunjangan, dan insentif (komisi dan bonus).

- a. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
- b. Tunjangan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.
- c. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima karyawan seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang tersebut berada seperti kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya ketentraman, sharing pekerjaan dan sebagainya.

Kompensasi non finansial merupakan bayaran yang diberikan perusahaan yang dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Indikator dari kompensasi non finansial terdiri atas promosi jabatan dan lingkungan kerja.

- a. Promosi, yaitu kesempatan yang diberikan pada karyawan untuk dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar dan tentu saja penghasilannya lebih besar pula.
- b. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi/meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja seperti kebersihan dan kerapian tempat kerja serta hubungan dan komunikasi yang baik dengan pimpinan maupun rekan kerja.

Menurut Stephen P. Robbin, et al., (2007: 222) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Robert L. Mathis, et el., (2001: 89) motivasi adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2008: 141) motivasi adalah cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Edwin B. Flippo dalam Malayu S. P. Hasibuan (2008: 143) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut G. R. Terry dalam Malayu S.P. Hasibuan (2008: 145) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan (karyawannya) untuk meningkatkan keinginan yang kuat dalam bekerja sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan.

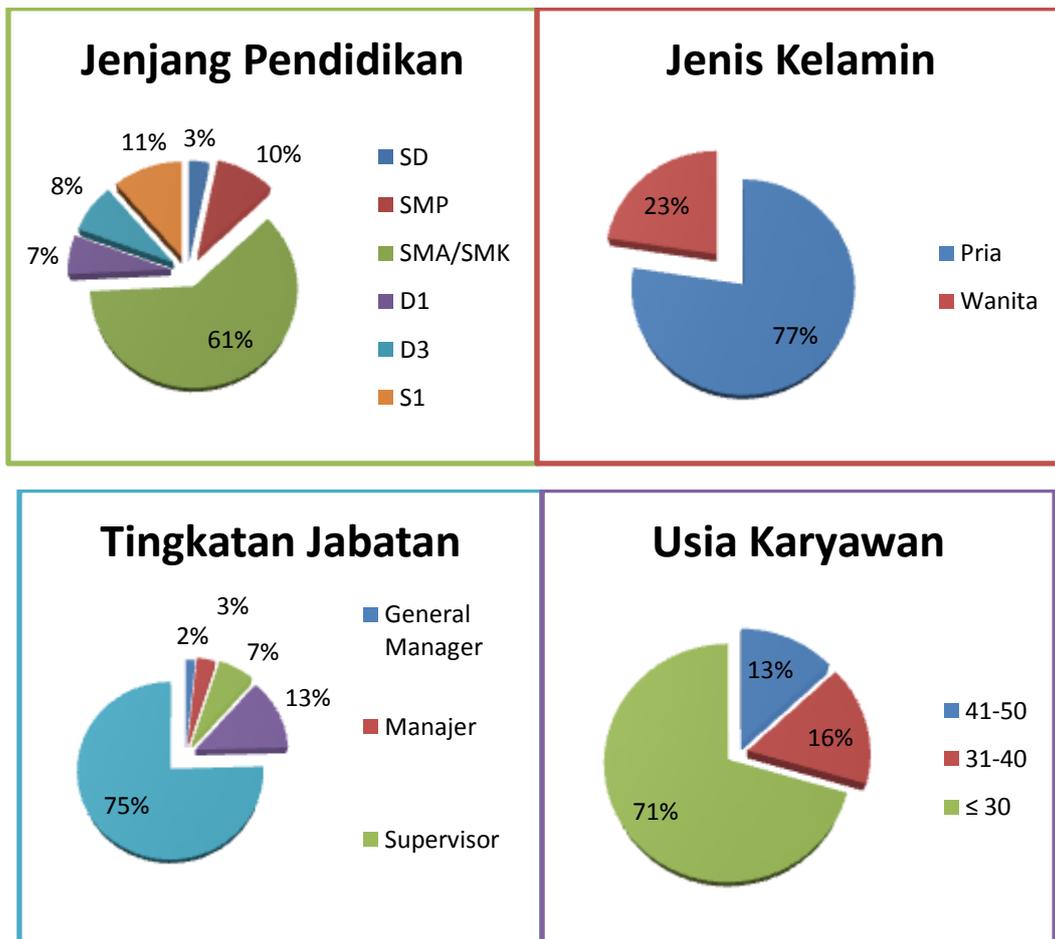
Metode pengumpulan data yang digunakan dalam usaha memperoleh data yang diperlukan adalah kuesioner, Wawancara, dan Observasi. Dalam penelitian ini pengujian terhadap instrumen penelitian yang dilakukan adalah pengujian validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data cross section sehingga uji asumsi yang dapat digunakan terdiri dari asumsi multikolonieritas, uji asumsi normalitas dan uji heterokedastisitas.

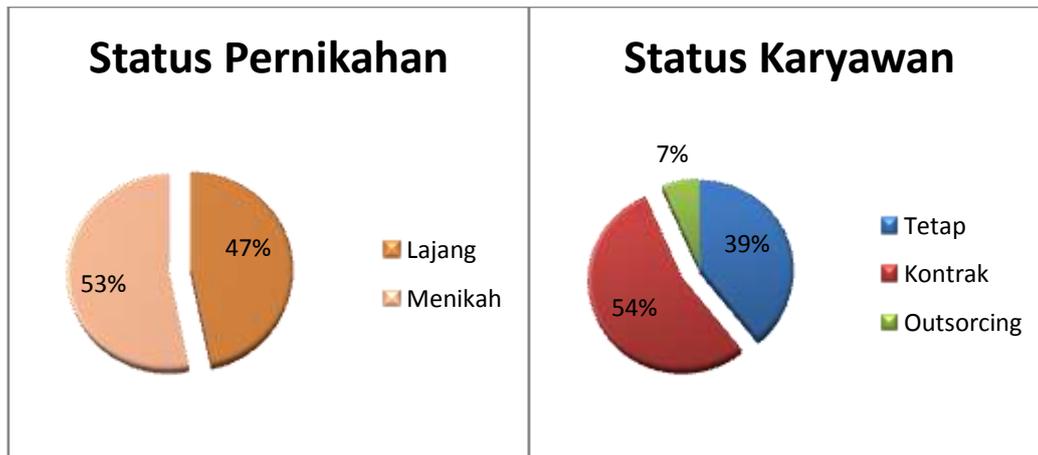
Adapun metode analisa data yang digunakan dalam pembuktian hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini, meliputi regresi linier berganda, Uji F, dan Uji t.

HASIL ANALISIS

UB Hotel memiliki beberapa macam jenis status tenaga kerja/karyawan yang berbeda untuk menjalankan aktivitas operasionalnya sehari-hari, diantaranya adalah karyawan tetap, karyawan kontrak, *outsourcing*, dan *part-timer/casual*.

Tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam menunjang kelancaran bisnis perusahaan. Untuk itulah perlu diketahui jumlah karyawan dari perusahaan tersebut. Jumlah karyawan UB Hotel Malang sampai bulan November 2012 adalah sebanyak 62 karyawan.





Gambar 2. Data rasio prosentase tenaga kerja UB Hotel Malang

Hari kerja di UB Hotel Malang untuk masing-masing karyawan adalah 6 hari kerja berdasarkan sistem *shift* yang setiap harinya terdiri dari 8 jam kerja.

Tabel 1. Jam kerja karyawan UB Hotel Kota Malang

Shift	Jam Kerja	Istirahat
I	06.00 – 14.00	10.00 – 11.00
II	14.00 – 22.00	18.00 – 19.00
III	22.00 – 06.00	02.0 – 03.00

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

UB Hotel Kota Malang berupaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas agar para karyawan termotivasi dalam bekerja. Untuk itulah perusahaan menjamin kesejahteraan karyawan dengan menunjang kesejahtraannya, berupa pakaian seragam, fasilitas pengobatan dan perawatan kesejahtraan bagi karyawan dan keluarga, pelatihan dan pengembangan karyawan, sumbangan uang duka cita, asuransi jiwa dan jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja), makan, dan sepatu kerja.

Berdasarkan hasil survei di lapangan, diperoleh dari sebanyak 62 responden individual berpartisipasi dalam penelitian ini. Dari jumlah sebesar 77% berjenis kelamin laki-laki dan sebesar 23% berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
1.	Laki-laki	48	77%
2.	Perempuan	14	23%
Total		62	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 38 responden atau 61%. Hal tersebut dilakukan karena pertimbangan kelulusan dalam merekrut karyawan adalah dari segi kompensasi yang akan dibayarkan oleh perusahaan. Dengan merekrut dari lulusan SMA/SMK maka kompensasi yang akan dibayarkan tidak terlalu tinggi seperti dari lulusan S1/D4. Disamping itu pembayaran UMR dari lulusan SMA/SMK lebih rendah dari pembayaran UMR lulusan D4/S1 sehingga perusahaan dapat mengurangi pengeluaran yang cukup besar dari kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Tabel 3. Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
1.	SD	2	3%
2.	SMP	6	10%
3.	SMA/SMK	38	61%
4.	D1	4	7%
5.	D3	5	8%
6.	S1/D4	7	11%
Total		62	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan hasil survei di lapang, diperoleh dari sebanyak 62 responden dalam penelitian ini. Dari jumlah sebesar 53% berstatus sudah menikah dan 47% berstatus lajang.

Tabel 4. Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah Responden	Prosentase
1.	Menikah	33	53%
2.	Lajang	29	47%
Total		62	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja antara kurang dari atau sama dengan 2 tahun sebanyak 33 atau 53%. Masa kerja yang lama akan mampu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu diberikan pelatihan dan pengembangan diri dalam bekerja sebagai bentuk motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Sedangkan sisanya, 11 responden atau 18% memiliki masa kerja antara 3 sampai 5 tahun terhadap perusahaan. Responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 18 responden atau 29%. Dikarenakan masa kerja yang lama akan menentukan tingginya gaji/kompensasi yang diberikan perusahaan maka salah satu cara perusahaan dalam merangsang karyawannya dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan meberikan informasi bahwa masa kerja yang lama akan diberikan gaji/kompensasi sesuai dengan tingkat lamanya karyawan dalam berkontribusi kepada perusahaan sehingga hal tersebut dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga secara tidak langsung dapat memacu loyalitas karyawan kepada perusahaan. Karena semakin tinggi masa kerja karyawan semakin tinggi loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Tabel 5. Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Prosentase
1.	≤ 2 tahun	33	53%
2.	3 – 5 tahun	11	18%
3.	> 5 tahun	18	29%
Total		62	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Dari data lapang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki penghasilan antara Rp 1.350.000,00 sampai dengan Rp 2.000.000,00 sebanyak 45 responden atau 73%. Hal terebut menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan telah melebihi standar

UMR daerah setempat dan akan memberikan dampak positif kepada perusahaan yakni loyalitas karyawan.

Tabel 6. Pendapatan Per Bulan

No	Pendapatan Per Bulan	Jumlah Responden	Prosentase
1.	Rp 1.350.000,00 – Rp 2.000.000,00	45	73%
2.	Rp 2.000.000,00 – Rp 4.000.000,00	17	27%
Total		62	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kompensasi finansial (X_1) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,250 dengan koefisien alpha sebesar 0,895. Dengan demikian berarti bahwa setiap item pernyataan untuk variabel kompensasi finansial (X_1) valid dan reliable untuk pengujian selanjutnya. Kompensasi non finansial (X_2) mempunyai nilai korelasi lebih dari 0,250 dengan koefisien alpha sebesar 0,844. Dengan diketahuinya hasil nilai dari korelasi dan koefisien alpha maka variabel kompensasi non finansial (X_2) valid dan reliable untuk pengujian selanjutnya. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja (Y) menunjukkan bahwa nilai korelasinya juga lebih dari 0,250 dengan koefisien alpha sebesar 0,615. Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Koefisien Alpha	Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas		
X_1	$X_{1.1}$	0,783	0,000	0,895	Valid dan Reliabel
	$X_{1.2}$	0,673	0,000		Valid dan Reliabel
	$X_{1.3}$	0,549	0,000		Valid dan Reliabel
	$X_{1.4}$	0,850	0,000		Valid dan Reliabel
	$X_{1.5}$	0,874	0,000		Valid dan Reliabel
	$X_{1.6}$	0,856	0,000		Valid dan Reliabel
	$X_{1.7}$	0,875	0,000		Valid dan Reliabel
X_2	$X_{2.1}$	0,599	0,000	0,844	Valid dan Reliabel
	$X_{2.2}$	0,724	0,000		Valid dan Reliabel

	X _{2.3}	0,876	0,000		Valid dan Reliabel
	X _{2.4}	0,820	0,000		Valid dan Reliabel
	X _{2.5}	0,774	0,000		Valid dan Reliabel
	X _{2.6}	0,694	0,000		Valid dan Reliabel
Y	Y ₁	0,768	0,000	0,615	Valid dan Reliabel
	Y ₂	0,800	0,000		Valid dan Reliabel
	Y ₃	0,690	0,000		Valid dan Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas dapat diketahui bahwa tidak ada nilai *tolerance* yang kurang dari 0,1 dan tidak ada VIF yang melebihi 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model yang diajukan terbebas dari gejala multikolinieritas.

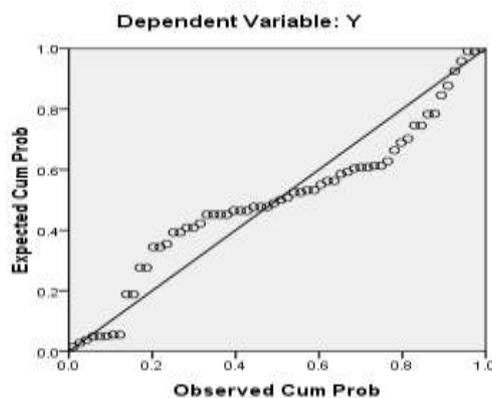
Tabel 8. Uji Asumsi Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
X ₁	0,669	1,494	Non Multikolinier
X ₂	0,669	1,494	Non Multikolinier

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

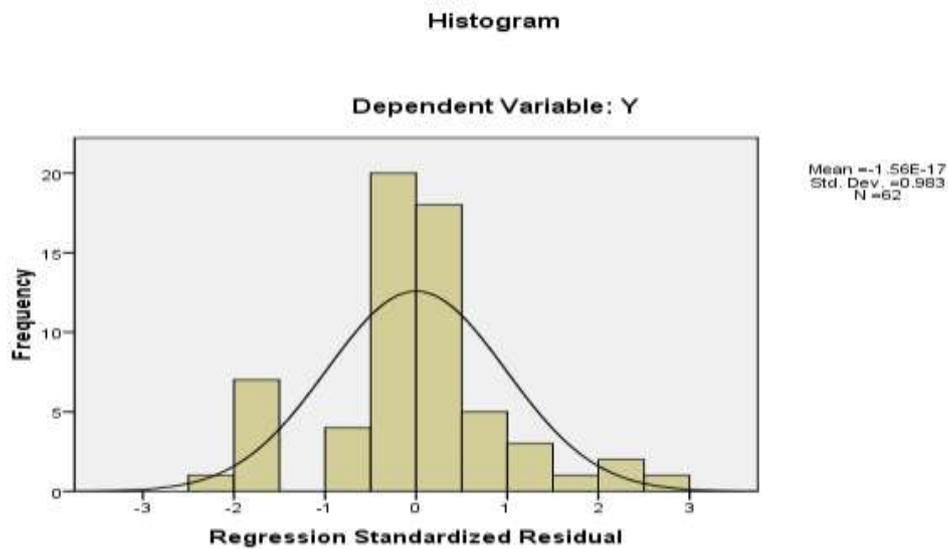
Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0 For Windows*. Pada output SPSS normal P-P Plot memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar diantara diagonal probabilitas kumulatif observasi dan probabilitas kumulatif harapan. Dengan demikian data dinyatakan berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



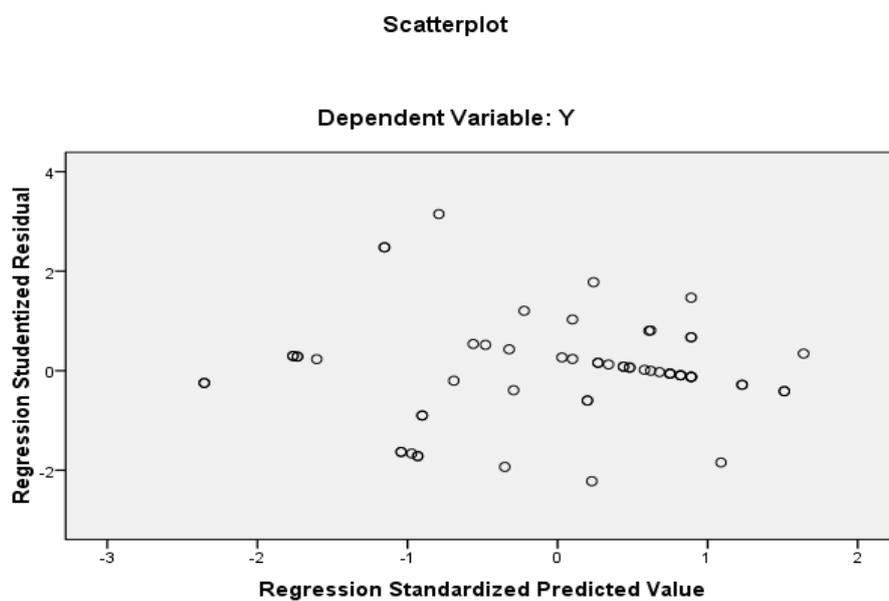
Gambar 3. Grafik P-P Plot Uji Asumsi Normalitas

Jika nilai galat dikelompokkan dalam sebuah histogram, maka galat-galat tersebut akan membentuk suatu pola kurva distribusi normal, yakni galat tersebut mengelompok pada bagian tengah dengan titik puncaknya berada pada rata-rata sama dengan 0,000.



Gambar 4. Histogram Uji Asumsi Normalitas

Pada penelitian ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16.0 For Windows*. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian data dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.



Gambar 5. Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Hasil penghitung regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16.0 For Windows yang secara lengkap dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Regresi Linier Berganda

Model	Standardized Coefficients	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
	Beta			
1 (Constant)	-	6,751	0,000	
X ₁	0,122	0,841	0,404	Tidak signifikan
X ₂	0,333	2,301	0,025	Signifikan
R	= 0,415			
R Square	= 0,172			
Adjusted R Square	= 0,144			
Sign. F	= 0,004			
F _{hitung}	= 6,148			
F _{tabel}	= 3,150			
T _{tabel}	= 2,000			

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Melalui tabel di bawah dapat diketahui bahwa kolom signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai α sebesar 5% atau 0,05. Sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 6,148 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,150. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 10. Uji F

Hipotesis Observasi (H ₀)	Nilai			Status	Keterangan
	F _{hitung}	Sig.	F _{tabel}		
Terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari kompensasi finansial (X ₁) dan kompensasi non finansial (X ₂) terhadap motivasi kerja (Y)	6,148	0,004	3,150	H ₀ ditolak dan H ₁ diterima	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Pada uji T, menunjukkan bahwa Kompensasi finansial (X_1) memiliki nilai T_{hitung} sebesar 0,841 dengan probabilitas 0,404 karena nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,841 < 2,000$) atau signifikan $T > 5\%$ ($0,404 > 0,05$) maka secara parsial variabel kompensasi finansial (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y) atau dengan kata lain H_0 diterima dan H_1 ditolak. Kompensasi non finansial (X_2) memiliki nilai T_{hitung} sebesar 2,301 dengan probabilitas 0,025 karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,301 > 2,000$) atau signifikan $T < 5\%$ ($0,025 < 0,05$) maka secara parsial variabel kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y) atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 11. Uji T

Hipotesis Alternatif (H_a)	Nilai			Status	Keterangan
	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.		
Variabel kompensasi finansial (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y)	0,841	2,000	0,404	H_0 diterima dan H_1 ditolak	Tidak Signifikan
Variabel kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y)	2,301	2,000	0,025	H_0 ditolak dan H_1 diterima	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan di atas maka implikasi dari penelitian dapat diketahui bahwa variabel-variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan sebesar 0,004 pada UB Hotel Kota Malang.

Sedangkan secara sendiri-sendiri (parsial) hanya variabel kompensasi non finansial yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,025 pada UB Hotel Kota Malang. Variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,404 pada UB Hotel Kota Malang.

Hasil dari analisis data selanjutnya, dapat diketahui bahwa besarnya nilai R sebesar 0,415 atau 41,5% mempunyai arti bahwa hubungan antara variabel bebas kompensasi finansial dan

kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan adalah rendah sedangkan sisanya sebesar 58,5% ditentukan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Dari hasil distribusi frekuensi diketahui bahwa nilai mean kompensasi non finansial lebih tinggi daripada nilai mean kompensasi finansial yaitu $3,548 > 3,514$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi non finansial dipandang telah mampu memotivasi karyawan UB Hotel Kota Malang sehingga kompensasi finansial dipandang sebagai faktor kepuasan saja. Pernyataan ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Stephen P. Robbin, et al., (2007: 227) menyebutkan bahwa kompensasi dianggap sebagai faktor kepuasan saja (*hygiene factor*) bukan sebagai motivator dalam bekerja.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan secara simultan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Tiasworo Sucihati yang menyebutkan bahwa penelitian tentang kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan. Hal ini mendapat dukungan teori yang menyebutkan bahwa susunan kompensasi dengan baik akan mampu memberikan motivasi kerja karyawan (Malayu S. P. Hasibuan: 2008)

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan karena nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,404. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi finansial sudah terpenuhi maka kompensasi finansial akan melemah sehingga orang tersebut sudah tidak terlalu berkeinginan lagi untuk melakukan usaha agar penghasilannya bertambah.

Kompensasi finansial ini tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan UB Hotel Kota Malang karena dari hasil kuesioner yang dibagikan menunjukkan bahwa kompensasi finansial mereka telah cukup terpenuhi sehingga kompensasi finansial tersebut sudah tidak terlalu menjadi salah satu faktor motivasi kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Devit Armain Taren yang menyebutkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pernyataan tersebut juga mendapat dukungan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Stephen P. Robbin, et al., (2007: 227) yang menyebutkan bahwa kompensasi dianggap sebagai faktor kepuasan saja (*hygiene factor*) bukan sebagai motivator dalam bekerja.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kompensasi non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,025. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi non finansial dapat terpenuhi maka kompensasi non finansial akan menguat sehingga orang tersebut memiliki keinginan untuk melakukan usaha agar kompensasi non finansialnya bertambah.

Kompensasi non finansial ini berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan UB Hotel Kota Malang karena dari hasil kuesioner yang dibagikan menunjukkan bahwa kompensasi non finansial mereka belum cukup terpenuhi sehingga kompensasi non finansial tersebut masih menjadi salah satu faktor untuk memotivasi kerja karyawan.

Penelitian ini mendapat dukungan dari penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan (Tiasworo Sucihati: 2010). Malayu S. P. Hasibuan (2008: 150) juga menyebutkan bahwa motivasi (daya perangsang) tidak hanya berupa materi saja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan maka diambil kesimpulan bahwa secara simultan/bersama-sama variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada UB Hotel Kota Malang, sedangkan secara parsial/sendiri-sendiri variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada UB Hotel Kota Malang sedangkan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada UB Hotel Kota Malang.

Ada beberapa saran yang diharapkan mampu memberikan sumbangan baik ide maupun pemikiran sehingga dapat meningkatkan kemajuan perusahaan, diantaranya sebaiknya perusahaan mempertahankan sistem kompensasi non finansial yang telah diberikan sebab sistem yang digunakan perusahaan dapat terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dan perusahaan memperbaiki sistem kompensasi finansial yang telah diberikan sebab sistem yang digunakan perusahaan kurang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga perlu ditinjau ulang mengenai pemberian gaji, insentif, dan tunjangan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin, 2009, *Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Malang*, (online), (<http://jurnalskripsi.com/pengaruh-faktor-faktor-motivasi-terhadap-kinerja-pegawai-studi-pada-pt-pln-persero-distribusi-jawa-timur-area-pelayanan-dan-jaringan-malang-pdf.htm>, diakses 12 Desember 2012)
- Admin, 2011, *Peluang Bisnis Perhotelan di Indonesia*, (online), (<http://www.hotellomaverde.com/wisata/2011-03-15/peluang-bisnis-perhotelan-di-indonesia/>, diakses 4 Agustus 2012)
- Admin, 2011, *News and Events, Special Offers*, (online), (<http://www.ubhotelmalang.com/newsevents.php>, diakses 4 Agustus 2012)
- Admin, 2012, *UMR 2013 Jawa Timur | UMP - UMK 2013*, (online), (<http://allows.wordpress.com/2009/01/12/informasi-upah-minimum-regional-umr/>, diakses 12 Februari 2013)
- Aliman, 2000, *Modul Ekonometrika Terapan*, PAU Studi Ekonomi UGM, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsini, 2002, *Metode Riset dan Penelitian Ekonomi*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Bernardin and Russel Joyce, 1993, *Human Resource Management*, Alih Bahasa Riana Hertati, Mc. Graw Hill, Inc, Singapore.
- Burhan Bungin, 2008, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edwin B. Flippo, 1995, *Manajemen Personalia, Edisi Keenam, Jilid Dua*, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani, 1996, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Hendrawan Hasan, 2009, *Pengaruh Kompensasi Pada Motivasi Personel POLRI*, Jawa Pos, Sabtu 31 Oktober.
- Imam Ghozali, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kountur, Ronny, 2004, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, Penerbit PPM, Jakarta.

- Kuncoro, Mudrajad, 2003, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Lestari, Dwi Rahayu, 2010, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor PT PLN (Persero) APJ Malang*, Skripsi, Jurusan Manajemen, Universitas Brawijaya, Malang.
- Malayu S. P. Hasibuan, 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Keempat, Cetakan Pertama*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Marselina, Luki, 2010, *Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SD Negeri di Kecamatan Klojen Malang)*, Skripsi, Jurusan Manajemen, Universitas Brawijaya, Malang.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H., 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta.
- Mutiara S. Panggabean, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Cetaka Kedua*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Nasution, 2003, *Metode Research: Penelitian Ilmiah*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nur Indriantoro dan Supomo Bambang, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis (Untuk Akuntansi dan Manajemen)*, BPFE, Yogyakarta.
- Noe, Robert M. 1993, *Human Resource Management 3th. Edition*, Massachusetts, Allyn and Bacon.
- Riduwan, 2005, *Belajar Mudah Untuk Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*, Afabeta, Bandung.
- Riduwan, 2009, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A., Terjemahan oleh Diana Angelica, 2007, *Perilaku Organisasi, Buku Satu, Edisi Dua Belas*, Salemba Empat, Jakarta.
- S. Martoyo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Cetakan Pertama*, BPFE, Yogyakarta.
- Sanusi, Anwar, 2003, *Metodologi Penelitian Praktis Untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi Edisi Pertama Cetakan Pertama*, Penerbit Buntara Media, Malang.
- Simamora, H, 1997, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Ketiga*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

- Singarimbun dan Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Singih Santoso, 2001, *SPSS Versi 10 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Stoner, James A. F dan R Edward Freeman, Terjemahan Oleh Wilhelmus W, 1994, *Manajemen*, Intermedia, Jakarta.
- Stoner, James A. F dan R Edward Freeman, Alih Bahasa Agus Maulana, 1986, *Manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Sucihati, Tiasworo, 2010, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kota Kediri*, Skripsi, Jurusan Manajemen, Universitas Brawijaya, Malang.
- Sudjana, 2002, *Metode Statistika*, Tarsito, Bandung.
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Taren, Devit Armain, 2007, *Analisa Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kaitannya Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan PT. Signa Bestari Citra*, Skripsi, Jurusan Manajemen, Universitas Brawijaya, Malang.
- Tio, 2008, *Statistika Bagi Pemula*, (online), (<http://setio.wordpress.com//15/2/2008>, diakses 4 Agustus 2012).
- Ulbert Silalahi, 2003, *Studi Tentang Ilmu Administrasi*, Sinar Baru Aglesindo, Bandung.
- Widayat, 2004, *Metode Penelitian Pemasaran Aplikasi Software SPSS*, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Yulianto, Yayan, 2008, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV. Mivindo Kalimantan Tengah*, Skripsi, Jurusan Manajemen, Universitas Brawijaya, Malang.