

# Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Elite Hotel Tembilahan (Studi Kasus Pada Karyawan Elite Hotel Tembilahan)

Ahmad Sayfullah Mahsus

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau,  
Jln Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau, Indonesia9022

Email:

[ahmad.sayfullah1@student.uir.ac.id](mailto:ahmad.sayfullah1@student.uir.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan Elite Hotel Tembilahan. Tipe penelitian yang berlokasi di Elite Hotel Tembilahan ini adalah deskriptif dengan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan software SPSS Statistics 26. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Elite Hotel Tembilahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1) berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Sedangkan untuk kompensasi non finansial (X2) juga berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Kompensasi finansial dan kompensais non finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$ .

**Kata Kunci:** Kompensai Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja

## ABSTRACT

*This study was conducted to determine and analyze the effect of financial compensation and non-financial compensation on the work motivation of Elite Hotel Tembilahan employees. The type of research located at Elite Hotel Tembilahan is descriptive with quantitative research methods using Spss Statistics 26 software. The population in this study were Elite Hotel Tembilahan. The results showed that financial compensation (X1) also partially influenced work motivation. This is indicated by the  $t_{count}$  value greater than the  $t_{table}$ . Meanwlihe, non-financial compensation (X2) also partially afeects employee work motivation. This is indicated by  $t_{count}$  value greater than the  $t_{table}$ . Financial compensation and non-financial compensation together have an effect on work motivation. This is indicated by the  $F_{count}$  value greater thae the  $F_{table}$  value.*

**Keywords:** Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Work Motivation

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, dunia bisnis menjadi persaingan yang semakin ketat antar perusahaan. Semakin tinggi kompetisi dan sedikit peluang perekonomian serta tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kompetisi yang tinggi akan mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang berkualitas, mampu bersaing dengan perusahaan lainnya secara efektif dan efisien dalam mengendalikan pengetahuan dan teknologi yang dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Permasalahan juga sering terjadi pada perusahaan perhotelan. Hal ini dikarenakan persaingan perusahaan perhotelan yang semakin ketat. Banyaknya persaingan perusahaan perhotelan membuat setiap perusahaan harus mendorong sumber daya manusia yang dimilikinya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia sangat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam organisasi.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan agar termotivasi untuk memberikan tenaga, pemikiran dan kontribusinya terhadap suatu perusahaan. Bagi setiap karyawan pemberian kompensasi sangatlah penting, dalam hal ini besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan ukuran terhadap hasil kerja karyawan.

Melalui pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja dan motivasi karyawan serta tercapainya tujuan perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial, Kompensasi finansial dapat berupa uang atau gaji, bonus, tunjangan (*benefit*) dan fasilitas untuk kemudahan karyawannya. kompensasi non finansial dapat berupa kepuasan yang diperoleh dari seseorang baik itu dari lingkungan pekerjaan itu sendiri ataupun lingkungan psikologis dimana tempat seseorang itu bekerja. Mengingat betapa pentingnya sumber daya manusia demi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka perlu juga diberikan motivasi pada karyawannya atas apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Elite Hotel Tembilahan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa perhotelan. Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan membutuhkan tenaga kerja karyawan agar dapat menunjang kinerja dan produktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun sumber daya manusia yang dimiliki Elite Hotel Tembilahan yaitu :

**Tabel 1.1: Daftar Karyawan Elite Hotel Tembilahan Tahun 2023**

No	Jabatan(Posisi)	Jumlah
1	Manager	1
2	Asisten Manager	1
3	Administrasi	1
4	Accounting	1
5	Maintenance	1
6	Resepsionis	6
7	Housekeeping	12
8	Kitchen	4
9	Security	4
10	Laundry	4
11	Trainee	2
	Jumlah	37

**Sumber: Elite Hotel Tembilahan, 2023**

Berdasarkan tabel di atas, jumlah total karyawan yaitu 37 karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan dengan memberikan

kompensasi yang sesuai untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai berdasarkan motivasi kerja karyawan ini, diharapkan dapat lebih semangat dalam bekerja. Adapun kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan Elite Hote Tembilahan, yaitu :

**Tabel 1.2: Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Elite Hotel Tembilahan**

Jenis Kompensasi	
Kompensasi Finansial	Kompensasi Non Finansial
Gaji	Pekerjaan
Insentif	Lingkungan Pekerjaan
Tunjangan	Fasilitas

**Sumber: Elite Hotel Tembilahan, 2023**

Berdasarkan tabel diatas, jenis kompensasi yang diberikan oleh Elite Hotel Tembilahan terhadap karyawan yaitu berupa gaji pokok yang diberikan setiap awal bulan. Kemudian insentif yang diberikan apabila target pengunjung yang menginap serta kepuasan tamu hotel setelah menginap tercapai. Adapun tunjangan berupa BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan serta tunjangan hari raya. Pekerjaan yang diberikan berupa pelatihan kerja pada saat masuk dan memiliki prestasi yang baik. Dan lingkungan pekerjaan yang positif dan nyaman antara sesama karyawan. Serta fasilitas yang diberikan berupa sarana dan prasarana yang mendukung dan memadai.

**Tabel 1.3: Kompensasi Finansial yang diberikan kepada Karyawan Elite Hotel Tembilahan**

Jabatan	Gaji Pokok	Insentif
Manager	Rp.5.500.000	Rp. 1.000.000-3.000.000
Asisten Manager	Rp.3.500.000	Rp. 500.000-2.000.000
Accounting	Rp.3.200.000	Rp. 500.000-1.000.000

Jabatan	Gaji Pokok	Insentif
Administrasi	Rp.3.000.000	Rp. 300.000-1.000.000
Maintenance	Rp.2.901.662	Rp. 200.000-500.000
Resepsionis	Rp.2.901.662	Rp. 200.000-500.000
House keeping	Rp.2.901.662	Rp. 200.000-500.000
Food & Beverage	Rp.2.901.662	Rp. 150.000-300.000

**Sumber: Elite Hotel Tembilahan, 2023**

Berdasarkan di atas, gaji pokok yang diberikan oleh Elite Hotel Tembilahan sudah layak dan sesuai dengan UMK yang ada di kabupaten tersebut. Adapun insentif yang diberikan oleh Elite Hotel Tembilahan berbeda-beda sesuai dengan tingkat pekerjaannya. Karena dalam pemberian insentif yaitu pendapatan perbulan hotel dikali dengan 10 % lalu dibagi sesuai dengan jabatan karyawan. Dengan demikian, dapat memotivasi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut untuk mendapatkan insentif yang maksimal..

Berdasarkan hasil paparan latar belakang diatas dan pengamatan dalam penelitian ini, terdapat fenomena seperti berikut:

1. Gaji yang diberikan pihak Elite Hotel Tembilahan saat ini tergolong sesuai dengan standar UMK yang ada di Riau yakni senilai Rp. 2.901.662.
2. Fasilitas sarana dan prasana yang diberikan pihak Elite Hotel Tembilahan untuk karyawan sangat memadai yang mana dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Kebutuhan fisiologis karyawan terpenuhi sehingga meningkat motivasi kerja karyawan.
4. Jika dibandingkan dengan jenis perusahaan sejenis, salah satu contoh yaitu Hotel Harmona inn, kompensasi yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan UMK akan tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan bagaian administrasi karyawan yang di hotel tersebut, masih ada karyawan yang

tingkat motivasi yang rendah dalam bekerja.

Dari penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Elite Hotel Tembilihan, dengan judul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Elite Hotel Tembilihan.

## 2. Rumusan Masalah.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan dan dijelaskan seperti yang diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Elite Hotel Tembilihan ?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Elite Hotel Tembilihan ?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan Elite Hotel Tembilihan ?

## STUDI KEPUSTAKAAN

### A. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu bidang dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Siswanto Sastrihadwiryo (2003) kompensasi adalah pemberian imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, karena sudah menyumbangkan tenaga dan pemikirannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan (dalam Sudaryo et al., 2018). Handoko (2003) kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atau balas jasa kinerja mereka.

Dengan adanya kompensasi karyawan tersebut, maka dapat meningkatkan motivasi, prestasi dan kepuasan kerja, serta dapat meningkatkan kebutuhan hidupnya (dalam Sudaryo et al., 2018). Selanjutnya Simamora (2004) kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka pada suatu Perusahaan (dalam Nankaitaciana et al., 2017).

bahwasanya kompensasi adalah suatu imbalan atau balas jasa yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas tenaga, pemikiran dan kontribusinya. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial yang wajib diberikan kepada para karyawan sesuai dengan tenaga kerja yang telah mereka berikan pada perusahaan.

Mondy (2003) kompensasi terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (dalam Sudaryo et al., 2018).

#### 1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial yaitu kompensasi yang diberikan pada karyawannya yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal (uang yang dikeluarkan oleh Bank Sentral).

#### 2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan suatu balas jasa yang diberikan bukan berbentuk uang akan tetapi berbentuk fasilitas.

Adapun indikator kompensasi finansial, Simamora (2004) yaitu sebagai berikut:

1. Gaji, gaji merupakan pembayaran tetap yang diberikan oleh perusahaan tiap bulanan atau tahunan kepada karyawannya dan diterima secara langsung.
2. Isentif, insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas prestasi yang telah diberikan oleh karyawan tersebut.
3. Tunjangan, tunjangan merupakan pembayaran jasa yang bersifat

melindungi dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut.

Indikator kompensasi non finansial, Simamora (2004) yaitu sebagai berikut :

1. Yang berkaitan pekerjaan. Yaitu tugas yang menarik, tanggung jawab, pelatihan kerja, kesempatan berkembang, dan penghargaan atas kinerja.
2. Lingkungan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan berbentuk pembagian kerja, fasilitas kerja, dan suasana dan kondisi kerja yang mendukung.

## B. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "Movere" yang artinya "bergerak". Motivasi juga disebut dengan istilah kebutuhan (need), keinginan (wish), desakan (urge) atau dorongan (drive) yang memiliki arti sebagai suatu kondisi yang ada pada diri seseorang untuk melakukan suatu keinginan agar dapat mencapai tujuan keinginan tersebut.

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (dalam Zulkifli and Nurmasari, 2015) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku menuju pada pencapaian tujuan. Sedaryanti (2017) motivasi adalah suatu kemauan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan untuk memenuhi kebutuhan (dalam Sinambela & Sinambela, 2019). Selanjutnya Hasibuan (2008) motivasi kerja merupakan memberikan dorongan yang dapat menciptakan keinginan seseorang agar mampu bekerja sama dalam segala upaya untuk mencapai tujuan (dalam Sinambela & Sinambela, 2019). Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan terhadap perilaku manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Maslow indikator motivasi kerja

dipengaruhi oleh lima faktor hierarki, yaitu faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (dalam Sudaryo et al., 2018). Maslow, kebutuhan diri manusia terdapat lima jenjang yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis.
2. Kebutuhan rasa aman.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan penghargaan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri.

## C. Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Skala Likert*. Sugiyono (2013) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1: Pengukuran Skala Likert**

No	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat Memuaskan	5
2.	Memuaskan	4
3.	Cukup Memuaskan	3
4.	Tidak Memuaskan	2
5.	Sangat Tidak Memuaskan	1

**Sumber: Data Olahan Penulis 2023**

## METODE PENELITIAN

### A. Tipe Penelitian.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tipe penelitian survey deskriptif dengan metode kuantitatif. Siyoto and Sodik (2015) metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang sistematis, terencana dan terstruktur dari awal pembuatan hingga pembuatan desain penelitian.

### B. Lokasi Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di Elite Hotel yang berlokasi di Jl. Arsyad Ahmad (H. Said) No. 2 Tembilahan Kota, Kec. Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau 29214. Peneliti memilih lokasi ini dikarenakan letak Elite Hotel Tembilahan berada di pusat kota, sehingga mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian. Selain lokasi sudah cukup memenuhi kriteria untuk dilakukan pengambilan sampel, peneliti

juga ingin mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di Elite Hotel tersebut.

**C. Populasi dan Sample.**

1. Populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya yaitu karyawan di Elite Hotel Tembilahan.
2. Sampel. Sampel yang digunakan 35 responden, sedangkan 2 responden lainnya dijadikan sebagai sumber informan.

**D. Jenis dan Sumber Data.**

Dalam mengambil dan memperoleh data pada penelitian ini, peneliti akan memperoleh dari berbagai sumber yang mendukung untuk pembahasan ini yaitu:

1. Data Primer. Data primer merupakan data yang penulis peroleh langsung dari responden yang terdiri dari wawancara dan observasi penulis (Herman et.al, 2023).

2. Data Sekunder. Data sekunder merupakan data yang penulis peroleh dari tinjauan pustaka seperti buku literatur maupun yang bersumber langsung dari objek penelitian (Nengsih & Herman, 2019).

**E. Teknik Pengumpulan Data.**

1. Wawancara
2. Kuisisioner.
3. Observasi.
4. Dokumentasi

**F. Teknik Analisa Data**

Analisis data ialah salah satu bagian dari proses penelitian, analisis disini ialah menginterpretasikan data-data yang telah diambil ataupun diterima dari perusahaan dan telah diolah sehingga dapat menghasilkan informasi tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data statistik deskriptif, yang mana analisis ini menggunakan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul demi mendapatkan kesimpulan yang berlaku untuk umum.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 5.1: Rekapitulasi Variabel Kompensasi Finansial**

No	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah	Bobot	Kategori
		SM	M	CM	TM	STM			
1.	Gaji	45	67	28	0	0	140	577	Memuaskan
2.	Isentif	30	82	28	0	0	140	562	Memuaskan
3.	Tunjangan	19	33	18	0	0	70	281	Memuaskan
Jumlah		94	182	74	0	0	350	1.420	
Kategori		Memuaskan							

**Sumber: Data Olahan Penulis, 2023**

Dari tabel V.8 dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil observasi, kuisisioner, dan wawancara yang

dilakukan oleh penulis dapat dilihat jawaban dari setiap indikator kategori memuaskan dengan skor 1.420 dengan

sub indikator yang mempengaruhi adalah sub indikator gaji dengan skor 577, dimana gaji pada karyawan Elite

Hotel Tembilahan memuaskan, terukur dari dimensi kompensasi finansial yaitu gaji, isentif dan tunjangan.

**Tabel 5.2 Rekapitulasi Variabel Kompensasi Non Finansial**

No	Indikator	Jaswaban Responden					Jumlah	Bobot	Kategori
		SM	M	CM	TM	STM			
1.	Pekerjaan	55	98	22	0	0	175	732	Memuaskan
2.	Lingkungan Kerja	26	53	24	2	0	105	418	memuaskan
Jumlah		81	151	46	2	0	280	1150	
Kategori		Memuaskan							

**Sumber : Data Olahan Penulis, 2023**

Dari Tabel V.11 dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil observasi, kuisisioner, dan wawancara yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat jawaban dari setiap indikator memuaskan dengan skor 1150, dengan sub indikator yang mempengaruhi

adalah sub indikator pekerjaan dengan skor 732 Dimana pekerjaan pada karyawan Elite Hotel Tembilahan memuaskan, terukur dari dimensi kompensasi non finansial yaitu pekerjaan dan lingkungan kerja.

**Tabel 5.3: Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja**

No.	indikator	Jawaban Responden					Jumlah	Bobot	Kategori
		SM	M	CM	TM	STM			
1.	Kebutuhan Fisiologis	17	68	19	1	0	105	416	Memuaskan
2.	Kebutuhan Rasa Aman	21	31	17	1	0	70	288	Memuaskan
3.	Kebutuhan Sosial	21	42	7	0	0	70	294	Memuaskan
4.	Kebutuhan Penghargaan	18	43	9	0	0	70	277	Memuaskan
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	8	34	28	0	0	70	260	Memuaskan
Jumlah		85	218	80	2	09	385	1541	

Kategori	Memuaskan
----------	-----------

**Sumber : Data Olahan Penulis, 2023**

Dari Tabel V.11 dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil observasi, kuisioner, dan wawancara yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat jawaban dari setiap indikator memuaskan dengan skor 1541, dengan sub indikator yang mempengaruhi adalah sub

indikator kebutuhan fisiologis dengan skor 416 Dimana pekerjaan pada karyawan Elite Hotel Tembilahan memuaskan, terukur dari dimensi motivasi kerja yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

**A. Uji Validitas dan Reabilitas**  
**Uji Validitas**

**Tabel 5.4: Hasil Uji Validitas Data Variabel Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), dan Motivasi Kerja Y**

Kompensasi Finansial (X1)				
No	Item	r hitung	r tabel (a=0,05)	Keterangan
1	X1	0,366	0,333	Valid
2	X2	0,556	0,333	Valid
3	X3	0,569	0,333	Valid
4	X4	0,450	0,333	Valid
5	X5	0,594	0,333	Valid
6	X6	0,404	0,333	Valid
7	X7	0,353	0,333	Valid
8	X8	0,481	0,333	Valid
9	X9	0,586	0,333	Valid
10	X10	0,575	0,333	Valid
Kompensasi Non Finansial (X2)				
1.	X2.1	0,447	0,333	Valid
2.	X2.2	0,599	0,333	Valid
3.	X2.3	0,526	0,333	Valid
4.	X2.4	0,544	0,333	Valid
5.	X2.5	0,432	0,333	Valid
6.	X2.6	0,503	0,333	Valid
7.	X2.7	0,535	0,333	Valid
8.	X2.8	0,580	0,333	Valid
Motivasi Kerja (Y)				
1.	Y1	0,517	0,333	Valid
2.	Y2	0,601	0,333	Valid
3.	Y3	0,542	0,333	Valid
4.	Y4	0,587	0,333	Valid
5.	Y5	0,505	0,333	Valid
6.	Y6	0,525	0,333	Valid
7.	Y7	0,525	0,333	Valid
8.	Y8	0,584	0,333	valid
9.	Y9	0,575	0,333	Valid
10.	Y10	0,469	0,333	Valid
11.	Y11	0,421	0,333	Valid

**Sumber: Data Olahan Peneliti 2023**



Berdasarkan tabel diatas variabel kompensasi finansial (X1)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan didapatkan  $n = 33$  sebesar 0,333 dengan tingkat signifikan 5%. Merujuk pada hasil uji validitas bahwa semua item pada variabel X mulai dari X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9, X10, X11, X12, dinyatakan valid karna  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dan pada tabel variabel X2

dimulai dengan X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8. dinyatakan valid karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Demikian pada tabel Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Y11. dinyatakan valid karna  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian dinyatakan valid

### Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan indeks ketentua yang dinyatakan realibel dengan menguji cronbranch's alpha

lebih besar dari 0,60 ( $>0,60$ ) maka dapat disebut reliabel jika memenuhi nilai cronbach's alpha.

**Tabel 5.5: Hasil Uji Reabilitas.**

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1.	Kompensasi Finansial	10	0,647	0,60	Reliabel
2.	Kompensasi Non Finansial	8	0,623	0,60	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	11	0,739	0,60	Reliabel

**Sumber: Data Olahan Peneliti 2023**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dengan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,647  $>0,60$  maka dapat dikatakan data X1 reliabel, dan pada variabel (X2)

dengan nilai cronbach's alpha sebesar 0,623  $>0,60$  maka dapat dikatakan data X2 reliabel. Serta pada variabel (Y) dengan nilai cronbach's alpha sebesar 0,739  $>0,60$  maka dapat dikatakan data Y reliabel.

### B. Uji Asumsi Klaksik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dan menguji variabel pengganggu atau nilai residual berdistribusi normal atau tidaknya. dalam menguji normalitas data dapt dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Test.

Jika angka signifikasi lebih besar atau sama dengan 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sedangkan jika signifikasi kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut hasil normalitas menggunakan Kolmogorov-smirnov Test.

**Tabel 5.6: Hasil Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17476321
	Absolute	.127

Most Extreme Differences	Positive	.127
	Negative	-.078
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 <sup>c</sup>

**Sumber: Data Olahan Penulis,2023**

Berdasarkan pengolahan data pada tabel V.22 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) 0,171 maka lebih besar 0,05. Maka dari itu dapat

diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel penelitian tersebut berdistribusi normal.

### C. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk dapat mendeteksi adanya atau tidaknya multikolinieritas

dapat dilihat dari nilai toleran dan besaran Varian Inflation Factor (VIF). Untuk melihat hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.7: Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.239	5.312		.233	.817		
	Kompensasi Finansial	.436	.132	.390	3.302	.002	.733	1.364
	Kompensasi Non Finansial	.760	.164	.547	4.633	.000	.733	1.364

**Sumber: Data Olahan Penulis,2023**

Berdasarkan tabel V.23 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas :

1. Tolerance untuk kompensai finansial adalah 0.733
2. Tolerance untuk kompensasi non finansial adalah 0.733

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance > 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas antar variabel bebas. Selain itu uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai VIF.

Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian masing-masing variabel bebas yaitu :

1. VIF untuk kompensasi finansial adalah 1,364
2. VIF untuk kompensasi non finansial adalah 1,364

Dari hasil pengujian tersebut keseluruhan nilai VIF < 10 yang mana dapat dikatakan tidak terjadinya multikolinearitas pada antar variabel Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

### D. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan kepengamatan

lainnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan pengujian menggunakan Uji Glejser dengan

ketentuan apabila nilai sig > 0,05 maka tidak terjadinya heteroskedastisitas dan

apabila sig < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 5.8: Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	1.370	3.512		.390	.699
	Kompensasi Finansial	.101	.087	.233	1.156	.256
	Kompensasi Non Finansial	-.118	.108	-.219	-1.087	.285

a. Dependent Variable: Abs\_RES

**Sumber : Data Olahan SPSS, 2023**

Berdasarkan tabel V.24 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig kompensasi finansial lebih besar yaitu 0,256 > 0,05, untuk variabel kompensasi non finansial

nilai signya lebih besar yaitu 0,285 > 0,05, dapat dikatakan bahwa kedua variabel penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### E. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji dua variabel independent atau lebih terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan

dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  (5%). Hasil Uji regresi linear berganda yaitu :

**Tabel 5.9: Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	1.239	5.312		.233	.817
	Kompensasi Finansial	.436	.132	.390	3.302	.002
	Kompensasi Non Finansial	.760	.164	.547	4.633	.000

**Sumber : Data Olahan Penulis , 2023**

Berdasarkan tabel V.25 di atas dapat dilihat bahwa nilai konstanta (nilai  $\alpha$ ) sebesar 1.239 dan untuk kompensasi finansial (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,436 serta kompensasi non finansial (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,760. Sehingga dapat diperoleh hasil persamaan regresi berganda, sebagai berikut :

$$Y = 1.239 + 0,436 (X1) + 0,760 (X2) + e$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat masing-masing variabel menjelaskan bahwa yaitu sebagai

berikut :

1. Nilai konstanta motivasi kerja (Y) sebesar 1.239 yang menyatakan jika variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) sama dengan 0 maka nilai motivasi kerja sebesar 1.239
2. Koefesiensi kompensasi finansial (X1) sebesar 0,436 (43,6 %) yang bearti setiap kenaikan nilai kompensasi finansial (X1) sebesar 1 % maka motivasi kerja

meningkat sebesar 0,43,6 (43,6 %), atau sebaliknya setiap terjadinya penurunan kompensasi finansial (X1) sebesar 1 % maka motivasi kerja menurun sebesar 0,436 (43,6 %).

3. Koefisiensi kompensasi non finansial (X2) sebesar 0,760

## F. Uji Hipotesis

### Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent (Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Motivasi

(76%) bearti bahwa setiap terjadi peningkatan 1 % maka motivasi kerja meningkat sebesar 0,760 (76%) atau sebaliknya kompensasi non finansial (X2) setiap terjadinya penurunan 1 % maka motivasi kerja akan menurun sebesar 0,760 (76%)

Kerja). Dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar  $\alpha = 5\%$ . Uji t dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$

**Tabel 5.10 Hasil Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.239	5.312		.233	.817
	Kompensasi Finansial	.436	.132	.390	3.302	.002
	Kompensasi Non Finansial	.760	.164	.547	4.633	.000

**Sumber : Data Olahan Penulis, 2023**

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada signifikansi 5% ( $=0,05$ ).

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= \alpha / 2 : n - k - 1 \\
 &= 0,05/2 : 35 - 2 - 1 \\
 &= 0,025 : 32 = 2,037
 \end{aligned}$$

Maka diketahui,  $t_{tabel} = 2,037$  dari hasil output SPSS tabel V.26, Maka dapat disimpulkan :

1. Variabel kompensasi finansial memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,302 > 2,037 yang

artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini bearti bahwa kompensasi finansial (X1) secara parsial berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja (Y).

2. Variabel kompensasi non finansial memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,633 > 2,037 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini bearti bahwa kompensasi non finansial (X2) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

### Uji F

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independent mempunyai pengaruh

secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen :

**Tabel 5.11: Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.165	2	165.083	32.851	.000 <sup>b</sup>
	Residual	160.806	32	5.025		
	Total	490.971	34			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

**Sumber : Data Olahan Penulis, 2023**

Dari tabel V.27 hasil perhitungan perbandingan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  (5%). Untuk mengetahui nilai  $F_{tabel}$  dapat menggunakan rumus yaitu :

$$F_{tabel} = F(k : n - k) = F(2 : 33) = 3,28$$

Dapat diketahui pada tabel V.27

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisiensi determinasi adalah salah satu uji yang digunakan untuk

bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu sebesar  $32.851 > 3,28$ . Bearti dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara simultan terhadap motivasi kerja ( $Y$ ).

mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua variabel.

**Tabel 5.12: Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 <sup>a</sup>	.672	.652	2.242

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

**Sumber : Data Olahan Penulis, 2023**

Dari tabel diatas diketahui R Square sebesar 0,672 maka dapat diartikan bahwa pengaruh kompensasi finansail ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara simultan terhadap

motivasi kerja ( $Y$ ) sebesar 67,2% dengan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini

variabel bebas yang digunakan adalah variabel Kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikat yang

digunakan adalah Motivasi Kerja (Y). berdasarkan hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Elite Hotel Tembilahan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Elite Hotel

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan yaitu:

1. Diharapkan Elite Hotel Tembilahan, dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan, diantaranya yaitu dengan memberikan kesempatan berkembang untuk karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat memotivasi kerja karyawan.
2. Elite Hotel Tembilahan sebaiknya lebih meningkatkan sarana dan prasana seperti musholla agar tamu hotel dan karyawan dapat beribadah dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal sangat penting dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi penel

Tembilahan. Hal ini ditunjukkan dengan thitung lebih besar dari ttabel. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.

2. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap motivasi kerja karyawan Elite Hotel Tembilahan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima

selanjutnya untuk mengembangkan variabel-variabel lainnya yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta. *Jurnal Maksipreneur*, 11(2), 101–112.
- Akbar, N. (2018). untuk Penelitian. In *UJI NORMALITAS DATA untuk PENELITIAN*.
- Anwar, A. (2009). Statistika untuk Penelitian Pendidikan dan Aplikasinya dengan SPSS dan Excel. In *IAIT Press*.
- Handra. (2023). *Klasifikasi Hotel Berdasarkan Bintang*. *Jenishotel.Info*. <https://jenishotel.info/klasifikasi-hotel-berdasarkan-bintang>
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Herman, H., Suriani, L., & Gultom, E. W. B. (2023). Efektivitas Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak. *JDKP Jurnal Desentralisasi dan Kebijakan*

- Publik*, 4(1), 118-133.
- INHIL, B. K. (2023). *DATA WAJIB PAJAK HOTEL*. BAPENDA, KAB INHIL.
- Janie, D. N. A. (2012). Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS. In *Semarang University Press* (Issue April 2012).
- Kamaluddin, A. (2017). *Administrasi Bisnis* (P. Rapanna (ed.)). SAH MEDIA.
- Kusdi, D. N., Muhammad, R., & Riza, F. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Tetap PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. 1–10.
- Nengsih, I. A. (2019). Strategi Pelayanan Izin Praktek Dokter Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kota Pekanbaru. *Asketik: Jurnal Agama dan Perubahan Sosial*, 3(2).
- Novia, J., Tarigan, I., & Syawaluddin. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Turnover Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Yos Sudarso Medan. *PURIBERSAMA: Jurnal Publikasi Riset Bersama Dosen Dan Mahasiswa*, 1(2), 1–10.
- Payadnya, I. P. A. A., & Jayantika, I. G. A. N. T. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS*. Deepublish.
- Rachmat, Z., Santoso, A., Sari, M. N., Nugraha, J. P., Waluyo, B. P., Wicaksono, T., Rizky, P. N., Afandi, A., Yunaz, H., & others. (2023). *Administrasi Bisnis*. Global Eksekutif Teknologi.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. SAH MEDIA.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66.
- Santi Sembel, S., Taroreh, R. N., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Area Manado. In *Pengaruh Kompensasi..... 3108 Jurnal EMBA* (Vol. 6, Issue 4).
- Sembel, S. S., Taroreh, R. N., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3108–3117.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solit untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kerja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metode Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Smapurno, B., Sumadi, & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember. *Urnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 194–205.
- Sri Mendari, A. (2010). Aplikasi Teori

- Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa. *Widya Warta*, 1(1), 82–83.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiani, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Sudaryono. (2021). *Statistik II: Statistik Inferensial untuk Penelitian*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2012). *Statistik Untuk Penelitian.pdf* (pp. 1–370). Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Zulkifli, & Nurmasari. (2015). *Pengantar Manajemen* (R. I. Al hafis (ed.)). Marpoyan Tujuh Publishing.