

Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di holiday inn resort bali benoa

Paulina Tambunan¹⁾ I Gusti Ngurah Widyatmaja²⁾ I Nyoman Jamin Ariana³⁾

Program Studi Diploma IV Pariwisata, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana

Jl. DR. R. Goris No. 07, Denpasar, Kode pos: 80232, Tlpn/Fax: 0361223798

E-mail: tambunanpaulina@gmail.com¹⁾

Abstrak

Penurunan kinerja dapat dipengaruhi oleh jumlah kompensasi yang diberikan hotel kepada karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan suatu motivasi agar karyawan merasa nyaman bekerja pada suatu hotel. Adanya keluhan menyatakan bahwa kinerja karyawan perlu diperhatikan sehingga dibutuhkan adanya kompensasi yang baik di Holiday Inn Resort Bali Benoa. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di Holiday Inn Resort Bali Benoa. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuisioner, dan dokumentasi. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan kuantitatif, sedangkan untuk sumber data dilakukan dengan data primer dan sekunder. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik *random sampling* dengan 32 indikator pertanyaan dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 114 responden. Pada penelitian ini digunakan analisis data yaitu analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif. Analisis data kualitatif yaitu dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data kuantitatif terbagi dua yaitu statistik deskriptif yaitu dengan skala likert, dan statistik inferensial yaitu dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas dan uji t sumsi klasik, analisis regresi berganda, uji T, uji F dan koefisien determinasi untuk membuktikan hipotesis serta hubungan antara variabel - variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan *SPSS version 25.0 for windows*. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dari hasil penelitian bahwa kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi yang didapatkan adalah sebesar 57,5 %, dimana artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebesar 57,5 %. Sedangkan sisanya 42,5 % dipengaruhi oleh faktor lain. Saran kepada pihak hotel agar sebaiknya memperbanyak program yang tujuannya untuk meningkatkan kerja sama tim karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan.

Abstract

The decrease in performance can be influenced by the amount of compensation given by the hotel to employees. Providing compensation to employees is a motivation for employees to feel comfortable working at a hotel. A complaint states that employee performance needs to be considered so that a good compensation is needed at the Holiday Inn Resort Bali Benoa. The purpose of this study was to determine how the influence of financial and non financial compensation on employee performance at Holiday Inn Resort Bali Benoa. Data collection techniques through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The type of data used is qualitative and quantitative data, while the data sources are carried out with primary and secondary data. Sampling was done through a random sampling technique with 32 question indicators and a total sample of 114 respondents. In this study, data analysis is used, namely qualitative data analysis and quantitative data analysis. Qualitative data analysis is by interview, observation and documentation. Quantitative data analysis is divided into descriptive statistics, namely Likert scale, and inferential statistics using validity, reliability and classical assumption tests, multiple regression analysis, T test, F test and coefficient of determination to prove the hypothesis and the relationship between independent variables with the dependent variable using SPSS version 25.0 for windows. Based on the research results obtained that financial compensation and non-financial compensation simultaneously affect employee performance. In addition, the results of the study that financial compensation (X1) and non-financial compensation (X2) partially have a significant and positive effect on employee performance. The determination value obtained is 57.5%, which means that employee performance is influenced by financial compensation and non-financial compensation by 57.5%. While the remaining 42.5% is influenced by other factors. Suggestions to the hotel to increase the number of programs that aim to improve employee teamwork.

Keywords: Financial Compensation, Non Financial Compensation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia pariwisata terdapat istilah sarana dan prasarana pokok kepariwisataan yang berfungsi sebagai penunjang aktivitas pariwisata. Suwena dan Widyatmaja (2010) menjelaskan bahwa sarana pokok kepariwisataan adalah perusahaan yang hidup dan kehidupannya sangat tergantung dari adanya perjalanan yang dilakukan oleh wisatawan yang meliputi travel agent akomodasi perhotelan, restaurant, transportation, sarana pelengkap yang meliputi tennis court, golf dan swimming pool, dan sarana penunjang meliputi night club, casino, spa, souvenir, dan movie theater.

Holiday Inn Resort Bali Benoa merupakan salah satu hotel bintang 5 (*****) yang berada di kawasan Tanjung Benoa dan merupakan salah satu bagian dari *Intercontinental Hotel Group*. Holiday Inn Resort Bali Benoa mulai beroperasi sejak tahun 2014, sehingga hotel ini terbilang hotel yang masih baru. Saat ini, Holiday Inn Resort Bali Benoa sudah memiliki jumlah kamar sebanyak 171 kamar dengan beberapa tipe kamar yang berbeda dan dilengkapi berbagai fasilitas penunjang lainnya seperti fasilitas makanan dan minuman dan fasilitas konferensi. Tingkat kunjungan wisatawan yang menginap di Holiday Inn Resort Bali Benoa selama 4 tahun selalu mengalami fluktuasi setiap bulannya.

Holiday Inn Resort Bali Benoa tentunya akan mendapatkan dampak positif dari tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang baik karena keberhasilan suatu perusahaan akan tercapai apabila kinerja dari tenaga kerja dalam hotel dilakukan dengan maksimal. Namun, saat ini Holiday Inn Resort Bali Benoa dihadapkan pada permasalahan penurunan jumlah karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Karyawan *Turnover* di Holiday Inn Resort Bali Benoa Bulan Agustus 2018 – Juni 2019

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan (Orang)	Jumlah Karyawan Masuk (Orang)	Jumlah Karyawan Keluar (Orang)	Jumlah Karyawan Akhir Bulan (Orang)
Agustus	229	0	3	226
September	226	0	3	223
Oktober	223	0	4	219
November	219	3	3	219
Desember	219	3	4	218
Januari	218	4	5	217
Februari	217	2	5	214
Maret	214	3	6	211
April	211	3	5	209
Mei	209	4	6	207
Juni	207	3	3	207

Sumber: HRD Holiday Inn Resort Bali Benoa, 2019

Tabel 1. menunjukkan data *turn-over* karyawan Holiday Inn Resort Bali Benoa yang diperoleh selama sebelas bulan terakhir. Pada bulan Agustus, jumlah karyawan sebesar 226 orang dan hingga bulan Juni jumlah karyawan sebesar 207 orang yang menunjukkan penurunan jumlah karyawan dari sebelas bulan terakhir sebesar 19 orang.

Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari keluhan – keluhan yang diberikan oleh tamu. Meskipun memiliki intensitas jumlah kunjungan wisatawan yang cukup tinggi, Holiday Inn Resort Bali Benoa tidak terlepas dari adanya keluhan. Walaupun masih tergolong hotel yang masih baru, namun masih banyak tamu yang memiliki keluhan-keluhan kepada pihak hotel. Berikut beberapa keluhan terkait pada bagian operasional dan *back office* Holiday Inn Resort Bali Benoa yang diulas oleh tamu melalui situs website pemesanan kamar hotel dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. *Guest Comment* Operasional di Holiday Inn Resort Bali Benoa Tahun 2019

Department	Tipe Keluhan	Sumber	Guest Comment
F & B Service	Pelayanan	TripAdvisor	“Sta f benar-benar buruk, saya harus mendaftar lebih dari 10 menit tanpa pemberitahuan untuk makan, sa ya akhirnya bangun dan pergi ke bar langsung untuk mengeluh dan akhirnya m emesan”
FO, F & B	Pelayanan	TripAdvisor	“Benar-benar <i>Slow</i> layanan di restoran dan resepsionis”
FO	Pelayanan	TripAdvisor	“Layanan <i>check-in</i> perlu ditingkatkan, terlalu lambat.

			Harus menunggu lebih dari 30 menit sampai kamar disiapkan. Juga para staf perlu lebih ramah mereka perlu lebih banyak senyum”
<i>Engineering</i>	<i>Maintenance</i>	TripAdvisor	“Ini semakin diperparah oleh petugas pemeliharaan yang memutuskan bahwa jam 1 pagi – 3 pagi adalah waktu yang tepat untuk memeriksa listrik dll di kamar sebelah sementara berulang kali membanting pintu”
Semua Staf	Pelayanan	TripAdvisor	“Pelayanan lambat dan staf perlu pelatihan lebih baik”
FO	Pelayanan	Booking.com	“Staf-staf yang ada di pool bar ramah sedangkan staf resepsionis kurang ramah”
F & B	Kualitas makanan	Booking.com	“Sarapan prasmanan tidak terlalu baik, tidak seperti ekspektasi saya”
F & B	Pelayanan	Booking.com	“Kadang-kadang staf terlalu penuh perhatian tetapi tidak terasa asli. Terutama saat sarapan ketika anda tidak membutuhkan percakapan karena anda masih sedikit mengantuk.
Reservation	Komunikasi	Booking.com	“Kami tidak mendapatkan kamar yang berdamangan sesuai pesanan kami melalui Booking.com. kamar upgrade yang diberikan sangat bagus tapi kami harus membayar sedikit lebih mahal untuk mengamankan kamar itu. Komunikasi bisa lebih baik diantara staf untuk memastikan bahwa permintaan tamu terpenuhi”
<i>Sales & Marketing</i>	Komunikasi	Agoda	“Situs web menunjukkan sebuah hotel yang didedikasikan untuk anak-anak dan keluarga. Pada saat kami datang kami merasa kecewa karena tidak sepenuhnya mencerminkan kenyataan”

Sumber: TripAdvisor, Booking.com, Agoda, 2019

Berdasarkan pada keluhan tamu pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa Holiday Inn Resort Bali Benoa juga memiliki masalah pada kinerja para karyawan pada bagian operasional, kinerja karyawan menurut dari keluhan yang telah diberikan oleh tamu. Penurunan kinerja dapat dipengaruhi oleh jumlah kompensasi yang diberikan hotel kepada karyawan. Penurunan kinerja dapat diukur dari tingkat kehadiran, ketepatan waktu, jumlah pekerjaan yang diselesaikan serta kualitas kerja karyawan yang berarti bahwa jika karyawan tidak disiplin akan tanggung jawab yang diberikan hotel kepada mereka dan semakin sedikit karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan maka semakin sedikit kompensasi yang diterima oleh karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan seringkali terjadi pada suatu perusahaan besar tidak sesuai dengan beban kerja.

Bangun (2012:233) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dan dipahami melalui jumlah pekerjaan yang diberikan perusahaan, kualitas kerja dari karyawan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat kehadiran karyawan dan kemampuan kerja sama antar karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja seorang karyawan. Perusahaan harus mempergunakan segala cara untuk mempertahankan kinerja dari karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Tercapainya tujuan dari perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari karyawannya selama bekerja. Factor yang paling terpenting dalam mempertahankan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk baik itu bersifat finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, upah, bayaran prestasi, bonus, insentif, kepemilikan saham, asuransi, kesehatan, dana pension, dan bayaran di luar jam kerja, sedangkan kompensasi non finansial diberikan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti lingkungan kerja yang menyenangkan serta terdapat peluang promosi dalam pekerjaannya.

Berikut adalah Tabel 3. yang menunjukkan hasil *Employee Satisfaction Survey* pada tahun 2019 di Holiday Inn Resort Bali Benoa.

Tabel 3. Employee Satisfaction Survey 2019 Holiday Inn Resort Bali Benoa

No	Question Segment	2018		2019		Note	Variance
		Agree	Disagree	Agree	Disagree		
1	Job Consideration	98%	2%	98%	2%	Tetap	0

2	Remuneration (Salary, Benefit, Canteen)	74%	26%	83,2%	16,8%	Naik	+9,2
3	Work Place	95%	5%	99%	1%	Naik	+4
4	Relationship With Colleagues	78%	22%	76%	24%	Turun	-2
5	Relation With Superior	92%	8%	94,9%	5,1%	Naik	+2,9
6	Perfomance System Assessment & Reward	90%	10%	86,9%	13,1%	Turun	-3,1
7	Career Path	91%	9%	84,3%	15,7%	Turun	-6,7
8	Training & Employee Development	91%	9%	90,5%	9,5%	Turun	-0,5
9	Values & Regulation Of Companies	97%	3%	94,5%	5,4%	Turun	-2,4
10	Position / Title vs. Responsibility	94%	6%	92,9%	7,1%	Turun	-1,1
	Summary	95%	5%	90%	10%	Turun	-5

Sumber : Holiday Inn Resort Bali Benoa, 2020.

Pada Tabel 3. *Employee Satisfaction Survey* di Holiday Inn Resort Bali Benoa menunjukkan adanya penurunan kepuasan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari table 3, pada tahun 2019 dimana dari 10 segmen pernyataan ada 7 segmen yang mengalami penurunan di tahun 2019. Segmen pernyataan tersebut termasuk ke dalam kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Sesungguhnya pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan suatu motivasi agar karyawan merasa nyaman bekerja pada suatu hotel. Jika pemberian kompensasi tidak diterapkan dengan baik maka yang terjadi adalah penurunan kualitas kerja karyawan. Hotel harus menerapkan system kompensasi dengan baik agar kegiatan operasional hotel berjalan dengan maksimal. Kualitas pelayanan yang diberikan karyawan terhadap wisatawan tergantung pada kesejahteraan yang diberikan hotel kepada karyawannya. Jika karyawan merasakan kesejahteraan dalam bekerja maka seluruh tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan akan terselesaikan dengan baik. Hotel tentu akan mendapat keuntungan dari hal tersebut. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dilakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada Holiday Inn Resort Bali Benoa.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Holiday Inn Resort Bali Benoa. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada beberapa pertimbangan yaitu ditemukan masalah-masalah yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4. Variabel dan Indikator Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial serta Kinerja Karyawan

No	Variabel	Sub Variabel	Indicator
1.	Kompensasi finansial langsung (Simamora (2004:439), Hadari Nanawi (2011:316))		
	a. Pembayaran Pokok	Gaji	Gaji yang diberikan hotel setiap bulan dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari karyawan
	b. Pembayaran Insentif	Tunjangan Hari Raya	Hotel memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan pada moment tertentu misalnya: hari raya besar
	c. Pembayaran Tertangguh	Ta bungan Hari Tua	Hotel memberikan tunjangan hari tua kepada seluruh karyawan
	Kompensasi Finansial Tidak Langsung (Simamora (2004:439), Hadari Nanawi (2011:316))		
	a. Proteksi	Asuransi	Hotel memberikan asuransi keselamatan dan kesehatan kerja

	Jaminan pengobatan lainnya	Jaminan seperti perawatan dan pengobatan gigi, mata termasuk kaca mata
	Jaminan Pensiun	Hotel memberikan jaminan pension kepada karyawan senior
	Bantuan Sosial	Hotel mmeberikan bantuan social kepada karyawan yang mengalami musibah
b. Komisi di Luar Jam Kerja	Lembur	Hotel membayar uang lembur karyawan
	Cuti sakit	Hotel memberikan cuti selama 3 hari kepada karyawan yang sedang sakit
	Hari Besar	Hotel memberikan libur kepada karyawan saat hari besar atau tanggal merah
	Cuti Hamil	Hotel memberikan cuti hamil selama 3 bulan kepada wanita yang akan menjelang melahirkan
c. Pelayanan untuk pekerja	Penyediaan makan dan minum	Penyediaan makan dan minum dalam jam kerja berupa makan dan minuman serta makan siang
	Program kebugaran	Program kebugaran dan kesehatan jasmani, seperti senam jumba
d. Fasilitas	Tempat Ibadah	Hotel memberikan fasilitas tempat ibadah kepada karyawan sesuai dengan agamanya masing – masing
	Parkir gratis	Hotel menyediakan tempat parkir gra ti bagi karyawan yang brkerja dengan kendaraan pribadi
2. Kompensasi Non Finansial (Simamora (2004:439), Hadari Nanawi (2011:316))		
a. Penjenjangan Karier	Peluang Promosi	Hotel mempromosikan karyawan berprestasi untuk naik jabatan (karyawan tidak tetap ke karyawan tetap)
	Prestasi Istimewa	Hotel memberikan suatu penghargaan atau prestasi istimewa untuk karyawan yang berprestasi berupa sertifikat atau piagam
b. Lingkungan	Rekan kerja yang menyenangkan	Rekan kerja di Hotel sangat baik dan dapat bekerja sama
	Lingkungan Kerja yang aman	Hotel menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan
	Waktu kerja yang baik	Hotel membagi waktu kerja yang adil kepada setiap karyawan.
3. Kinerja Karyawan (Bangun 2012:223)	Jumlah Pekerjaan	Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan Karyawan berhati – hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja.
	Kualitas Pekerjaan	Karyawan menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan Hasil kerja karyawan tidak diragukan lagi karena sesuai dengan standar yang telah ada
	Ketepatan Waktu	Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan Hotel Karyawan selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.
	Kehadiran	Karyawan selalu hadir tepat waktu dalam

	bekerja sesuai dengan peraturan yang ada
	Karyawan taat terhadap peraturan yang ada di Hotel
	Karyawan jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak
Kemampuan kerja sama	Karyawan dapat berkoordinasi secara fisik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dari Hotel
	Karyawan dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka dan berisi uraian – uraian informasi yang telah dijabarkan secara rinci dan jelas untuk mendapatkan suatu simpulan dari suatu penelitian. Data kualitatif dalam penelitian ini berupa hasil wawancara, observasi, dan pengamatan di lapangan. Data kuantitatif adalah data – data berupa angka yang dapat diukur secara langsung dan dapat dihitung dengan metode statistik untuk mendapatkan kesimpulan. Adapun data- data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang bekerja di Holiday Inn Resort Bali Benoa dan hasil analisis per indikator berupa tabel dan hasil tabulasi data.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam hal ini adalah informan yang memberikan informasi berupa hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti di lokasi penelitian dan penyebaran kuisisioner kepada karyawan di lokasi penelitian secara langsung. Data primer ini adalah berupa catatan hasil wawancara kepada HRD terkait dengan sejarah, struktur organisasi dan jumlah karyawan serta data dari kuisisioner yang telah diisi oleh karyawan terkait dengan pendapat mereka mengenai kompensasi Holiday Inn Resort Bali Benoa dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Data tersebut berupa olahan statistik dari kuisisioner yang diinterpretasikan sebagai hasil dari penelitian ini. Data sekunder di dapat melalui studi kepustakaan, literature, buku, arsip resmi ataupun dokumen resmi. Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku – buku terkait, penelitian – penelitian sebelumnya, artikel, dan beberapa jurnal.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut. Observasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk mengetahui gambaran mengenai kondisi Holiday Inn Resort Bali Benoa. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner akan dibagikan langsung ke lokasi penelitian yang kemudian akan diisi oleh karyawan Holiday Inn Resort Bali Benoa. Wawancara merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai informan atau melakukan proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan. Dalam penelitian ini yang dijadikan informan yaitu Bapak Kharis Gametra selaku Employee Relation & GA Supervisor yang mengetahui mengenai penerapan kompensasi, tindak lanjut terhadap masalah, dan jenis – jenis kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan Holiday Inn Resort Bali Benoa. Dokumentasi adalah pengambilan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen – dokumen. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya momental seseorang dalam hal ini untuk melengkapi data penelitian dokumen yang didapatkan berupa foto yang diperoleh di Holiday Inn Resort Bali Benoa.

Menurut Suharsimi Arikunto (2002) teknik penentuan sampel yang kurang dari seratus (100) lebih baik diambil semuanya jika subjeknya besar atau lebih dari seratus (100), maka dapat diambil di antara 10-15% atau 20-55% atau lebih. Pada penelitian ini sampel dipakai adalah 55% dari karyawan yang berjumlah 207 orang maka mendapatkan hasil 113,85 dan akan dibulatkan menjadi 114. Dasar pertimbangan peneliti menggunakan 55% karena merupakan jumlah yang sudah cukup ideal yaitu sampel lebih dari setengah populasi dan maksimal perhitungannya dari yang telah dijelaskan.

Pengambilan sampel secara proposional dilakukan dengan mengambil subjek dari setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subyek masing-masing wilayah Arikunto (2006). Jumlah sampel sebanyak 114 karyawan di Holiday Inn Resort Bali Benoa dimana setiap departemen akan diambil jumlah sampel 55%. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *random sampling*. Yang menjadi pertimbangan adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak yang mempunyai jabatan di bawah *manager*.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dan kuantitatif yang menggunakan analisis SPSS. Metode ini dilakukan dengan memaparkan dan menguraikan data dari kuisisioner yang telah diperoleh penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan uji uji reabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi berganda, uji korelasi berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Menurut Utama dan Mahadewi (2012:143), Analisis kualitatif yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah analisis yang digunakan untuk menguraikan hasil penelitian tersebut dalam bentuk diskriptif sehingga mendapatkan gambaran umum tentang hasil penelitian. Data yang terkumpul dengan pengamatan langsung di lokasi penelitian dengan cara wawancara, observasi, kajian pustaka, dokumentasi, data yang berupa gambaran umum dan lokasi. Menurut Sugiyono, (2014:243) Teknik analisis data kuantitatif merupakan teknik analisis yang digunakan sudah jelas yaitu, diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui beberapa tahap. Untuk menentukan posisinya, pada penelitian ini digunakan skala likert yang menentukan tingkat kelebihan atau kekurangan berdasarkan atribut yang menjadi perbandingan. Skala likert merupakan skala yang berfungsi untuk mengukur, sikap, pendapat, atau persepsi dari seseorang atau berkelompok mengenai suatu fenomena sosial yang terjadi disekitarnya (Sugiyono, 2014:146). Pembagian skor dengan menggunakan metode pengukuran (skala) pada jawaban-jawaban karyawan dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. Setiap jawaban yang diberikan oleh karyawan memiliki bobot nilai yang berbeda dan jumlah alternatif respon yang ada dalam skala likert ada 4 jenis (sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju).

Uji Validitas ini dilakukan sebagai alat ukur untuk mendapatkan data yang valid. Data yang valid yaitu data yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Data dikatakan valid bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika masing masing pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan handal jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2016).

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bisa dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik yaitu : Uji Normalitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (KS). Kriteria pengujian Uji Kolmogorov-Smirnov adalah (Priyatno, 2013:38): Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka data berdistribusi secara normal. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi secara normal. Selain itu, pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada grafik normal probability plot. Pada normal probability plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal (Ghozali, 2016), maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji Multikolinieritas merupakan hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali 2016). Multikolinieritas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai Tolerance lebih dari 0,100 atau nilai VIF kurang dari 10, maka hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas (Ghozali, 2016). Uji Heteroskedastisitas bertujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di-standarized (Ghozali, 2016).

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2) benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. (Ghozali, 2016:84). Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:84). Analisis determinasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas yang meliputi kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada Holiday Inn Resort Bali Benoa

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Holiday Inn Resort Bali Benoa merupakan hotel bintang 5 (lima) yang terletak di Tanjung Benoa tepatnya pada Jalan Pratama No. 86 Tanjung Benoa, Kuta Selatan, Bali, Indonesia. Hotel ini merupakan salah satu Hotel yang tergabung dalam group IHG (Intercontinental Hotel Group). Holiday Inn Resort Bali Benoa sendiri merupakan resort yang memiliki 171 kamar yang terdiri dari Deluxe Twin Room, Superior Twin Room, Superior King Room, Standart Twin Room, Deluxe Double Room with Side Sea View, Standart King Room, Deluxe Double Room with Sea View.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 114 orang yang merupakan karyawan yang bekerja di Holiday Inn Resort Bali Benoa yang berstatus sebagai karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang mendominasi yaitu laki-laki sebesar 61,40%. Hal ini dikarenakan Holiday Inn Resort Bali Benoa membutuhkan banyak karyawan yang mengutamakan tenaga fisik, sehingga pihak hotel merekrut lebih banyak karyawan laki-laki.

Berdasarkan presentase usia, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 21-30 tahun adalah usia yang paling banyak jumlahnya yaitu sebesar 66,67 % dari semua responden. Hal ini dikarenakan pada usia 21-30 tahun masih memiliki stamina dan kesehatan yang baik. Karyawan pada usia tersebut kebanyakan adalah karyawan dari bagian operasional seperti, Food Beverage Product, Food Beverage Service dan Housekeepng yang di tuntut memiliki penampilan dan stamina yang kuat.

Berdasarkan pendidikan, responden yang mendominasi adalah lulusan S1/D4 yaitu sebesar 31,58 % atau sebanyak 36 orang. Hal ini di karenakan hotel selain berfokus kepada kualitas kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan, juga berfokus pada pendidikan karyawan.

Berdasarkan masa kerja didapatkan hasil bahwa responden dengan masa kerja >3 tahun mendominasi sebesar 46,50% atau 53 orang. Hal ini menunjukkan karyawan merasa nyaman bekerja di Holiday Inn Resort Bali Benoa.

Hasil Penilaian Jawaban Kuesioner

Penilaian dilakukan dengan menyebarkan angket kuesioner kepada seluruh responden terpilih. Variabel kompensasi finansial memiliki 15 pernyataan yang telah ditanggapi oleh 114 orang responden dan telah dihitung menggunakan skala likert dengan interval skala 4.

Tabel 5. Hasil Tabulasi Persepsi Responden terhadap Variabel Kompensasi Finansial (X1)

No	Indikator Variabel	Frekuensi Pernyataan				Total Skor	Jml. Resp.	Rata-rata skor	Ket.
		Karyawan							
		STS	TS	S	SS				
1		1	2	3	4				

1	Gaji yang diberikan perusahaan setiap bulan dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari karyawan.	0	33	16	35	374	114	3,28	Sangat Setuju	
2	Perusahaan memberikan komisi kepada karyawan pada moment tertentu misalnya : hari raya besar	0	23	17	74	393	114	3,44	Sangat Setuju	
3	Perusahaan memberikan tabungan hari tua kepada seluruh karyawan	0	31	32	51	362	114	3,17	Setuju	
4	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja	0	23	34	57	376	114	3,29	Sangat Setuju	
5	Perusahaan menyediakan pengobatan lain seperti pemeriksaan gigi, mata	0	23	30	61	380	114	3,33	Sangat Setuju	
6	Perusahaan memberikan jaminan pensiun kepada karyawan setelah menempuh 5 tahun bekerja	0	44	26	44	342	114	3	Setuju	
7	Perusahaan memberikan bantuan social kepada karyawan yang mengalami musibah	0	1	55	58	399	114	3,5	Sangat Setuju	
8	Perusahaan membayar uang lembur karyawan sesuai kesepakatan	0	29	29	56	369	114	3,23	Setuju	
9	Perusahaan memberikan libur kerja kepada karyawan sesuai dengan kesepakatan perusahaan	0	18	33	63	387	114	3,39	Sangat Setuju	
10	Perusahaan memberikan cuti sakit kepada karyawan yang sedang sakit selama 3 hari	0	9	42	63	396	114	3,47	Sangat Setuju	
11	Perusahaan memberikan cuti hamil kepada karyawan wanita yang akan menjelang melahirkan selama 3 bulan	0	0	33	81	423	114	3,71	Sangat Setuju	
12	Perusahaan menyediakan makan siang dan minuman	0	0	30	84	426	114	3,73	Sangat Setuju	
13	Perusahaan menyediakan program kebugaran seperti senam Zumba	0	1	45	68	409	114	3,58	Sangat Setuju	
14	Perusahaan memberikan fasilitas tempat ibadah kepada karyawan sesuai dengan agamanya masing – masing	0	19	41	54	377	114	3,30	Sangat Setuju	
15	Perusahaan memberikan fasilitas parkir gratis	0	1	37	76	417	114	3,65	Sangat Setuju	
								Total	51,14	
								Rata-rata	3,40	Sangat Setuju

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Berdasarkan pada Tabel 5. dapat dilihat bahwa skor rata – rata dari penilaian responden variabel kompensasi finansial yaitu sebesar 3,40 yang berarti secara keseluruhan karyawan sangat setuju terhadap pernyataan – pernyataan dari kompensasi finansial. Indikator dengan penilaian tertinggi yaitu pernyataan perusahaan menyediakan makan siang dan minuman yang mendapat skor rata – rata sebesar 3,73 (Sangat Setuju). Berdasarkan pernyataan tersebut pihak manajemen telah menyediakan fasilitas makan dan minum bagi karyawan. Adapun indikator dengan penilaian terendah yaitu pernyataan perusahaan memberikan jaminan pensiun kepada karyawan setelah menempuh 5 tahun bekerja dengan skor rata – rata 3 (Setuju) dan pernyataan perusahaan memberikan tabungan hari tua kepada seluruh karyawan juga mendapat skor rata – rata sebesar 3,17 (Setuju). Berdasarkan pernyataan di atas, karyawan mendapatkan jaminan – jaminan yang didaftarkan di BPJS Ketenagakerjaan seperti ditetapkan pada Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 yang mencakup jaminan kematian, jaminan pensiun, jaminan hari tua dan kecelakaan kerja. Jaminan hari tua dan pension hanya didapatkan oleh karyawan tetap.

Penilaian dilakukan dengan menyebarkan angket kuesioner kepada seluruh responden terpilih. Variabel kompensasi non finansial memiliki 6 pernyataan yang telah ditanggapi oleh 114 orang responden dan telah dihitung menggunakan skala likert dengan interval skala 4.

Tabel 6. Hasil Tabulasi Persepsi Responden terhadap Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

No	Indicator variable	Frekuensi pernyataan karyawan				Total skor	Jml. Resp.	Rata – rata skor	Ket.
		STS	TS	S	SS				
		1	2	3	4				
1	Pimpinan menerapkan kebijakan – kebijakan yang transparan dalam perusahaan	0	17	21	76	401	114	3,51	Sangat Setuju
2	Perusahaan mempromosikan karyawan berprestasi untuk naik jabatan	0	10	56	48	380	114	3,33	Sangat Setuju
3	Perusahaan memberikan suatu penghargaan atas prestasi istimewa untuk karyawan yang berprestasi berupa sertifikat atau piagam	0	8	55	51	385	114	3,37	Sangat Setuju
4	Rekan kerja di perusahaan sangat baik dan dapat bekerja sama	0	10	80	24	356	114	3,12	Setuju
5	Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan selama bekerja	0	14	55	45	373	114	3,27	Sangat Setuju
6	Perusahaan membagi waktu kerja yang adil kepada setiap karyawan	0	9	58	47	380	114	3,33	Sangat Setuju
							Total	19,95	
							Rata – rata	3,32	Sangat Setuju

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019.

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat bahwa skor rata – rata penilaian responden terhadap variabel kompensasi non finansial yaitu sebesar 3,32 yang berarti secara keseluruhan karyawan sangat setuju dengan pernyataan mengenai kompensasi non finansial. Penilaian tertinggi ada pada pernyataan pimpinan menerapkan kebijakan – kebijakan yang transparan dalam perusahaan, dengan rata – rata skor 3,51 (Sangat Setuju). Hal ini dapat diartikan bahwa hotel telah berusaha menerapkan transparansi bagi para karyawan, dengan adanya *handbook* Peraturan Perusahaan Holiday Inn Resort Bali Benoa yang mencakup hak – hak karyawan seperti keterbukaan data gaji dan *service charge, holidays and leave* dan peraturan yang ada di Holiday Inn Resort Bali Benoa.

Pernyataan dengan penilaian terendah terdapat pada pernyataan rekan kerja di perusahaan sangat baik dan dapat bekerja sama, dengan skor rata – rata 3,12 namun masih dalam kategori Setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa manajemen telah berusaha meningkatkan kerja sama antar karyawan namun masih ada beberapa karyawan yang mengeluhkan pernyataan Rekan kerja di perusahaan sangat baik dan dapat bekerja sama. Selain itu, pernyataan perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan selama bekerja mendapatkan skor rata – rata kedua terendah, yaitu 3,27 (Setuju). Berdasarkan pernyataan tersebut, diketahui bahwa manajemen sudah memberikan lingkungan yang aman dan nyaman untuk setiap karyawan tetapi tidak semua karyawan merasa demikian, karena setiap karyawan mempunyai penilaian masing – masing terhadap lingkungan kerja karyawan.

Pada penelitian ini, kinerja karyawan merupakan variabel dependent (Y). Kinerja karyawan terdiri dari indikator – indikator: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama. Hasil dari penilaian kuesioner terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 7. sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Tabulasi Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indicator variable	Frekuensi pernyataan karyawan				Total skor	Jml. Resp.	Rata – rata skor	Ket.
		STS	TS	S	SS				
		1	2	3	4				

		1	2	3	4				
1	Mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan	0	6	67	41	377	114	3,30	Sangat Setuju
2	Karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja	0	3	67	44	383	114	3,35	Sangat Setuju
3	Karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan hasil yang memuaskan	0	4	58	52	390	114	3,42	Sangat Setuju
4	Karyawan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar prosedur yang ada	0	5	66	43	380	114	3,33	Sangat Setuju
5	Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	0	12	50	52	382	114	3,35	Sangat Setuju
6	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan tepat waktu	0	9	56	49	382	114	3,35	Sangat Setuju
7	Karyawan hadir tepat waktu setiap harinya dalam bekerja	0	18	47	49	373	114	3,27	Sangat Setuju
8	Karyawan taat pada peraturan yang ditetapkan perusahaan	0	1	43	70	411	114	3,60	Sangat Setuju
9	Karyawan jamg absen jika tidak dalam keadaan darurat	0	1	45	68	409	114	3,58	Sangat Setuju
10	Karyawan dapat berkoordinasi secara baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan	0	4	46	64	402	114	3,52	Sangat Setuju
11	Karyawan dapat membina kerjasama yang baik dengan rekan kerja yang lain.	0	3	42	69	408	114	3,57	Sangat Setuju
Total								37,69	
Rata-rata								3,42	Sangat Setuju

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019.

Berdasarkan Tabel 7. dapat dilihat bahwa skor rata – rata dari penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 3,42 yang berarti secara keseluruhan karyawan sangat setuju terhadap pernyataan - pernyataan dari kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut juga dapat diartikan bahwa kinerja karyawan pada Holiday Inn Resort Bali Benoa sudah sangat baik. Penilaian tertinggi ada pada pernyataan karyawan taat pada peraturan yang ditetapkan perusahaan, dengan rata – rata skor 3,60 (Sangat Setuju). Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan Karyawan hadir tepat waktu setiap harinya dalam bekerja, dengan skor rata – rata 3,27 namun masih dalam kategori Setuju. Berdasarkan pernyataan di atas, karyawan sudah menaati peraturan hotel, pelanggaran yang dilakukan hanya sebatas pelanggaran ringan seperti keterlambatan. Keterlambatan karyawan di atas 15 menit biasanya telah diinfokan atau meminta izin dahulu ke atasan di departemen masing – masing.

Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan 32 pernyataan yang diberikan kepada karyawan Holiday Inn Resort Bali Benoa. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antata skor faktor-faktor dengan skor total dan korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif yaitu nilai r-hitung sama dengan lebih dari 0,3, maka penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	Koefisiensi Korelasi	Keterangan
1.	Kompensasi Finansial (X1)	X1.1	0,906	Valid
		X1.2	0,874	Valid
		X1.3	0,833	Valid

	X1.4	0,893	Valid	
	X1.5	0,824	Valid	
	X1.6	0,698	Valid	
	X1.7	0,692	Valid	
	X1.8	0,896	Valid	
	X1.9	0,883	Valid	
	X1.10	0,812	Valid	
	X1.11	0,760	Valid	
	X1.12	0,548	Valid	
	X1.13	0,740	Valid	
	X1.14	0,398	Valid	
	X1.15	0,785	Valid	
2.	Kompensasi Non Finansial (X2)	X2.1	0,627	Valid
		X2.2	0,804	Valid
		X2.3	0,723	Valid
		X2.4	0,796	Valid
		X2.5	0,839	Valid
		X2.6	0,733	Valid
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,522	Valid
		Y.2	0,482	Valid
		Y.3	0,377	Valid
		Y.4	0,437	Valid
		Y.5	0,621	Valid
		Y.6	0,709	Valid
		Y.7	0,503	Valid
		Y.8	0,467	Valid
		Y.9	0,482	Valid
		Y.10	0,396	Valid
		Y.11	0,642	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2020.

Berdasarkan Tabel 8. dapat diketahui bahwa seluruh koefisiensi dari indikator variabel yang telah diuji nilainya lebih besar dari 0,3 sehingga menunjukkan bahwa seluruh indikator yang diteliti adalah valid.

Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60 (Sugiyono, 2016). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9. sebagai berikut :

Tabel9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,948	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,841	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y1)	0,720	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2020.

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan nilai cronbach alpha untuk variabel kompensasi finansial adalah 0,948. Nilai Cronbach Alpha untuk variabel kompensasi non finansial adalah 0,841. Nilai Cronbach Alpha untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,720. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha > 0,60, hal ini berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non parametik Kolmogorov-Smirnov (KS). Kriteria pengujian Uji Kolmogorov-Smirnov adalah (Priyatno, 2013:38):

Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka data berdistribusi secara normal. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi secara normal. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 10. sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Pengujian Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14175932
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.062
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.698
Asymp. Sig. (2-tailed)		.714
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 10. dapat dilihat hasil dari uji normalitas dengan metode one sample Kolmogorov-smirnov test menunjukkan bahwa Assymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,714 yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data yang diteliti berdistribusi normal dan memenuhi uji normalitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 dan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi jika nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 (Sugiyono, 2016). Adapun hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 11. sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Pengujian Uji Multikolinieritas

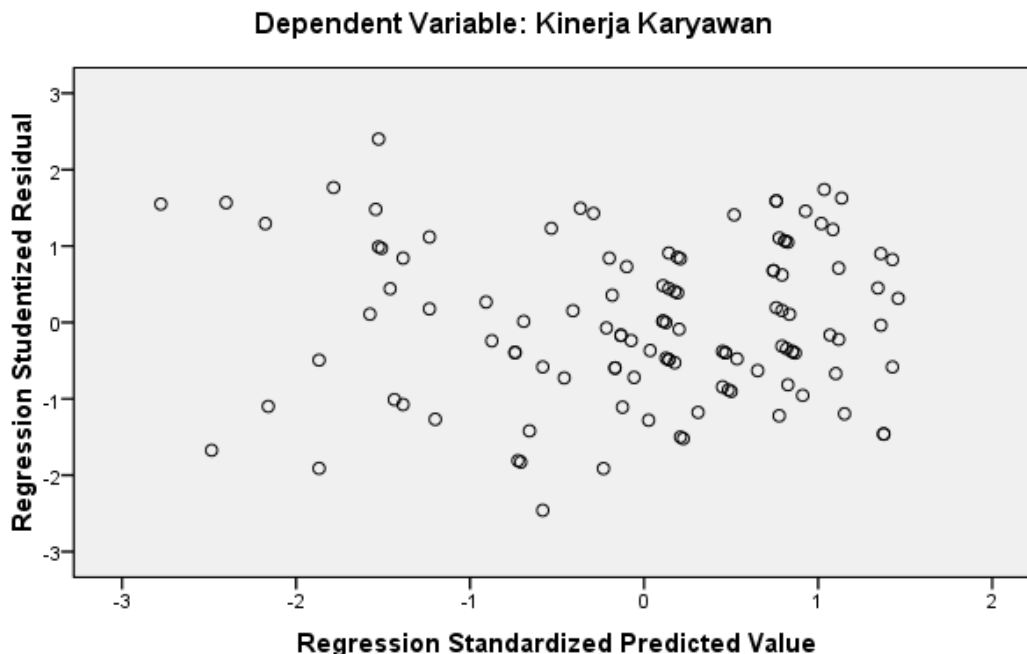
Variable	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial	0,740	1,351
Kompensasi Non Finansial	0,740	1,351

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2020.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 11. dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan multikolinieritas antar variabel bebas kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik dalam penelitian adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan metode scatter plot untuk mengetahui hasil dari uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji ini dapat dilihat pada Gambar 1. sebagai berikut:

Scatterplot



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1. di atas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Selain menggunakan metode scatter plot, penelitian juga menggunakan uji gletser yang hasilnya berupa angka yang menandakan tinggi rendahnya heteroskedastisitas yang terjadi pada penelitian, dengan taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji gletser akan dijabarkan dalam Tabel 12. sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Gletser)

Variabel	Sig
Kompensasi Finansial	0,193
Kompensasi Non Finansial	0,197

Sumber : Hasil Penelitian, 2020.

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada Tabel 12. menunjukkan bahwa nilai signifikan masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi liner berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun hasil dari uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 13. berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.192	1.572		12.206	.000
	Finansial (X1)	.062	.029	.153	2.126	.036
	Non Finansial (X2)	.768	.083	.669	9.304	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada Tabel 13. yang dibantu menggunakan program SPSS versi 25.0, maka model regresi yang terbentuk yakni:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 19,192 + 0,062 X_1 + 0,768 X_2$$

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 14. Hasil Estimasi Regresi Berganda

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	701.908	2	350.954	75.154	.000 ^a
	Residual	518.346	111	4.670		
	Total	1220.254	113			

a. Predictors: (Constant), Non Finansial (X2), Finansial (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2020.

Berdasarkan Tabel 14. dapat diketahui bahwa besarnya F-hitung adalah sebesar 75,154 dengan besar signifikansi yaitu 0,000. Pengujian di dalam penelitian ini menggunakan kepercayaan (95%) dan taraf kesalahan atau alpha 5% (0,05). Adapun perhitungan yang digunakan dalam mencari Ftabel yaitu:

$$k - 1; n - k - 1$$

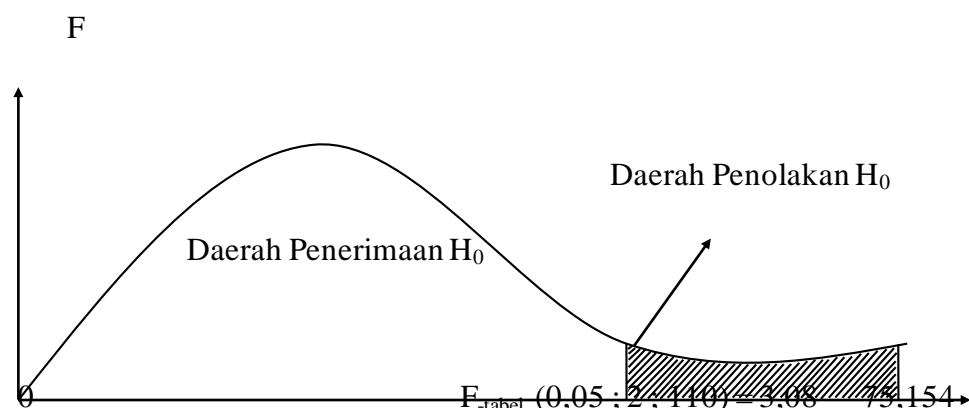
$$3 - 1; 114 - 3 - 1$$

$$2; 110$$

Keterangan:

k = Jumlah variabel

n = Jumlah sampel dalam penelitian Maka F-tabel sebesar $F(0,05 ; 2 ; 110) = 3,08$.



Gambar 2. Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis (Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat Secara Simultan)

Berdasarkan Gambar 2. dapat diketahui bahwa F-hitung ($75,154 > F\text{-tabel } (3,08)$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara simultan atau serempak berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan (Y) pada Holiday Inn Resort Bali Benoa, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian telah terbukti.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parsial dilakukan untuk menguji signifikansi antara variable X dan Y, apakah variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Pengujian Uji t dapat dilihat pada nilai signifikansi dan nilai t hitung dan t tabel. Adapun hasil Uji t dapat diperhatikan pada Tabel 15. berikut:

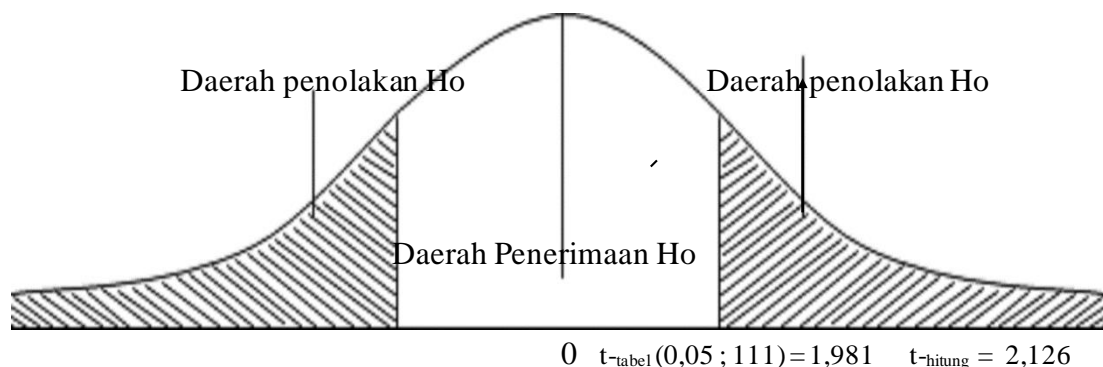
Tabel 15. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.192	1.572		12.206	.000
	Finansial (X1)	.062	.029	.153	2.126	.036
	Non Finansial (X2)	.768	.083	.669	9.304	.000

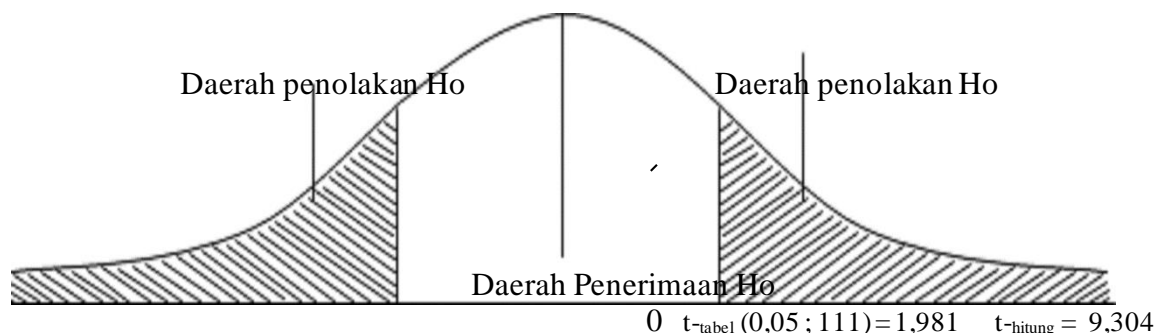
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Dari hasil analisis yang menggunakan *SPSS version 25.0 for windows*, pada tabel *Coefficient* diketahui jika t_{hitung} dari variabel kompensasi finansial (X1) adalah 2,126, dan t_{hitung} dari kompensasi non finansial (X2) adalah 9,304. Berdasarkan Tabel 15. hasil uji t dalam penelitian ini yaitu masing-masing variabel bebas memiliki taraf signifikansi kompensasi finansial (X1) sebesar 0,036, dan kompensasi non finansial (X2) sebesar 0,000. Adapun perhitungan untuk mendapatkan T tabel yaitu menggunakan kepercayaan (95%) dan taraf kesalahan atau alpha 5% (0,05), sehingga didapatkan persamaan ttabel dalam penelitian ini yaitu $(0,05:111) = 1,981$.



Gambar 3.1 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Parsial



Gambar 4. Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Kompensasi Non Finansial (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Parsial

Berdasarkan hasil uji signifikan regresi berganda secara parsial (t-test) dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara parsial telah terbukti berpengaruh dan layak menjadi penentu dari variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada Holiday Inn Resort Bali Benoa, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti.

Analisis Determinasi

Analisis determinasi adalah teknik analisis pengujian yang mengukur besarnya persentase dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai determinasi (R²) yang besar dapat berarti semakin baik kemampuan variabel bebas dalam menjalankan perilaku variabel terikat. Adapun hasil uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 16. berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Koesifien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.568	2.161

a. Predictors: (Constant), Non Finansial (X2), Finansial (X1)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2020.

Berdasarkan Tabel 16. di atas dapat diketahui bahwa nilai R Square yaitu 0,574, maka besarnya determinasi adalah $D = 0,575 \times 100\% = 57,5\%$. Koefisien determinasi sebesar 57,5% tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yang meliputi kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 57,5%, sedangkan sisanya yaitu $100\% - 57,5\% = 42,5\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut: Berdasarkan uji signifikansi simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal tersebut didapatkan dari hasil uji signifikansi simultan yaitu nilai $F_{hitung} = 75,154 > F_{tabel} = 3,08$ serta nilai signifikansi simultan $= 0,000 < \alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil Uji t (parsial), variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 2,126 > t_{tabel} = 1,981$ serta nilai signifikansi variabel X1 $= 0,036 < \alpha = 0,05$. Variabel kompensasi non finansial (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan $t_{hitung} = 9,304 > t_{tabel} = 1,981$ serta nilai signifikansi variabel X2 $= 0,000 < \alpha = 0,05$. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi didapatkan bahwa kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh sebesar 57,5% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di Holiday Inn Resort Bali Benoa. Adapun sisanya ($100\% - 57,5\% = 42,5\%$) kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyadari sepenuhnya penyelesaian laporan ini tidak terlepas dari masukan dan arahan dari berbagai belah pihak. Oleh sebab itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada: Bapak Dr. Drs. I Nyoman Sunarta, M.Si., selaku Koordinator Program Studi Diploma IV Pariwisata Universitas Udayana; Ibu Dra. Anak Agung Putri Sri, M.Si., selaku Koordinator Program Studi Diploma

IV Pariwisata Fakultas Pariwisata Universits Udayana dan Pembimbing Laporan Akhir; Bapak I Gusti Ngurah Widyatmaja , S.ST.Par.,M.Par dan Bapak Drs. I Nyoman Jamin Ariana .,M.Par., selaku Pembimbing Laporan Akhir Program ini yang telah membantu membimbing dan memberikan arahan dalam pembuatan laporan akhir ini; Ibu Ni Made Ariani, SE, M.Par., selaku Pembimbing Akademik yang telah memberi arahan dan bimbingan selama perkuliahan berlangsung; Bapak/Ibu Dosen dan Staff Fakultas Pariwisata Universitas Udayana yang mendukung kelancaran perkuliahan; Kedua Orang Tua yang telah membiayai keperluan semasa perkuliahan dan memberikan dukungan serta semangat untuk menyelesaikan laporan akhir ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Artawan, I Nyoman Budi. 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Best Western Kuta Beach*. Universitas Warmadewa. (online) (<http://repository.warmadewa.ac.id/id/eprint/265> , diakses pada tanggal 10 Juni 2020).
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Bernardin, John H. Joyce Russel. 1998. *Human Resources Management: An Experiential Approach*. Singapore : Mc Graw – Hill Co.
- Dharma, Kusuma Kelana. 2012. *Metodologi Penelitian Keperawatan: Panduan Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian*. Jakarta : Trans Info Media.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisis Butir Untuk Instrument Angket, Tes, Dan Skala Nilai*. Yogyakarta: FP UGM.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Junaidi, Chaniago. 2010. *Tabel Distribusi R, T, F*. (Online). (junaidichaniago.wordpress.com, diakses 13 Januari 2020)
- Manullang, M. 2002. *Dasar – Dasar Manajemen Cetakan 16*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara, A, P. 2007. *Sumber Daya Manusia. Cetakan ketujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mondy, R, W, Noe, R.M 1993. *Human Resources Management*. Massachutes : Allyn and Bacon.
- Nanawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Oka, Yoeti. 1999. *Strategi Pemasaran Hotel*. Jakarta : PT Gramedia Utama.
- Permatasari, Gusti Agung Wulan. 2016. “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali”. Skripsi: Fakultas Pariwisata Universitas Udayana.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data SPSS*. Yogyakarta : Mediacom.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raa Grafindo Persada.
- Retnowati, Nova, Muslichah Erma W. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Putra Darwati Bandung.
- Sihite, Richard. 2000. *Hotel Management*. Surabaya : SIC
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Siregar, Sofiyan. 2010. *Statistika De*

- skriptif untuk Penelitian*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Implementasi dalam Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistiyono, Agus. 2008. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung : Alfabeta.
- Suwena, Ketut, Gusti Ngurah Widyatmaja. 2010. *Pengetahuan Dasar Ilmu Pariwisata*. Denpasar: Udayana Press.
- Syaodih, Nana. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Utama, I Gusti Bagus Rai. 2012. *Metodologi Penelitian Pariwisata Dan Perhotelan*. Yogyakarta : Andi
- Wiguna, I Kadek Dwi Dharma. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bali Daksina Wisata". Skripsi: Fakultas Pariwisata Universitas Udayana.