

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

###### **1. Jenis Kelamin Responden**

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan Hotel Regency Pringsewu. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	47	35%
Perempuan	25	65%
Jumlah	72	100%

*Sumber : Data Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Hotel Regency Pringseu yang paling banyak berjenis kelamin laki - laki 47 orang atau sebesar 63%.

###### **2. Usia Responden**

Gambaran umum mengenai Usia, karyawan Hotel Regency Pringsewu adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
18 – 23 Tahun	37	51%
24 – 30 Tahun	25	35%
31 – 37 Tahun	10	14%
Jumlah	72	100%

*Sumber : Data Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan Hotel Regency Pringsewu yang paling banyak berusia 18 – 23 Tahun sebanyak 37 orang atau sebesar 51%.

### 3. Pendidikan Terakhir

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, karyawan Hotel Regency Pringsewu adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA/SMK	45	67%
Sarjana (S1)	12	15%
( D 3 )	15	18
Jumlah	72	100%

*Sumber : Data Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan Hotel Regency Pringsewu pendidikan

terakhir yang paling banyak SMA/SMK sebanyak 55 orang atau sebesar 67%.

#### 4. Lama Kerja

Gambaran umum mengenai Lama Kerja, karyawan Hotel Regency Pringsewu adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Lama Kerja**

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 3 tahun	42	58%
> 3 tahun	30	42%
Jumlah	72	100%

*Sumber : Data Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa karyawan Hotel Regency Pringsewu lama kerja yang paling banyak 0-3 Tahun sebanyak 42 orang atau sebesar 58%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial (X1)**

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya selalu menerima gaji pokok tepat waktu	20	27%	49	67%	4	6%	0	4%	0	0%
2.	gaji pokok yang saya terima sesuai dengan	42	58%	23	32%	2	3%	5	7%	0	0%

	tugas dan tanggungjawab karyawan										
3.	Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan kebijakan Upah Minimum Provinsi (UMP)	32	45%	37	51%	1	1%	2	3%	0	0%
4.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan peranan/posisi di perusahaan.	31	43%	34	47%	4	6%	3	4%	0	0%
5.	Pemberian tunjangan mendorong rasa loyalitas	29	40%	37	51%	4	6%	2	3%	0	0%
6.	Perusahaan memberikan insentif kepada semua karyawan	28	39%	39	54%	3	4%	2	3%	0	0%
7.	Saya menerima pembagian insentif yang dilakukan	40	56%	26	36%	1	1%	5	7%	0	0%
8.	Insentif yang diberikan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan	41	57%	22	31%	4	5%	5	7%	0	0%
9	Fasilitas di ruang lingkup kerja sangat memadai	37	51%	28	39%	5	7%	2	3%	0	0%
10	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	42	58%	22	41%	3	4%	5	7%	0	0%

*Sumber : Data diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 10

Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan dengan jumlah responden sebanyak 42 responden atau 58% dan yang terkecil pada pernyataan 1 Saya selalu menerima gaji pokok tepat waktu dengan jumlah responden sebanyak 20 responden atau 27%.

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Motivasi Intrinsik (X2)**

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Karyawan dalam melaksanakan tugas selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan	25	35%	42	58%	4	6%	1	1%	0	0%
2.	Tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada karyawan, dapat dilaksanakan dengan baik	41	57%	22	31%	3	4%	6	8%	0	0%
3.	Karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja	27	38%	36	50%	6	8%	3	4%	0	0%
4.	Perusahaan selalu memberi kesempatan kepada seluruh karyawan untuk dapat meningkatkan jenjang karirnya	41	57%	21	29%	5	7%	5	7%	0	0%
5.	Hasil pekerjaan karyawan dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja lainnya	19	26%	48	67%	5	7%	0	2%	0	0%
6.	Karyawan ingin memiliki prestasi lebih baik dalam pekerjaan	34	47%	32	45%	3	4%	3	4%	0	0%

	yang diberikan										
7.	Perusahaan memberikan reward atau penghargaan apabila karyawan bekerja dengan baik dan melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan	40	56%	28	39%	1	1%	3	4%	0	0%
8.	Penghargaan atau reward yang diberikan perusahaan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik	34	55%	21	34%	3	5%	4	6%	0	0%
9.	Karyawan senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan	34	46%	33	45%	4	5%	3	4%	0	0%
10.	Karyawan suka dengan pekerjaan yang menantang	40	55%	25	34%	3	4%	5	7%	0	0%

*Sumber : Data diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 Perusahaan selalu memberi kesempatan kepada seluruh karyawan untuk dapat meningkatkan jenjang karirnya, dengan jumlah responden sebanyak 41 responden atau 57% dan yang terkecil pada pernyataan 1 Karyawan dalam melaksanakan tugas selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan jumlah 25 responden atau 35%.

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Jumlah pekerjaan yang dapat saya selesaikan setiap hari sudah sesuai dengan target kerja.	24	33%	43	60%	4	6%	1	1%	0	0%
2.	Pekerjaan dapat saya selesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	34	47%	34	47%	3	4%	1	2%	0	0%
3.	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	32	45%	37	51%	2	3%	1	1%	0	0%
4.	Dengan pengetahuan yang dimiliki, karyawan dapat menguasai bidang tugas yang dikerjakan dengan hasil yang baik	42	59%	21	30%	3	4%	5	7%	0	0%
5.	Karyawan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan	19	26%	48	67%	5	7%	0	0%	0	0%
6.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk	37	51%	28	39%	2	3%	5	7%	0	0%

	menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan										
7.	Dalam bekerja saya berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan	41	57%	27	37%	2	3%	2	3%	0	0%
8.	Dalam melakukan pekerjaan saya tidak menunggu perintah dari pimpinan	34	47%	34	47%	3	4%	1	2%	0	0%
9	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	35	49%	33	46%	3	4%	1	1%	0	0%
10	mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan	46	64%	21	29%	2	3%	3	4%	0	0%

*Sumber : Data diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 10 yaitu mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan sebanyak 46 responden atau 64% dan yang terkecil pada pernyataan 5 Karyawan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan yaitu dengan jumlah 19 responden atau 26%.

## **4.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen**

### **4.2.1 Hasil Uji Validitas**

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji



validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Kompensasi Kompensasi (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Data Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kompensasi Finansial (X1). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kompensasi Finansial (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,014	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,024	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Data Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kopensasi Finansial (X1). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi Intrinsik (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,048	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,018	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,041	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Data Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan (Y). Hasil

yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Interpretasi Nilai r**

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono, 2012*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas mengenai ketentuan reliable, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi Finansial (X1)	0,699	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Motivasi Intrinsik (X2)	0,727	0,4000 – 0,5999	Sedang
Kinerja Karyawan (Y)	0,683	0,6000 – 0,7999	Tinggi

*Sumber : Data Diolah, 2020*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,642 untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) dengan tingkat reliabel tinggi 0,421 untuk variabel Motivasi Intrinsik (X2) dengan tingkat reliabel sedang dan 0,640 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Hasil Analisis Data

#### 4.3.1 Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X<sub>1</sub>= Variabel independen (kompensasi Finansial)

X<sub>2</sub>= Motivasi Intrinsik

**Tabel 4.13**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Variable	B	Sig
(Constant)	24,979	0,000
Kompensas Finansial (X1)	0,196	0,025
Motivasi Intrinsik (X2)	0,238	0,014
R (Korealasi)	0,425	
R Square (Determinasi)	0,181	

*Sumber : Data Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 24,979 + 0,196 X1 + 0,238 X2$$

1. Nilai konstanta sebesar **24,979** yang berarti bahwa tanpa adanya Kompensasi Finansial (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2), maka Kinerja Karyawan (Y) adalah **24,979** satuan.
2. Koefisien Kompensasi Finansial (X1)  
Jika Kompensasi Finansial (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar **0,196** satu satuan.
3. Koefisien Motivasi Intrinsik (X2)

Jika Motivasi Intrinsik (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar **0,238** satu satuan.

#### 4.3.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	keterangan
Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan	0,025	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh (Ho ditolak)
Moivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	0,014	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh (Ho Ditolak)

*Sumber : Data Diolah, 2020*

#### 1. Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Regency Pringswu

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Kompensasi Finansial (X1) diperoleh nilai sig (0,025) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## **2. Pengaruh Motivasi Intrinsik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

H<sub>2</sub>: Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Regency Pringsewu

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

3. Jika nilai sig < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak
4. Jika nilai sig > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan Motivasi Intrinsik (X2) diperoleh nilai sig (0,014) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan H<sub>2</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **4.3.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen (bebas) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Terikat). dalam pengujian ini untuk mengetahui pengaruh secara bersama- sama antara variabel independen dan variabel dependen.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi Finansial Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh (Ho ditolak)

*Sumber : Data Diolah, 2020*

**1. Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Dan Motivasi Intrinsik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Ha: Kompensasi Finansial dan Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Regency Pringsewu

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis:

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Kompensasi Finansial (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) Motivasi Intrinsik (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).



#### **4.4 Pembahasan**

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan Hotel Regency Pringsewu adalah berjenis kelamin Laki-laki, dengan range usia 18 – 23 Tahun, pendidikan terakhir SMA/SMK dan Lama kerja < 3 Tahun

##### **4.4.1 Pembahasan Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, ada pengaruh secara signifikan dari Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan Hotel Regency Pringsewu. Hal ini terbukti dari nilai probabilitas sig  $0,025 < 0,05$ , hasil ini berarti membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, jika kita meningkatkan Kompensasi Finansial akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan, jadi semakin meningkatnya Kompensasi Finansial akan meningkatkan kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

Malthis dan Jockson (2016) mendefinisikan Kompensasi Finansial adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya. Jadi Kompensasi Finansial di pandang sebagai faktor yang turut menyumbangkan andil dalam penentuan atau pemilihan tempat kerja bagi seorang karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susetyorini (2015) menyatakan bahwa hasil yang diperoleh dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi Finansial.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa kebijakan dalam pemberian kompensasi dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

#### **4.4.2. Pembahasan Motivasi Intrinsik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, ada pengaruh secara signifikan dari Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan Hotel Regency Pringsewu. Hal ini terbukti dari nilai probabilitas  $\text{sig } 0,014 < 0,05$ , hasil ini berarti membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain Motivasi Intrinsik (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, jika kita meningkatkan Motivasi Intrinsik akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan, jadi semakin meningkatnya Motivasi Intrinsik akan meningkatkan kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

Menurut Bangun (2012), motivasi adalah kondisi yang mendorong orang untuk menjalankan tugas sesuai fungsinya di organisasi. Saefullah (2016) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong mengapa individu dalam suatu organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu terkait dengan kinerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut.

Hasil tersebut di didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Taufiq (2016) menyatakan bahwa hasil yang diperoleh mengungkapkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.4.3. Pembahasan Kompensasi Finansial (X1) Dan Motivasi Intrinsik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, ada pengaruh yang signifikan dari factor Kompensasi Finansial dan Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan Hotel Regency Pringsewu. Hal ini terbukti dari Uji f yang hasilnya Berpengaruh ( $H_0$  ditolak)  $0,001 < 0,05$  yaitu  $Sig < Alpha$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Pembayaran Kompensasi berpengaruh signifikan antara Motivasi dari dalam diri karyawan dapat digunakan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain Kompensasi Finansial (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Y. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi Finansial dan Motivasi intrinsik.

Dan menurut Bangun (2012), Motivasi adalah kondisi yang mendorong orang untuk menjalankan tugas sesuai fungsinya di organisasi. Saefullah (2016:235) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong mengapa individu dalam suatu organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu terkait dengan kinerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Murty dan Hudiwinarsih, Gunasti (2012) menyatakan bahwa Kompensasi Finansial dan Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.