

MOTIVASI SOSIAL DAN INSENTIF NON-MATERIAL SEBAGAI FAKTOR PENDORONG KINERJA KARYAWAN DI *FOURTEEN ROSES BOUTIQUE HOTEL*

I Nyoman Widya Saputra^{1*}, Kadek Devi Kalfika Anggria Wardani,²

Universitas Pendidikan Nasional

*Email Correspondence: widyasaputra0303@gmail.com¹

Received: 15-03-2026 | Revised: 25-03-2026 | Accepted: 05-04-2026 | Published: 22-04-2026

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja karyawan dalam industri perhotelan yang sangat bergantung pada faktor psikologis dan non-finansial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Sosial dan Insentif Non-Material terhadap Kinerja Karyawan di *Fourteen Roses Boutique Hotel*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 59 responden yang merupakan karyawan hotel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Insentif Non-Material juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, Motivasi Sosial dan Insentif Non-Material berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung sebesar 128,066 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta kontribusi sebesar 81,4%. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penguatan motivasi sosial dan pemberian insentif non-material yang tepat di lingkungan kerja.

Kata Kunci: Motivasi Sosial, Insentif Non-Material, Kinerja Karyawan

Abstract

This study is motivated by the importance of improving employee performance in the hospitality industry, which highly depends on psychological and non-financial factors. This study aims to determine the effect of Social Motivation and Non-Material Incentives on Employee Performance at Fourteen Roses Boutique Hotel. The research method used is quantitative with a sample of 59 hotel employees. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using validity test, reliability test, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination using SPSS version 25. The results show that Social Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance with a significance value of $0.006 < 0.05$. Non-Material Incentives also have a positive and significant effect on Employee Performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, Social Motivation and Non-Material Incentives significantly affect Employee Performance with an F value of 128.066 and a significance value of $0.000 < 0.05$, contributing 81.4% to employee performance. The conclusion of this study is that improving employee performance can be achieved by strengthening social motivation and providing appropriate non-material incentives in the workplace.

Keywords: Social Motivation, Non-Material Incentives, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sektor *hospitality*, khususnya perhotelan di Bali, merupakan industri yang sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM). Kinerja karyawan di sektor ini merupakan cerminan langsung dari kualitas pelayanan dan pengalaman tamu (Hamsiati, 2020), kedua hal ini merupakan faktor krusial dalam mencapai keunggulan kompetitif. Tidak seperti sektor manufaktur, di mana produk fisik mendominasi, kualitas hotel ditentukan oleh interaksi emosional dan sosial antara karyawan dan tamu (Sukhragchaa *et al.*, 2021). Oleh karena itu, kemampuan hotel untuk memotivasi dan mempertahankan kinerja tinggi karyawannya menjadi prioritas utama manajemen.

Upaya manajemen hotel untuk memotivasi dan mempertahankan kinerja tinggi tersebut kemudian diwujudkan melalui perumusan kebijakan motivasi dan insentif yang komprehensif (Wu *et al.*, 2023). Motivasi bertindak sebagai daya dorong internal yang membentuk niat karyawan untuk bekerja keras, sementara insentif adalah alat eksternal yang berfungsi sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja tersebut (Robbins & Judge, 2017). Di sektor *hospitality* yang bersifat sangat *people-centric*, kinerja yang unggul tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada kualitas interaksi dan lingkungan kerja yang positif (Kandampully *et al.*, 2023). Dalam konteks ini, motivasi Sosial memegang peranan krusial sebagai fondasi psikologis tim. Motivasi sosial kinerja di sektor perhotelan merujuk pada dorongan yang timbul dari interaksi sosial di lingkungan kerja, seperti hubungan antar rekan, pengakuan dari atasan, budaya organisasi, komunikasi efektif, dan dukungan organisasi. Faktor-faktor ini mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja, memberikan pelayanan terbaik, dan berkontribusi pada tujuan hotel (Diah & Nugraheni, 2021).

Motivasi sosial kinerja di sektor perhotelan merujuk pada dorongan yang timbul dari interaksi sosial di lingkungan kerja, seperti hubungan antar rekan, pengakuan dari atasan, budaya organisasi, komunikasi efektif, dan dukungan organisasi. Faktor-faktor ini mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja, memberikan pelayanan terbaik, dan berkontribusi pada tujuan hotel (Diah & Nugraheni, 2021) Dalam konteks industri perhotelan, yang beroperasi berdasarkan prinsip kolektivitas dan keharmonisan tim, motivasi sosial merupakan pilar non-finansial yang esensial. Karyawan hotel menghabiskan sebagian besar waktunya dalam interaksi yang intens, baik dengan kolega (untuk koordinasi operasional) maupun dengan tamu (untuk memberikan layanan). Oleh karena itu, lingkungan kerja yang suportif dan perasaan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang diakibatkan oleh motivasi sosial sangat vital. Ketika kebutuhan sosial karyawan terpenuhi, mereka lebih termotivasi untuk melakukan kolaborasi yang mulus, menunjukkan empati kepada tamu, dan bersedia untuk melakukan upaya ekstra (*extra-role behaviour*) yang melampaui deskripsi pekerjaan formal, yang pada akhirnya menghasilkan *service excellence* dan meningkatkan kinerja hotel secara keseluruhan (Arjun *et al.*, 2022). Hal ini sejalan dengan sejumlah penelitian (Akbar *et al.*, 2024), (Arjun *et al.*, 2022), (Fitriana *et al.*, 2023) yang dilakukan di sejumlah hotel yang menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi secara social cenderung lebih antusias, bertahan lebih lama, dan memberikan pelayanan yang lebih berkualitas.

Selain motivasi sosial, faktor non-finansial lainnya yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor *hospitality* adalah Insentif Non-Material. Insentif ini merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang tidak berbentuk uang, melainkan berfokus pada pemenuhan kebutuhan psikologis dan harga diri karyawan (Pratama, 2021). Contoh utama dari insentif non-material meliputi pengakuan formal (pujian publik atau sertifikat), kesempatan pengembangan karier, penugasan yang menantang, dan perlakuan yang adil serta penuh respek (Randi & Darmawan, 2025). Dalam industri yang

mengandalkan wajah (senyum) dan sikap (attitude), Insentif Non-Material sangat krusial karena ia secara langsung memperkuat moral dan rasa bangga karyawan terhadap pekerjaannya, yang kemudian termanifestasi dalam kualitas layanan. Insentif ini dianggap lebih efektif dalam jangka panjang dibandingkan insentif material karena mampu menumbuhkan komitmen emosional dan loyalitas (Robbins & Judge, 2009). Ketika karyawan merasa usahanya diakui dan dihargai oleh manajemen, insentif non-material menjadi dorongan yang kuat untuk mempertahankan kinerja terbaik, bahkan ketika hotel sedang menghadapi tekanan operasional yang tinggi. Oleh karena itu, sistem manajemen yang mengintegrasikan motivasi sosial dan insentif non-material secara konsisten sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Dalam konteks motivasi sosial memegang peranan krusial sebagai fondasi psikologis tim. Motivasi sosial kinerja di sektor perhotelan merujuk pada dorongan yang timbul dari interaksi sosial di lingkungan kerja, seperti hubungan antar rekan, pengakuan dari atasan, budaya organisasi, komunikasi efektif, dan dukungan organisasi. Faktor-faktor ini mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja, memberikan pelayanan terbaik, dan berkontribusi pada tujuan hotel (Diah & Nugraheni, 2021).

Insentif non-material juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif ini berupa penghargaan yang tidak berbentuk uang, melainkan menekankan pemenuhan kebutuhan psikologis dan harga diri karyawan (Pratama, 2021). Contoh insentif non-material meliputi pengakuan formal (pujian publik, sertifikat), kesempatan pengembangan karier, penugasan yang menantang, serta perlakuan adil dan penuh respek (Randi & Darmawan, 2025). Insentif non-material memperkuat moral, rasa bangga, dan komitmen emosional karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas layanan dan loyalitas terhadap hotel (Randi & Darmawan, 2025).

Fenomena yang terjadi di *Fourteen Roses Boutique Hotel* menunjukkan adanya kesenjangan antara potensi sumber daya manusia dan hasil kinerja yang dicapai. Berdasarkan data internal tahun 2023–2024, kinerja karyawan berada pada kategori sedang, artinya tidak ada peningkatan signifikan dari tahun sebelumnya. Hasil wawancara dan observasi lapangan mengungkap bahwa sebagian karyawan merasa usaha mereka belum sepenuhnya dihargai oleh manajemen, sementara sistem insentif yang diterapkan masih didominasi oleh insentif material. Penghargaan non-material, seperti pengakuan prestasi, pemberian tanggung jawab tambahan, dan komunikasi positif dari atasan, belum optimal. Selain itu, interaksi antar rekan kerja cenderung formal dan minim dukungan emosional maupun kolaborasi yang erat. Kondisi ini menyebabkan motivasi intrinsik menurun, perilaku kerja cenderung rutinitas, inisiatif rendah, dan berdampak pada kualitas layanan yang tidak maksimal, meskipun potensi karyawan sebenarnya tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan HRD, sebagian karyawan merasa bahwa upaya mereka dalam memberikan pelayanan belum sepenuhnya dihargai oleh pihak manajemen. Selain itu, sistem insentif yang diterapkan masih didominasi oleh insentif material, sedangkan penghargaan non-material seperti pengakuan atas prestasi dan komunikasi positif dari atasan belum berjalan secara optimal. Meskipun sistem insentif sudah diterapkan, sebagian besar masih bersifat material, seperti bonus tahunan atau tunjangan, sementara penghargaan non-material seperti pengakuan atas prestasi, pemberian tanggung jawab lebih, serta komunikasi positif dari atasan belum berjalan secara optimal. Kondisi ini menyebabkan munculnya rasa kurang dihargai dan menurunnya motivasi intrinsik di kalangan karyawan.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan faktor motivasi sosial juga memperlihatkan tantangan tersendiri. Interaksi antar rekan kerja di beberapa departemen cenderung bersifat formal dan kurang menunjukkan dukungan emosional maupun kolaborasi yang erat. Dalam

industri *hospitality*, kemampuan untuk bekerja sama dalam tim dan menjaga semangat kebersamaan sangat krusial untuk menciptakan pengalaman tamu yang positif dan meningkatkan loyalitas mereka."Rendahnya tingkat motivasi sosial ini dapat berpengaruh terhadap suasana kerja yang kurang harmonis, menurunkan produktivitas, serta menghambat pencapaian standar pelayanan yang diharapkan oleh hotel.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara potensi sumber daya manusia dengan hasil kinerja yang dicapai. Dengan karakteristik *Fourteen Roses Boutique Hotel* yang mengedepankan pelayanan personal dan atmosfer kekeluargaan khas budaya Bali, motivasi sosial dan insentif non-material seharusnya menjadi aspek utama dalam membangun komitmen dan loyalitas karyawan. Namun, kenyataannya, sebagian karyawan masih menunjukkan perilaku kerja yang cenderung rutinitas, minim inisiatif, serta kurang berorientasi pada peningkatan mutu layanan. Hal ini memperkuat dugaan bahwa pendekatan motivasi sosial dan pemberian insentif non-material belum diterapkan secara maksimal oleh pihak manajemen hotel.

Meskipun banyak penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi sosial berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor *hospitality* (Arjun *et al.*, 2022), sebagian besar studi masih menekankan pengaruh satu variabel secara parsial tanpa mempertimbangkan interaksi simultan dengan insentif non-material. Misalnya, penelitian Akbar *et al.* (2024) dan Nelly & Erdiansyah (2022) menyoroti pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja, namun belum membedah bagaimana motivasi sosial dalam bentuk interaksi antar rekan, pengakuan atasan, dan budaya organisasi dapat diperkuat atau dipengaruhi oleh pemberian insentif non-material (Sintya, 2024). Padahal, dalam praktik perhotelan, karyawan yang termotivasi secara sosial seringkali memerlukan dorongan tambahan berupa insentif non-material seperti pengakuan formal, kesempatan pengembangan karier, atau penghargaan atas prestasi untuk benar-benar mengekspresikan potensi mereka dan berkontribusi secara maksimal terhadap kualitas layanan.

Selain itu, sebagian penelitian terkait insentif non-material masih terbatas pada aspek material dan finansial, sehingga kontribusi psikologisnya terhadap kinerja karyawan belum tergambarkan secara utuh (Pratama, 2021). Hal ini menciptakan celah penelitian, terutama dalam konteks industri *hospitality* di Bali, di mana pelayanan berbasis interaksi sosial dan pengalaman tamu menjadi penentu keunggulan kompetitif. Belum ada kajian yang mengintegrasikan kedua variabel motivasi sosial dan insentif non-material secara simultan untuk melihat bagaimana sinergi keduanya dapat mendorong kinerja karyawan secara optimal (Randi & Darmawan, 2025). Dengan demikian, penelitian ini berupaya menutup gap tersebut dengan menganalisis pengaruh simultan motivasi sosial dan insentif non-material terhadap kinerja karyawan, sehingga hasilnya dapat memberikan implikasi praktis bagi manajemen hotel dalam merancang strategi motivasi yang lebih efektif.

Berdasarkan uraian fenomena dan research gap yang telah diuraikan di atas maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai 'Motivasi Sosial Dan Insentif Non-Material Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Di *Fourteen Roses Boutique Hotel*'.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di *Fourteen Roses Boutique Hotel* dengan fokus pada pengaruh motivasi sosial dan insentif non-material terhadap kinerja karyawan. Pemilihan lokasi didasarkan pada adanya permasalahan empiris, seperti fluktuasi kinerja, rendahnya apresiasi non-material, serta belum optimalnya penerapan motivasi sosial dalam lingkungan kerja. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan

berjumlah 59 orang, dengan teknik *sampling jenuh* atau sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Pendekatan ini dinilai tepat karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan peneliti memperoleh gambaran menyeluruh terkait kondisi internal organisasi (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert kepada seluruh responden. Sumber data terdiri dari data primer yang dikumpulkan langsung dari karyawan, serta data sekunder melalui *library research* dan dokumentasi perusahaan. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dengan kriteria koefisien korelasi $\geq 0,3$, serta uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan nilai $\geq 0,6$ untuk memastikan konsistensi alat ukur. Penggunaan skala Likert 1–5 dipilih karena fleksibel, mudah dipahami, serta efektif dalam menangkap persepsi responden secara akurat dan stabil (Ghozali, 2017; Tutz, 2021).

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan model persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$. Sebelum analisis, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji koefisien determinasi untuk melihat kemampuan model, uji *t* untuk pengaruh parsial, serta uji *F* untuk pengaruh simultan dengan tingkat signifikansi 0,05. Metode ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi hubungan dan signifikansi pengaruh motivasi sosial serta insentif non-material terhadap kinerja karyawan secara komprehensif (Ghozali, 2018; Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Usia

Berikut adalah hasil jawaban responden tentang usia berdasarkan kusioner yang telah dibagikan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 20 tahun	6	10,2%
2	20–25 tahun	22	37,3%
3	26–30 tahun	17	28,8%
4	> 30 tahun	14	23,7%
Total		59	100%

Sumber: (Data Diolah 2026)

Pada aspek usia, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berada pada rentang usia 20–25 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 37,3%. Kelompok usia berikutnya adalah 26–30 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 28,8%, kemudian usia lebih dari 30 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 23,7%. Responden dengan jumlah paling sedikit berada pada usia kurang dari 20 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 10,2%. Distribusi usia yang didominasi oleh kelompok usia 20–25 tahun menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif, sehingga dinilai mampu memberikan kontribusi dan persepsi yang optimal terhadap variabel motivasi sosial dan insentif non-material dalam meningkatkan kinerja.

Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	30	50,8%
2	Perempuan	29	49,2%
Total		59	100%

Sumber: (Data Diolah 2026)

Pada aspek jenis kelamin, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan. Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang atau sebesar 50,8%, sedangkan responden perempuan sebanyak 29 orang atau sebesar 49,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam komposisi jenis kelamin karyawan, sehingga baik laki-laki maupun perempuan memiliki peran yang hampir sama dalam mendukung kinerja di Fourteen Roses Boutique Hotel.

Karakteristik Responden Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Diploma	12	20,3%
2	S1	27	45,8%
3	S2/S3	4	6,8%
4	SMA/SMK	16	27,1%
Total		59	100%

Sumber: (Data Diolah 2026)

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan lulusan S1, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 45,8%. Kelompok berikutnya adalah responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 16 orang atau sebesar 27,1%, diikuti oleh lulusan Diploma sebanyak 12 orang atau sebesar 20,3%. Responden dengan tingkat pendidikan S2/S3 merupakan yang paling sedikit, yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 6,8%.

Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan di Fourteen Roses Boutique Hotel memiliki latar belakang pendidikan tinggi, khususnya pada jenjang S1. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki cenderung memiliki kompetensi akademik yang cukup baik, sehingga diharapkan mampu mendukung peningkatan kinerja melalui pemahaman yang lebih baik terhadap motivasi kerja dan pemberian insentif non-material.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Motivasi Sosial (X1)	X1.1	0,866	Valid
		X1.2	0,830	Valid
		X1.3	0,851	Valid
		X1.4	0,739	Valid
		X1.5	0,851	Valid

		X1.6	0,895	Valid
2	Insentif Non-Material (X2)	X2.1	0,816	Valid
		X2.2	0,806	Valid
		X2.3	0,839	Valid
		X2.4	0,738	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,772	Valid
		Y.2	0,894	Valid
		Y.3	0,912	Valid
		Y.4	0,901	Valid
		Y.5	0,849	Valid

Sumber: (Data Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil olah data uji validitas pada tabel 4, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi sosial, insentif non-material, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30. Hal ini berarti seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan mampu mengukur masing-masing variabel penelitian dengan baik. Dengan demikian, instrumen penelitian ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Sosial (X1)	0,915	Reliabel
2	Insentif Non-Material (X2)	0,812	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,915	Reliabel

Sumber: (Data Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data tanpa generalisasi, dengan analisis berbasis distribusi frekuensi dan interval 0,8, serta menunjukkan bahwa variabel motivasi sosial, insentif non-material, dan kinerja karyawan di *Fourteen Roses Boutique Hotel* berada dalam kategori baik dengan rata-rata skor masing-masing 3,96; 3,92; dan 3,93. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan seperti konsistensi apresiasi atasan, fleksibilitas kerja, dan pemerataan kinerja karyawan agar hasil yang dicapai lebih optimal dan berkelanjutan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	59
Mean	0,0000000

Std. Deviation	1,75483929
Most Extreme Differences (Absolute)	0,116
Positive	0,116
Negative	-0,057
Test Statistic	0,116
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,088

Sumber: (Data Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil olah data uji normalitas pada tabel 10, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,088 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Motivasi Sosial (X1)	0,719	1,391
Insentif Non-Material (X2)	0,918	1,090

Sumber: (Data Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas, sehingga variabel motivasi sosial dan insentif non-material dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
(Constant)	2,138	0,037
Motivasi Sosial (X1)	1,641	0,106
Insentif Non-Material (X2)	6,445	0,300

Sumber: (Data Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 8, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	2,394	1,120	-	2,138	0,037
Motivasi Sosial (X1)	0,753	0,459	0,188	3,641	0,006
Insentif Non-Material (X2)	0,724	0,112	0,738	6,445	0,000

Sumber: (Data Diolah, 2026)

Persamaan regresi linear berganda untuk variabel Motivasi Sosial (X1) dan Insentif Non-Material (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 2,394 + 0,753X_1 + 0,724X_2$$

Keterangan Persamaan Regresi

a. Konstanta (2,394)

Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Sosial (X1) dan Insentif Non-Material (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,394. Hal ini menggambarkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Koefisien Motivasi Sosial (X1) = 0,753

Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Motivasi Sosial akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,753 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi sosial yang dimiliki karyawan, seperti dorongan berprestasi, tanggung jawab, serta apresiasi dari lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

c. Koefisien Insentif Non-Material (X2) = 0,724

Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Insentif Non-Material akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,724 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan non-finansial seperti pengakuan, promosi jabatan, serta kesempatan pengembangan diri mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	2,394	1,120	-	2,138	0,037
Motivasi Sosial (X1)	0,753	0,459	0,188	3,641	0,006
Insentif Non-Material (X2)	0,724	0,112	0,738	6,445	0,000

Sumber: (Data Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 10 di atas, maka dapat dijabarkan hasil uji-t sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi Sosial (X1) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,753, nilai t hitung sebesar 3,641, dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi sosial yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan di Fourteen Roses Boutique Hotel akan semakin meningkat.

b. Pengaruh Insentif Non-Material terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Insentif Non-Material (X2) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,724, nilai t hitung sebesar 6,445, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Insentif Non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya, semakin baik pemberian insentif non-material seperti apresiasi,

penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di Fourteen Roses Boutique Hotel.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	816,917	2	408,458	128,066	0,000
Residual	178,609	56	3,189	-	-
Total	995,525	58	-	-	-

Sumber: (Data Diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 11, hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi Sosial (X1) dan Insentif Non-Material (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Fourteen Roses Boutique Hotel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 128,066 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Sosial dan Insentif Non-Material secara simultan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Fourteen Roses Boutique Hotel.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,906	0,821	0,814	1,78590	2,494

Sumber: (Data Diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 12, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,814 atau 81,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Sosial (X1) dan Insentif Non-Material (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 81,4% terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Fourteen Roses Boutique Hotel.

Sedangkan sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Sosial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Sosial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Fourteen Roses Boutique Hotel. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,753 yang menunjukkan arah hubungan positif, serta nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ yang berarti pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Artinya, semakin tinggi motivasi sosial yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan dalam pekerjaan mereka.

Motivasi sosial dalam penelitian ini tercermin dari dorongan internal karyawan untuk berprestasi, tanggung jawab dalam pekerjaan, keinginan untuk mendapatkan pengakuan, serta kesempatan pengembangan diri yang diberikan oleh perusahaan. Faktor-faktor tersebut menjadi pendorong utama yang membuat karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja. Dengan

adanya motivasi sosial yang kuat, karyawan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi.

Temuan ini diperkuat oleh hasil deskriptif variabel Motivasi Sosial (Tabel 7) yang menunjukkan rata-rata sebesar 3,96 (kategori baik). Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada X1.1 (skor 4,10), yaitu kepuasan karyawan ketika berhasil menyelesaikan tugas yang menantang dan mencapai target kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan utama motivasi sosial karyawan berasal dari rasa pencapaian (achievement). Kondisi ini sejalan dengan kinerja karyawan yang juga berada pada kategori baik (Tabel 9), khususnya pada indikator kinerja yang memiliki nilai tertinggi (Y.3). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki dorongan pencapaian tinggi cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Sementara itu, indikator terendah pada Motivasi Sosial terdapat pada X1.4 (skor 3,81) terkait apresiasi dari atasan. Rendahnya aspek ini mengindikasikan bahwa penghargaan langsung dari atasan belum optimal. Kondisi ini dapat berdampak pada kurang maksimalnya penguatan motivasi eksternal, meskipun secara keseluruhan kinerja tetap baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi sosial yang kuat dari aspek pencapaian masih menjadi faktor dominan yang mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Secara teoritis, Herzberg (1959) dalam Two-Factor Theory menjelaskan bahwa motivator factors seperti achievement, recognition, responsibility, dan growth opportunities merupakan faktor intrinsik yang mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong peningkatan kinerja. Motivasi ini tidak hanya berasal dari aspek finansial, tetapi juga dari kebutuhan psikologis individu untuk diakui dan berkembang dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Budi (2020), Widyatmika dan Wartana (2024), serta Kusuma dan Adnyani (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan atau dimiliki karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Motivasi Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Pengaruh Insentif Non-Material terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif Non-Material (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Fourteen Roses Boutique Hotel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,724 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik pemberian insentif non-material kepada karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Insentif non-material dalam penelitian ini berupa penghargaan, apresiasi dari atasan, peluang promosi jabatan, serta kesempatan pengembangan karier. Bentuk insentif ini memberikan dorongan psikologis bagi karyawan untuk bekerja lebih baik, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat rasa memiliki terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Hasil ini juga didukung oleh Tabel 8 yang menunjukkan rata-rata variabel Insentif Non-Material sebesar 3,92 (kategori baik). Indikator tertinggi terdapat pada X2.1 (skor 3,97), yaitu dukungan dan penghargaan non-material dari atasan maupun rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif menjadi faktor utama yang dirasakan karyawan dan berkontribusi langsung terhadap

peningkatan kinerja. Dalam konteks hotel, kerja tim yang solid sangat penting dalam mendukung kelancaran pelayanan kepada tamu, sehingga dukungan sosial menjadi faktor yang sangat berpengaruh.

Secara teoritis, Herzberg (1959) menjelaskan bahwa insentif non-material termasuk dalam faktor motivator yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pengakuan dan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan menjadi faktor penting yang mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Priliani et al. (2021), Windasari dan Asih (2020), serta Asuti (2021) yang menyatakan bahwa insentif non-material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek non-finansial memiliki peran penting dalam meningkatkan performa kerja karyawan di berbagai sektor. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Insentif Non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Pengaruh Motivasi Sosial dan Insentif Non-Material secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Sosial (X1) dan Insentif Non-Material (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Fourteen Roses Boutique Hotel. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 128,066 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti kedua variabel secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Secara konseptual, motivasi sosial memberikan dorongan dari dalam diri dan lingkungan sosial kerja, seperti rasa tanggung jawab, pengakuan, serta interaksi positif antar karyawan. Sementara itu, insentif non-material memberikan dorongan eksternal berupa penghargaan, promosi, dan pengembangan karier. Kombinasi kedua faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan semangat dan produktivitas karyawan.

Jika dikaitkan dengan hasil kuesioner, Motivasi Sosial yang ditandai dengan tingginya skor pada aspek pencapaian kerja ($X1.1 = 4,10$) menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan internal yang kuat untuk berprestasi. Sementara itu, Insentif Non-Material yang ditunjukkan oleh tingginya dukungan sosial ($X2.1 = 3,97$) menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memberikan dorongan eksternal yang positif. Kombinasi kedua faktor ini menciptakan kondisi kerja yang saling menguatkan antara motivasi internal dan dukungan eksternal.

Hal ini juga tercermin pada hasil kinerja karyawan yang berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki motivasi dari dalam diri sekaligus mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja, maka kinerja yang dihasilkan akan lebih optimal dan stabil.

Dalam perspektif Herzberg (1959), kombinasi faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri merupakan faktor utama yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja. Ketika kedua faktor tersebut berjalan secara bersamaan, maka karyawan akan memiliki motivasi yang lebih kuat dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Priliani et al. (2021), Windasari dan Asih (2020), serta Asuti (2021) yang menyatakan bahwa motivasi dan insentif non-material secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan performa kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Motivasi Sosial dan Insentif Non-Material secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Fourteen Roses Boutique Hotel. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,753 dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa pengaruhnya signifikan secara statistik. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Sosial yang dimiliki karyawan, yang tercermin dari dorongan berprestasi, tanggung jawab kerja, serta keinginan untuk mendapatkan pengakuan, maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi internal dan sosial menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Insentif Non-Material berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,724 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti pengaruhnya signifikan secara statistik. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin baik pemberian insentif non-material, seperti penghargaan, apresiasi, peluang promosi, serta pengembangan diri, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek non-finansial memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja dan kualitas kinerja karyawan di lingkungan kerja hotel.
3. Motivasi Sosial dan Insentif Non-Material secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Fourteen Roses Boutique Hotel. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 128,066 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara dorongan internal (motivasi sosial) dan dukungan eksternal (insentif non-material) mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal, stabil, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. A., Kurniawan, M., & Usman, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Batiqa Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(4), 637–649.
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3656–3673.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Diah, L., & Nugraheni, K. S. (2021). Pengaruh motivasi kerja, manajemen pengetahuan dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Chanti Semarang. *Masyarakat Pariwisata: Journal of Community Services in Tourism*, 2(1), 59–68.
- Fitriana, S., Hasanah, A. S., & Aliyudin, R. S. (2023). Motivasi dan Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 59–67.
- Fourteen Roses Boutique Hotel. (2023). *Data kinerja karyawan tahun 2023–2024* (Dokumen internal tidak dipublikasikan).
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamsiati, H. (2020). Pengaruh *Hospitality* Pendekatan Soft Skill Karyawan Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Hotel di Kota Makassar dan Pare-Pare, Sulawesi Selatan. *Jurnal Kepariwisata: Destinasi, Hospitalitas Dan Perjalanan*, 4(1), 40–52.
- Kandampully, J., Bilgihan, A., Van Riel, A. C. R., & Sharma, A. (2023). Toward holistic experience-oriented service innovation: Co-creating sustainable value with customers and society. *Cornell Hospitality Quarterly*, 64(2), 161–183.
- Klein, M. (2019). *Self-Determination Theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. *Sociologicky Casopis*, 55(3), 412–413.
- Karyadi, B., & Ali, H. (2025). Determinasi kinerja karyawan: Analisis motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(4), 3058–3067. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i4>
- Kristianti, L. S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Ambatoea Jaya Bogor. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 670–678.
- Mustaqimah, N., Wijaya, A., Latjompoh, M., Ibrahim, Y. A., Rahmawati, E., Djerubu, D., Nugroho, P. B., Utami, E. S., Wardhani, D. K., & Sina, M. W. (2024). Psikologi Pendidikan dalam Belajar dan Pembelajaran. *Penerbit Mifandi Mandiri Digital*, 1(01).
- Nelly, R., & Erdiansyah, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(4), 427–432.
- Pratama, G. (2021). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aditama Bogor. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 2(1), 59–65.
- Randi, R., & Darmawan, D. (2025). PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BOLL PUTRA MARIO KOTA PAREPARE. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 192–197.
- Randi, M., & Darmawan, A. (2025). Non-material incentives and emotional commitment in hospitality employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 24(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/15332845.2024.999999>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sintya, N. L. M. (2024). *Analisis Insentif Material dan Non Material terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Nikko Bali Benoa Beach*. Politeknik Negeri Bali.
- Sarwono, J. (2005). *Teori dan aplikasi analisis multivariat dengan SPSS*. Andi.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukhragchaa, A., Munkhuu, B., & Badarch, L. (2021). Impact of Hotel Employee's Emotional Intelligence on Emotional Labor and Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 9(3), 743–764.
- Tutz, G. (2021). *Regression for categorical data*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108594953>
- Wu, T.-J., Li, J.-M., Wang, Y.-S., & Zhang, R.-X. (2023). The dualistic model of passion and the service quality of five-star hotel employees during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Hospitality Management*, 113, 103519.

Yustian, Y. (2024). *Pengaruh Insentif Non Material Dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Perumda Air Minum Tirta Galuh)*.