

## PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA MATARAM HOTEL)

I MADE MURJANA<sup>1</sup>, NENDY PRATAMA AGUSFIANTO<sup>2</sup>,  
YUSI FAIZATHUL OCTAVIA<sup>3</sup>

STIE AMM Mataram

*imademurjana270963@gmail.com*

### ABSTRAK

Secara spesifik tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada hotel Mataram Lombok. Penelitian bersifat asosiatif, dimana respondennya adalah karyawan hotel, dengan Pendekatan analisis linier berganda melalui aplikasi SPSS. Hasil analisis menunjukkan: (1). ke-2 variabel berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 3,056 (X1) dan 2,676 (X2) lebih besar dari nilai t tabel 2,037. (2). Variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara simultan ini ditunjukkan dengan nilai f hitung 21,098 lebih besar dari nilai f tabel 3,29. berdasarkan pengujian nilai beta variabel Kompensasi sebesar 0,448, dan nilai variabel motivasi sebesar 0,392. Berdasarkan nilai tsb. dapat dikatakan variabel kompensasi lebih dominan berpengaruh dibanding variabel motivasi.

**Kata kunci:** *Kompensasi, Motivasi, dan kinerja Karyawan Hotel.*

### ABSTRACT

Specifically, the purpose of this study was to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at the Mataram Lombok hotel. The research is associative, where the respondents are hotel employees, with a multiple linear analysis approach through the SPSS application. The results of the analysis show: (1). the two variables have a partial effect on employee performance, with t-count values of 3.056 (X1) and 2.676 (X2) greater than the t-table value of 2.037. (2). Compensation and motivation variables have a simultaneous effect, this is indicated by the calculated f value of 21.098, which is greater than the value of f table 3.29. based on testing the beta value of the Compensation variable of 0.448, and the value of the motivation variable of 0.392. Based on the value of Tb. it can be said that the compensation variable is more dominant than the motivation variable.

**Keywords:** *Compensation, Motivation, and Hotel Employee Performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kemajuan perekonomian dirasa telah banyak membawa dampak perubahan pada berbagai bidang termasuk sektor pariwisata. Perkembangan sektor pariwisata telah memacu tumbuhnya industri pendukung seperti perhotelan diberbagai kota, salah satunya adalah kota Mataram. Hotel adalah badan usaha yang menyediakan pelayanan jasa berupa penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas jasa lain dimana semua pelayanan itu diperuntukkan bagi masyarakat secara umum, baik mereka yang ingin bermalam di hotel tersebut ataupun mereka yang hanya menggunakan fasilitas yang dimiliki hotel tersebut (Effendy, 2014).

Hotel sebagai sebuah industry jasa memiliki tujuan untuk mendapatkan laba dengan menyediakan jasa berupa penginapan/penyewaan kamar sebagai sumber pendapatan utama serta berbagai jasa lainnya seperti *meeting room*, *ballroom* dan *restaurant*. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, maka hotel harus memiliki kinerja yang optimal.

Pada saat ini tenaga kerja atau sumber Daya Manusia.Sumber Daya Manusia adalah faktor penting dalam perusahaan, karena merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Perspektif SDM adalah investasi bagi institusi lebih mengemuka, semakin baik kualitas SDM maka daya saing juga semakin

baik. Guna memotivasi karyawan agar memiliki keinginan untuk selalu berprestasi dalam segala bidang kegiatan yang menunjang masa depan perusahaan maka perlu masalah kompensasi.

Para ahli umumnya memberikan pandangan yang bervariasi tentang kompensasi. Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, hal senada juga oleh Wertehar dan Davis dalam Priansa (2014) menyatakan kompensasi merupakan suatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Martoyo dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employer* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial). Besar kecilnya tunjangan yang diberikan berdasarkan tingkat jabatan serta tingkat kehadiran karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Selain kompensasi, motivasi juga memiliki peran besar dalam membentuk kinerja karena motivasi merupakan proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditunjukan pada sebuah tujuan atau insentif (Robbins dan Judge, 2018).

Pemberian motivasi harus disesuaikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya, namun pemberian motivasi dapat menjadi sulit karena apa yang di anggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor-faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, promosi jabatan dan tanggung jawab.

Kinerja, adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009:113).

Fenomena terkait dengan kompensasi terhadap kinerja pada karyawan Mataram Hotel perlu ditingkatkan lagi, karena diduga rendahnya kompensasi yang diberikan.. Selain itu motivasi juga mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktanya dilapangan terlihat banyak karyawan yang berprestasi tidak diberikan kesempatan untuk meningkatkan karirnya melalui jalur promosi.

Ada beberapa karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa izin, tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik oleh karyawan dan banyak karyawan yang bersifat pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, kurang teliti dalam bekerja dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing karyawan belum optimal. Hal ini tentu saja berdampak pada tidak mencapai harapan yang diinginkan oleh perusahaan.

Faktor utama dalam kinerja adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Kesetiaan karyawan Mataram Hotel belum dapat dikatakan tinggi kepada perusahaan, ini terlihat masih besarnya *turn over* karyawan setiap tahunnya, seperti terlihat pada table di bawah ini :

**Tabel 1.1. Data Tingkat Karyawan dan Absensi Karyawan Mataram Hotel dari Tahun 2017-2019**

No	Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Kehadiran Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Yang Dipenuhi	Presentase Absensi
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D = BxC</b>	<b>E</b>	<b>F = D-E</b>	<b>G =(E/D)x100</b>
1	2017	278	40	11.120	260	10.860	2,33%
2	2018	260	38	9.880	180	9.700	1,82%
3	2019	255	35	8.925	120	8.805	1,34%

**Sumber : Mataram Hotel (2019)**

Dari tabel di atas dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan Mataram Hotel 3 tahun terakhir. Presentase pada tahun 2017 yaitu 2,33%, pada tahun 2018 1,82% dan pada tahun 2019 1,34%. Presentasen absensi karyawan mengalami penurunan.

### **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas ( Dimiyati dan Nurjaman, (2014:179). Sedang hasibuan, 2014:118, mengartikan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan dorongan/motivasi seorang untuk bekerja menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata mengabdikan diri kepada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan/balas jasa, atas hasil yang telah diberikan (Suwantno dan Priansa,2016:2019)

Berdasarkan tiga pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan dapat memotivasi karyawan agar lebih giat dalam bekerja.

### **Jenis-jenis Kompensasi**

Menurut Suparyadi, 2015:272 membagi 2 jenis kompensasi itu sendiri yaitu : (1). kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) yang dapat berupa : Gaji, upah, tunjangan, insentif dan (2). Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang dapat terdiri dari : uang pension nenuh, atau uang pension dini, uang pesangon, dll.

### **Tujuan Kompensasi**

Pemberian kompensasi harus membawa dampak positif, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan, hal ini sesuai pendapat, Suwatno dan Priansa, 2016:, yaitu : (1).Terjalannya/ terciptanya suatu ikatan kerja sama antara pengusaha (perusahaan) dan karyawan dalam kerangka organisasi, yang saling membutuhkan. (2). Terciptanya kepuasan Kerja Karyawan yang mengarah pada kemampuan, pengetahuan dan keterampilan kerja. (3). Pengadaan efektifitas calon karyawan yang lebih berkualifikasi baik akan muncul sesuai dengan yang ditetapkan/dipersyaratkan perusahaan. (4). Memotivasi atau memberikan rangsangan kepada karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. (5). Menjamin Keadilan, Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.(6). Disiplin, pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja sesuai yang diinginkan perusahaan. (7). Pengaruh serikat pekerja, apabila serikat buruhnya kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya tinggi, begitupun sebaliknya. (8). Pengaruh pemerintah menetapkan besarnya batas upah minimal (UMR) atau balas jasa minimum yang layak bagi pekerja. Keberadaan pemerintah sangat penting, agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang dalam menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi**

Besaran kompensasi bagi pekerja, banyak factor yang mempengaruhi, seperti pendapat Suwatno dan Priansa, 2016:225 antara lain: (1) Produktivitas kerja karyawan, Perusahaan tidak mungkin memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi atau produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan. (2).Kemampuan membayar, Perusahaan tidak mungkin membayar kompensasi melebihi kemampuan dalam memberikan kompensasi. Sebab jika memberikan komepnasasi di atas kemampuan, maka perusahaan itu akan terancam bangkrut. (3) Kesiediaan untuk membayar, berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan. Kadang perusahaan memiliki kemampuan, tetapi tidak bersedia memberikan kompensasi yang tinggi. (4). Suplai dan permintaan tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan/keterampilan di atas rata-rata tenaga kerja pada umumnya, akan diberikan kompensasi lebih rendah dari pada karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilannya tinggi. (5).Serikat pekerja memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar. Apabila ada perusahaan yang dianggap tidak memberikan kompensasi yang sesuai, maka serikat pekerja akan menuntut perusahaan tersebut.

### **Indikator Kompensasi**

Pendapat Samsudin, dalam Muh. Kurniawansyah, (2017:20) mengatakan ada beberapa indikator dari kompensasi itu seperti:

(1). Gaji sebagai balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, umumnya berlaku untuk bayaran mingguan, bulanan atau tahunan. (2).Insentif , pembayaran yang diterima karyawan sebagai pembagian keuntungan akibat peningkatan produktivitas. (3). bonus merupakan kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok, yang diterima karyawan yang dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya. (4). Tunjangan adalah tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerjaan, misalnya tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa. (5).Fasilitas Berkaitan dengan kenikmatan seperti mobil angkutan, tempat parkir khusus dan lainnya.

### **Motivasi**

Pendapat, “ Robbins dalam Suparyadi (2015: 417) mendefinisikan motivasi sebagai kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan dalam upaya

memenuhi sesuatu kebutuhan individual. wexly & Yukl Bangun, dalam buku yang sama mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses dengan mana perilaku didorong dan diarahkan.

David Mc. Clelland dalam buku yang sama (2015: 424) mengajukan suatu teori motivasi yang lebih dekat dengan konsep pembelajaran, dimana ia meyakini bahwa dasar kebutuhan manusia ada tiga antara lain: (1). Need for Achievement, n Aff (kebutuhan akan prestasi), yaitu dorongan untuk mengungguli, melakukan pekerjaan melebihi standar yang ditentukan untuk sukses, orang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil, bergulat berprestasi untuk memperoleh ganjaran, atau hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik dan lebih efisien. (2). Need for Affiliation, n Aff (kebutuhan akan berfiliasi) hasrat berhubungan antara pribadi yang ramah dan akrab untuk disukai dan diterima baik oleh orang lain dalam persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif dari pada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi. (3). Need of Power, n Pow kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku seperti yang diinginkan tanpa paksa, kebutuhan akan hasrat untuk memiliki pengaruh dan mengendalikan orang lain. serta lebih menyukai ditempatkan pada posisi yang kompetitif dan berorientasi status, cenderung lebih peduli dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain daripada kinerja yang efektif.

### **Indikator Motivasi,**

Menurut Suwatno (2011:117), adalah antara lain: (1). Kebutuhan fisik, seperti kebutuhan makan, minum, perlindungan, fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau kebutuhan paling dasar. (2). Kebutuhan rasa aman, berupa perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup tidak dalam arti fisik semata akan tetapi juga mental psikologi dan intelektual. (3). Kebutuhan sosial, seperti kebutuhan merasa diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. (4). Kebutuhan akan harga diri, untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. (5). Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

### **Kinerja Karyawan**

Amstrong (Wibowo, 2012:2) mengartikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan nasabah dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Mangkunegara, 2011:67 Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Wirawan, 2009:7 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat dan kompetitor.
2. Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan Hsik, etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, sikap kerja dan kepuasa kerja.
3. Faktor lingkungan internal organisasi seperti kebijakan organisasi, strategi organisasi, kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

### **Indikator Kinerja**

Bangun, (2012:233), menyatakan guna memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan di pahami secara jelas. pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi yaitu : 1). Kuantitas pekerjaan yaitu jumlah pekerjaan yang di hasilkan sebagai persyaratan yang akan menjadi standar pekerjaan. (2). Kualitas pekerjaan, setiap pegawai harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut dalam pekerjaan tersebut. (3). Ketepatan waktu, Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus di selesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. (4). Kehadiran karyawan sangat ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya. (5).Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja untuk jenis pekerjaan tertentu masih harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

### **Pengembangan Hipotesis.**

Hipotesis sebagai sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan, tujuannya agar penelitian tidak bias. Adapun hipotesisnya :

H<sub>1</sub>: diduga baik kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel mataram.

H<sub>2</sub> : Diduga kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Mataram Hotel.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mataram Hotel ?
2. Manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Mataram Hotel ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Mataram Hotel ?
2. Untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan Mataram Hotel ?

## **METODELOGI PENEITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih. Dalam hal ini pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja (studi kasus pada karyawan mataram hotel). Sedangkan tehnik pengumpulan data menggunakan Kuisisioner (angket) yaitu dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### **Sampel Penelitian.**

Sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, dimana sampel diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel yang diambil dari suatu populasi mengacu pendapat Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan hal tersebut karena jumlah populasi yang ada kurang dari 100 , maka peneliti mengambil semuanya dari jumlah sebanyak 35 orang responden.

### **Jenis dan Sumber Data**

jenis data dalam penelitian ini kuantitatif , yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan sumber Datanya adalah data primer yang dikumpulkan melalui angket, yang disebarakan kepada karyawan hotel.

### **Teknik analisis data.**

Pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan instrument yaitu skala likert, dengan memberikan score skala 1–5. Dimana : .Skor 5 bila responden menjawab sangat setuju (SS). Skor 4 bila responden menjawab setuju (S). Skor 3 bila responden menjawab kurang setuju (KS). Skor 2 bila responden menjawab tidak setuju (TS). Skor 1 bila responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

Nilai rata-rata dari masing-masing jawaban dikelompokkan dalam kelas interval dengan jumlah = 5. dihitung dengan rumus :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Interval tersebut dijadikan pedoman untuk menentukan batas bawah dan batas atas setiap kelas, yang akhirnya kelas-kelas tersebut digunakan untuk memasukan rata-rata masing-masing variabel untuk mengetahui hasil penelitian. Adapun pedoman kategori tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1. Interval**

Kategori	No	Kompensasi	Motivasi	Kinerja
≤1,79	1	Sangat Tidak Sesuai	Sangat Tidak Tinggi	Sangat Tidak Baik
1,80-2,59	2	Tidak Sesuai	Tidak Tinggi	Tidak Baik
2,60-3,39	3	Kurang Sesuai	Kurang Tinggi	Kurang Baik
3,40-4,19	4	Sesuai	Tinggi	Baik
≥ 4,20	5	Sangat Sesuai	Sangat Tinggi	Sangat Baik

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Data yang diperoleh melalui kuesioner akan dilakukan analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, guna mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel tak bebas (dependen) dengan formulalasi :  $Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + e$  dimana

Y = Kinerja,  $\alpha$  = Konstanta, b1 = Koefisien kompensasi, b2 = Koefisien Motivasi , X1 = Kompensasi dan X2 = Motivasi

Perhitungan-perhitungan statistik deskriptif, uji regresi berganda, uji-t, ujiF, standarized beta ( $\beta$ ) dilakukan dengan menggunakan program SPSS..

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Merupakan perbandingan antara variasi variabel independen secara bersama-sama dibandingkan dengan total variabel dependen atau kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebas diukur dengan rumusnya adalah:

$R = r^2 \times 100\%$  dimana: R= koefisien determinasi,  $r^2$  = korelasi parsial

Dimana besaran jumlah reduksi variabel dependen yang diperoleh dari penggunaan variabel bebas nilainya antara 0 sampai 1, dengan nilai  $r^2$  yang tinggi berkisar antar 0,70 sampai 1. *Adjusted R* merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan suatu variabel independen kedalam persamaan. Koefisien beta ( $\beta$ ) Digunakan untuk mengetahui dimensi variabel inpenden yang paling dominan dalam mempengaruhi nilai variabel dependen dalam satu model regresi linear berganda dilihat dari besarnya beta nilai ( $\beta$ ). Variabel yang memiliki angka beta besar terlepas angka negative atau positif adalah angka predictor yang paling besar sumbangannya.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Karakteristik dari 35 responden responden berdasarkan gender yang diperoleh data jenis kelamin laki-laki jumlah 15 orang (43%), perempuan 20 orang (57%). Berdasar umur antara 20 – 29 tahun sebanyak 25 orang (71%) umur 30-39 tahun 6 orang (17%) dan responden umur 40-49 Tahun 4 orang (12%). Jika dilihat jenjang pendidikan Sarjana 25orang (71%) Diploma 10 orang (29%).

**Deskripsi Jawaban Responden tentang Kompensasi.**

**Tabel 4.1. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

No	Indikator Kompensasi	Kategori					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata Rata	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS				
1	X <sub>1.1</sub>	9	18	6	2	0	35	139	4	Sesuai
2	X <sub>1.2</sub>	4	15	11	1	4	35	119	3.4	Kurang sesuai
3	X <sub>1.3</sub>	9	11	11	2	2	35	128	3.7	Kurang sesuai
4	X <sub>1.4</sub>	8	18	9	0	0	35	139	4	sesuai
5	X <sub>1.5</sub>	11	17	5	2	0	35	142	4.1	sesuai
Jumlah		41	79	42	7	6	175	667	3.8	Kurang sesuai
Persentase (%)		23%	45%	24%	4%	3%	100%			

**Deskripsi jawaban responden tentang motivasi kerja**

**Tabel 4.2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel motivasi kerja(X<sub>2</sub>)**

No	Indikator Motivasi	Kategori					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata Rata	Keterangan
		ST	T	CT	TT	STT				
1	X <sub>2,1</sub>	1	12	12	8	2	35	107	3.1	Cukup Tinggi
2	X <sub>2,2</sub>	4	19	6	2	4	35	122	3.5	Tinggi
3	X <sub>2,3</sub>	3	9	12	8	3	35	106	3	Cukup Tinggi
4	X <sub>2,4</sub>	1	12	12	8	2	35	107	3.1	Cukup Tinggi
5	X <sub>2,5</sub>	1	12	12	8	2	35	107	3.1	Cukup Tinggi
Jumlah		10	64	54	34	13	175	549	3.1	Cukup Tinggi
Persentase (%)		6%	37%	31%	19%	7%	100%			

**Deskripsi jawaban responden tentang Kinerja karyawan**

**Tabel 4.3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja karyawan (Y)**

No	Indikator Kinerja	Kategori					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata Rata	Keterangan
		SB	B	KB	TB	STB				
1	Y <sub>1</sub>	9	18	6	2	0	35	139	4	Baik
2	Y <sub>2</sub>	3	14	11	3	4	35	114	3.3	Kurang baik
3	Y <sub>3</sub>	1	12	12	9	1	35	108	3.1	Kurang baik
4	Y <sub>4</sub>	4	18	6	6	1	35	123	3.5	Baik
5	Y <sub>5</sub>	1	12	11	8	3	35	105	3	Kurang baik
Jumlah		18	74	46	28	9	175	589	3.4	Kurang baik
Persentase (%)		10%	42%	26%	16%	5%	100%			

**Analisis Regresi Berganda**

Hasil dari analisis regresi berganda menggunakan program IBM SPSS versi 20:

**Tabel 4.4. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	5.421	1.970		2.752	.010	
	kompensasi	.394	.129	.448	3.056	.005	.627
	Motivasi	.248	.093	.392	2.676	.012	.627

$$Y = 5,421 + 0,394 X_1 + 0,248 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dilihat bahwa hubungan variabel bebas (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).berpengaruh positif artinya perubahan variabel bebas searah dengan perubahan variabel terikat.

**Uji Hipotesis**

**Uji t(Parsial)** variabel secara individual dengan membandingkan nilai t<sub>hitung</sub> dengan t<sub>tabel</sub> 5% : 2 = 0,025, Apabila nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> maka hipotesis diterima, dengan nilai t<sub>tabel</sub> dicari dengan rumus df = N – k = 35-3 = 32, yaitu sebesar 2,037 .

**Tabel 4.5. Hasil Uji Parsial (T)**

Variabel	Nilai t <sub>hitung</sub>	Nilai t <sub>tabel</sub>	Taraf sig 5%	Keterangan
Kompensasi	3,056	2,037	0,005	Signifikan
Motivasi	2,676	2,037	0,012	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS.

Berdasarkan table 4.5 dapat dijelaskan variabel kompensasi, nilai t<sub>hitung</sub> (3,056) > t<sub>tabel</sub>(2,037) dan nilai signifikansinya sebesar (0.005) < 0,05. Ini menunjukkan Variabel kompensasi (X<sub>1</sub>)berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedang variable motivasi, nilai  $t_{hitung} (2,676) > t_{tabel} (2.037)$  dan nilai signifikansinya sebesar  $(0.012) < 0,05$ . Ini juga menunjukkan variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Uji F(Uji simultan)**, menguji apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji regresi secara simultan atau uji F seperti tabel 4.6. sebagai berikut:

**Tabel 4.6. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	123.393	2	61.697	21.098	.000 <sup>b</sup>
Residual	93.578	32	2.924		
Total	216.971	34			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

Tabel 4.6. hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} (21,098) > F_{tabel} (3,29)$  dengan Signifikan.  $(0,00) < 0,05$  maka hipotesis diterima. Model regresi menunjukkan variabel kompensasi( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).

**Uji Determinasi ( $R^2$ )** memiliki nilai kisaran antara  $0 < R^2 < 1$ . Jika nilai  $R^2$  nya kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Jika nilainya mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.7. Hasil Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754 <sup>a</sup>	.569	.542		1.71006	2.224

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS.

Nilai Adjusted R Square diperoleh sebesar 0,569 berarti besarnya pengaruh kompensasi( $X_1$ ) dan motivasi( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 56,9%, sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Uji Beta** digunakan untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linear, Hasil pengujian uji beta nya, sebagai beriku :

**Tabel 4.8. Hasil Analisis kofisien beta**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.421	1.970	
	Kompensasi	.394	.129	.448
	Motivasi	.248	.093	.392

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel 4.8. nilai beta variabel Kompensasi 0,448, sedang variabel motivasi 0,392. Ini menunjukkan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah varibel kompensasi.

## Pembahasan

Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Karyawan Mataram Hotel) dapat dipaparkan sebagai berikut.

1. Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Mataram Hotel. Ini ditunjukkan dari hasil uji t (parsial) dimana variabel kompensasi nilai  $t_{hitung} (3,056) > t_{tabel}$



(2,037) dan nilai signifikansinya sebesar  $(0.005) < 0,05$ . Sedang variabel motivasi, nilai  $t_{hitung} (2,676) > t_{tabel} (2,037)$  dan nilai signifikansinya sebesar  $(0.012) < 0,05$ . Jadi baik variabel kompensasi maupun motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada (studi kasus pada Karyawan Mataram Hotel). Ini ditunjukkan dari hasil pengujian hipotesis uji f simultan dimana nilai  $F_{hitung} (21,098) > F_{tabel} (3,29)$  dengan Signifikan.  $(0,00) < 0,05$  maka hipotesis diterima. 3. Hasil pengujian nilai beta untuk menentukan variabel paling dominan, dimana variabel Kompensasi sebesar 0,448, sedang variabel motivasi 0,392. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan variabel motivasi.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan analisis dan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada Mataram Hotel. Dimana variabel Kompensasi ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung} (3,056) > t_{tabel} (2,037)$  dan nilai signifikansinya sebesar  $(0.005) < 0,05$ . berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), begitu juga variabel motivasi ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung} (2,676) > t_{tabel} (2,037)$  dan nilai signifikansinya sebesar  $(0.012) < 0,05$ . menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap (Y).
2. Uji f simultan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} (21,098) > F_{tabel} (3,29)$  dengan Signifikan.  $(0,00) < 0,05$  maka hipotesis diterima. Model regresi menunjukkan variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).
3. Hasil pengujian beta variabel Kompensasi sebesar 0,448, dan nilai beta variabel motivasi sebesar 0,392. Ini disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja yaitu variabel kompensasi.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

#### a. Bagi Perusahaan

- ✓ Hendaknya mempertahankan pemberian kompensasi dan motivasi yang ada pada perusahaan bahkan lebih ditingkatkan lagi untuk pemberian kompensasi dan motivasi dari sebelumnya agar setiap karyawan lebih memberikan kinerja yang terbaik terhadap (studi kasus pada Karyawan Mataram Hotel).

#### b. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, dalam melakukan penelitian yang serupa lebih mengembangkan hasil yang telah dicapai peneliti saat ini, bahkan lebih baik menambah variabel baru seperti (gaya kepemimpinan, insentif, gaji, konflik dll) yang kiranya mempengaruhi kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Author, I. (2016). Referensi Dari Internet (On-line) Available.

<http://repository.unpas.ac.id/14423/5/5.%20BAB%20II%20-%20percobaan.pdf> Diakses tanggal 8 Mai 2020 jam 20.00 Wita.

Beni Agus Setiawan. (2016). *Sekripsi Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Crystal Photo Mataram: STIE AAM Mataram*

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.

Desy Oktawati. (2016). *Referensi Dari Skripsi, Tesis atau Disertasi*. Unpublished tesis S2. Universitas Terbuka, Jakarta.

Dimiyati, H., & Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Proyek*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Fx.Pudjo Wibowo. (2018). *Compensation, Motivation, Performance*. *Referensi Dari Artikel Jurnal*, 49, PP. 417-441.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan S.P Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua,

Mathis dan Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

- Mangkunegara, A. P. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Refika Aditama.
- Putri Juwita Sari .(2017). *Referensi Dari Skripsi, Tesis atau Disertasi*.Unpublished Skripsi S1. Universitas Muhammdiyah Surakarta .
- Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rafi Jody Kurnia. (2016). *Referensi Dari Skripsi, Tesis atau Disertasi*.Unpublished Skripsi S1.Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013).*Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Swatno dan Priansa. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi public dan bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta