

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sri Mulyeni¹, Ibnu Aqil², Herlina³

^{1,2}Universitas Nasional Pasim, Indonesia, srimulyeni88@gmail.com

³Universitas Mandiri Jawa Barat, Indonesia, lina.andiirawan@gmail.com

*Corresponding Author E-Mail: srimulyeni88@gmail.com

Received: 16-01-2023, Revised: 20-04-2023, Accepted: 30-06-2023

Abstrak

Penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Puncak Pass Resort. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 orang karyawan dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Rumus pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan software SPSS 18. Hasil dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh sebesar 92,4% dan signifikan. Untuk besaran pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai sebesar 19,8% dan tidak signifikan dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,012. Sedangkan pengaruh secara simultan dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 72,8% sisanya 27,2% kinerja karyawan dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja

Abstrac

This study explains the effect of compensation and motivation on employee performance at Puncak Pass Resort. The sample in this study amountde to 67 employees with a research instrument using a questionnaire. The sampling method used is the Slovin method. The data analysis method used is analysis. The result of the effect of compensation on employee performance has an effect of 92,6% and is significant. For the magnitude of the influence of motivation on employee performance, a value of 19,8% is obtained and it is not significant value of 0,012. While the simultaneous effect of compensation and motivation on employee performance is 72,8%, the remaining 27,2% of employee performance is influenced by other factors not examined.

Keyword: Compensation, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Salah satu pendukung dari pariwisata yang tumbuh berkembang dengan pesat yaitu Hotel. sangatlah perlu didukung oleh sumber daya manusia yang handal di bidang ini, tentunya dunia pendidikan pun tidak akan menyianyikan kesempatan ini untuk berusaha mencetak tenaga kerja yang terampil dan berkualitas, yang mana tenaga tersebut diatas nantinya akan diterjunkan ke dunia Industri Pariwisata Khususnya perhotelan yang dituntut menjual jasa.

Dunia perhotelan sangat membutuhkan tenaga kerja karena persaingan antara hotel saat ini sangatlah pesat yang didalamnya ada tenaga kerja manusia yang memberikan pelayanan terbaik kepada tamu sehingga tamu tersebut mendapatkan kesan yang sangat baik dan memuaskan, disamping fasilitas dan penunjang lainnya. Pemberdayaan manusia (karyawan) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman

dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Perusahaan yang besar seperti Puncak Pass Resort merupakan perusahaan yang dapat berdiri kokoh ditengah persaingan hotel yang semakin menglobal yang ditunjang oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang kompeten dibidangnya selain itu salah satu masalah pokok yang sering dihadapi oleh seorang pemimpin adalah bagaimana dia dapat mengarahkan kemampuan terbaiknya demi kepentingan perusahaannya.

Dalam mencapai kinerja pegawai yang demi tercapainya tujuan organisasi dibutuhkan motivasi kerja dikalangan pegawai (Mulyeni, 2018). Adanya motivasi dari organisasi dalam arti memberi motif atau dorongan kepada para pegawai. Pemberian motif merupakan proses motivasi kepada para pegawai sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Motivasi pegawai ini tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai kinerja maksimal (Melayu Hasibuan, 2014). Pegawai haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya, pegawai dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja. Penulis melakukan survey awal terhadap 30 orang pegawai untuk melihat sejauhmana fenomena yang terjadi mengenai variabel motivasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Fenomena Motivasi

No	Jenis Penelitian	Persetujuan Responden (orang)				Jumlah Responden (orang)
		Setuju		Tidak		
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Semangat bekerja sebagai bentuk komitmen bekerja	10	33 %	20	67 %	30
2	Tiap pekerjaan sangat tertarik untuk prestasi pegawai	5	17 %	25	83 %	30

Sumber : data diolah sendiri, 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwa pegawai dalam semangat bekerja masih kurang hal ini dibuktikan dengan hasil survey mayoritas menjawab 67% dari 30 orang sisanya menjawab setuju dan ketertarikan akan pekerjaan juga rendah, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebesar 83 % dari 30 orang. Penulis menyimpulkan hal ini fenomena mengenai variabel motivasi masih dikatakan masih rendah.

Variabel kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sutoro et al., 2020). Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi (Mangkunegara, 2017). Untuk menyusun sistem pemberian

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puncak Pass Resort (Mulyeni)

kompensasi yang adil, manajemen perlu melakukan “evaluasi pekerjaan”. Dengan evaluasi, manajemen berupaya mempertimbangkan dan mengukur masukan karyawan (ketrampilan, usaha, tanggung jawab dan sebagainya) untuk menetapkan kinerja minimum dan merubah ukuran dalam satuan uang (Mulyeni et al., 2023). Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa *Financial* para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya (Astari Arum et al., 2022). Sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penulis melakukan survey terhadap 30 orang pegawai untuk melihat sejauhmana fenomena yang terjadi mengenai kinerja yaitu sebagai berikut

Tabel 2 Fenomena Kompensasi

No	Jenis Penelitian	Persetujuan Responden (orang)				Jumlah Responden (orang)
		Setuju		Tidak		
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Gaji disesuaikan dengan kompetensi pegawai Perusahaan	12	40 %	18	60 %	30
2	menyediakan fasilitas lain selain gaji	7	20 %	23	80 %	30

Sumber : data diolah sendiri, 2021.

Berdasarkan tabel 2 mengenai fenomena kompensasi bahwa pegawai masih mengatakan kompensasi belum memuaskan hal ini dibuktikan dengan survey dan wawancara dengan menjawab tidak sesuai harapan pegawai mayoritas diatas 60 %. Selain fenomena motivasi dan kompensasi berikut fenomena yang terjadi mengenai kinerja pegawai ;

Tabel 3 Fenomena Kinerja

No	Jenis Penelitian	Persetujuan Responden (orang)				Jumlah Responden (orang)
		Setuju		Tidak		
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Kehadiran dalam bekerja tepat waktu	14	47 %	16	53 %	30
2	Bekerja sesuai target yang telah ditetapkan	11	37 %	19	63 %	30

Sumber : diolah sendiri, 2021.

Tabel 3 mengenai fenomena kinerja menjelaskan bahwa karyawan dalam kehadiran bekerja masih rendah hal ini dibuktikan dengan responden menyatakan ketidaksetujuan sebesar 53 % dari 30 orang dan pegawai bekerja sesuai target pekerjaan masih dibawah 50 % hal ini dibuktikan dengan responden menyatakan 63 % tidak setuju. Berdasar fenome

tersebut penulis bermaksud mengadakan penelitian mengenai kompensasi, motivasi terhadap kinerja prgawai di Puncak Pass Resort.

TINJAUAN PUSTAKA

(Rivai, 2015) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Malayu S.P Hasibuan (Melayu Hasibuan, 2014) mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Hasibuan (Hasibuan, 2016) kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Jimmy, 2014) memaparkan tentang kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. (Kasmir, 2016) berpandangan bahwa, kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima para tenaga kerja atau karyawan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi, kompensasi merupakan suatu ukuran nilai atau karya para karyawan yang diterima melalui balas jasa atas keikutsertaannya pada pencapaian tujuan perusahaan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016). (Simamora, 2016) bahwa motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu. (Kuddy, 2017) berdasarkan hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi Papua.

(Rivai, 2015) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. (Mulyeni, 2023; Samsudin, 2016) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Rachmayuniawati & Mulyeni, 2020) mengungkapkan banyak factor yang mempengaruhi kinerja organisasi diantaranya motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, penghargaan yang diterima atas prestasi kerja dan kompensasi yang karyawan terima.

METODE

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai puncak pass resort hotel yang berjumlah 80 orang Teknik penarikan dilakukan dengan menggunakan *simple random sampling*. Metode *simple random sampling* digunakan dalam penelitian ini karena objek yang diteliti bersifat heterogen, yaitu terdiri dari karyawan yang memiliki posisi jabatan yang berbeda. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi digunakan rumus Slovin (Soedibjo, 2013) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = presisi (dalam penelitian ini menggunakan sebesar 0,05)

Berdasarkan rumus diatas, maka jumlah ukuran sampel untuk masing-masing populasi sebagai berikut :

$$n = \frac{80}{80(0,05)^2 + 1}$$

$$n = 66,67$$

Pembulatan menjadi = 67 pegawai

Data primer yaitu data yang didapatkan langsung dari sumber data, dalam hal ini adalah responden peneliti. Data primer akan dikumpulkan melalui kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang alternatif jawabannya telah ditentukan dalam kuesioner, sehingga responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan (Sugiyono, 2018). Instrument penelitian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas yang kemudian diselesaikan menggunakan uji asumsi klasik. Sedangkan untuk membuktikan hipotesis penelitian menggunakan uji t (parsial) untuk mengilahkan adakah pengaruh antar variabel independen pada variabel dependen secara parsial. Dan uji f (simultan) untuk mengetahui koefisien regresi secara bersama-sama (simultan) (Ghozali & Latan, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Puncak Pass Resort Hotel digunakan regresi berganda. Berdasarkan hasil *outpur* yang diperoleh dari *Software SPSS Versi 18* adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kompensasi, Motivasi dan Kinerja

Indikator	Koefisien Korelasi	r Kritis	Keterangan
X1.1	0,599	0,30	Valid
X1.2	0,520	0,30	Valid
X1.3	0,586	0,30	Valid
X1.4	0,623	0,30	Valid

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puncak Pass Resort (Mulyeni)

X1.5	0,631	0,30	Valid
X1.6	0,656	0,30	Valid
X2.1	0,576	0,30	Valid
X2.2	0,681	0,30	Valid
X2.3	0,665	0,30	Valid
X2.4	0,654	0,30	Valid
X2.5	0,742	0,30	Valid
X2.6	0,489	0,30	Valid
Y1	0,582	0,30	Valid
Y2	0,528	0,30	Valid
Y3	0,590	0,30	Valid
Y4	0,613	0,30	Valid
Y5	0,688	0,30	Valid
Y6	0,485	0,30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas pada masing-masing indikator memperoleh nilai r hitung lebih besar dari rtabel dengan demikian instrumen dinyatakan valid, setiap indikator dinyatakan valid dan dapat dilakukan untuk pengujian tahap berikutnya yaitu uji reliabilitas seperti nampak pada tabel 5 berikut:

Tabel 5 Nilai Uji Reliabilitas Semua Variabel

No	Variabel	Nilai Uji Reliabilitas	Kategori
1	Kompensasi	0,646	Layak
2	Motivasi	0,707	Layak
3	Kinerja	0,604	Layak

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Menurut kriteria nilai reliabilitas penilaian terhadap koefisien α - Cronbach sesuai dengan tabel 1.7 diatas bahwa variabel kompensasi (X_1), variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel kinerja (Y) mengindikasikan semua masuk variabel tersebut dalam kategori reliabilitas baik

Tabel 6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7,262	1,734		4,189	,000
	KOMPENSASI	,924	,079	,968	11,715	,000
	MOTIVASI	,198	,076	,215	2,602	,012

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan perhitungan tabel diatas diperoleh bahwa persamaan regresinya :

$$\text{KINERJA KARYAWAN} = 7,262 + 0,924 \text{ KOMPENSASI}$$

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puncak Pass Resort (Mulyeni)

Pengertian dari fungsi regresi tersebut diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 7,262 bernilai positif, dimana nilai positif menunjukkan pengaruh positif variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa bila variabel Kompensasi) naik, maka variabel Kinerja Karyawan juga akan naik. Selanjutnya untuk menganalisis besar pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat nilai koefisien regresi variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,924 artinya jika Kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka akan memberikan Kinerja Karyawan sebesar 0,924 satuan.

Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikansi tidaknya variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat nilai t *output SPSS Versi 18* diperoleh t_{hitung} sebesar 11,715 dengan taraf signifikansi 0,000 dan derajat kebebasan (DK) = n (jumlah sampel) – (n variabel bebas) yaitu (DK) = $67 - 2 = 65$. Dari ketentuan tersebut diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,997 maka nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan angka signifikan uji *coefficient* sebesar $0,000 < 0,05$ artinya nilai p -value pada kolom Sig. lebih kecil dari nilai signifikan sebesar 0,05. Maka H_0 ditolak dengan arti Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Puncak Pass Resort Hotel digunakan regresi berganda.

Tabel 7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardize		
		Coefficients		d		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,262	1,734		4,189	,000
	KOMPENSASI	,924	,079	,968	11,715	,000
	MOTIVASI	,198	,076	,215	2,602	,012

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan perhitungan tabel diatas diperoleh bahwa persamaan regresinya :

$$\text{KINERJA KARYAWAN} = 7,262 + 0,198 \text{ MOTIVASI}$$

Pengertian tersebut diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 7,262 bernilai positif, dimana nilai positif menunjukkan pengaruh positif variabel Motivasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa bila variabel Motivasi naik, maka variabel Kinerja Karyawan juga akan naik. Selanjutnya untuk menganalisis besar pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat nilai koefisien regresi variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,198 artinya jika Motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka akan memberikan Kinerja Karyawan sebesar 0,198 satuan.

Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikansi tidaknya variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat nilai t *output SPSS Versi 18* diperoleh t_{hitung} sebesar 2,602 dengan taraf signifikansi 0,000 dan derajat kebebasan (DK) = n (jumlah sampel) – (n variabel bebas) yaitu (DK) = $67 - 2 = 65$. Dari ketentuan tersebut diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,997 maka nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan angka

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puncak Pass Resort (Mulyeni)

signifikan uji *coefficient* sebesar $0,000 < 0,05$ artinya nilai p -value pada kolom Sig. lebih kecil dari nilai signifikan sebesar $0,05$. Maka H_0 ditolak dengan arti motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Secara parsial mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya penulis menganalisis mengenai pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

Tabel 8 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardize		
		Coefficients		d		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7,262	1,734		4,189	,000
	KOMPENSASI	,924	,079	,968	11,715	,000
	MOTIVASI	,198	,076	,215	2,602	,012

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil nilai persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\text{KINERJA KARYAWAN} = 7,262 + 0,924 \text{ KOMPENSASI} + 0,198 \text{ MOTIVASI}$$

Artinya dari fungsi regresi tersebut diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 7,262 bernilai positif, dimana nilai positif menunjukkan pengaruh positif variabel Kompensasi dan variabel Motivasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa bila variabel independen yaitu Kompensasi dan Motivasi naik maka variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan juga akan naik. Sedangkan untuk melihat seberapa besar pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan koefisien determinasinya dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 9 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,853 ^a	,728	,719	,9654	2,245

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan perhitungan tabel 9 diatas bahwa besarnya pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,853. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,728 memiliki makna bahwa 72,8 % kemampuan model atau variabel bebas kompensasi dan motivasi yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 27,2 % dijelaskan oleh variabel independen yang berada diluar penelitian ini. Untuk mengetahui

pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada Puncak Pass Hotel Resort dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 10 Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159,111	2	79,556	85,507	,000 ^a
	Residual	59,545	64	,930		
	Total	218,657	66			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan perhitungan tabel 10 diperoleh untuk nilai F hitung sebesar 85,507 dengan tingkat signifikannya sebesar 0,000 dan derajat kebebasan (DK) numerator : $3 - 1 = 2$, serta denominator ($df = 67 - 2 - 1 = 64$) diperoleh dari *hasil output SPSS versi 18* dari ketentuan diperoleh nilai F tabel sebesar 3,140. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan ρ -value pada kolom Sig. $< 0,05$ maka tolak H_0 artinya adanya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Puncak Pass Resort Hotel.

SIMPULAN

Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Puncak Pass Resort Hotel memberikan dampak yang positif, hal ini ditunjukkan dengan nilai konstanta 7,262 dimana nilai positif menunjukkan pengaruh positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan dan nilai koefisien regresi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,924 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka akan memberikan kinerja karyawan sebesar 0,924 satuan. Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Puncak Pass Resort Hotel berpengaruh positif, ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,198 artinya jika motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka akan memberikan kinerja karyawan sebesar 0,198 satuan. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Puncak Pass Hotel Resort, hal ini ditunjukkan dengan nilai konstanta sebesar 7,262 bernilai positif, dimana nilai positif menunjukkan pengaruh positif variabel kompensasi dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan dan besarnya pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,853. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,728 memiliki makna bahwa 72,8 % kemampuan variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan kontribusi terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya 27,2 % dijelaskan oleh variabel independen yang berada diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Astari Arum, Rifai Achmad, & Sapruwan Muhammad. (2022). Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Semangat Kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 3(1), 31–42.

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BPFEE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Jimmy, G. L. (2014). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik (Cetakan Kedua)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(2), 22–36.
- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Melayu Hasibuan. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*, 1(1), 68–78. <https://doi.org/10.36787/jsi.v1i1.35>
- Mulyeni, S. (2023). The influence of the competence and training of state civil servants on work performance in the West Java provincial education office. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(01). <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1399>
- Mulyeni, S., Lestari, A., Azizah, N., & Herlina. (2023). Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Champ Resto Indonesia Tbk. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 23(2), 185–194.
- Rachmayuniawati, Y., & Mulyeni, S. (2020). *Kepemimpinan Organisasi*. Media Sains Indonesia.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Soedibjo, B. (2013). *Pengantar Metode Penelitian*. Universitas Nasional Pasim.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. CV. Alfabeta.
- Sutoro, Moh., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>