

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE AXANA HOTEL PADANG

“THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE AXANA HOTEL PADANG”.

Oktaviandika Rezki Putra; Salfadri; Dina Adawiyah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang.

Email: putraandika34546@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan, Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja, secara simultan terhadap kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian adalah Karyawan The Axana Hotel Padang yang berjumlah 82 orang. Penentuan sampel menggunakan metode total *sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 82 karyawan. Data penelitian menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada Karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis t dan F. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. 3. Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan The Axana Hotel Padang. Besarnya kontribusi pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan The Axana Hotel Padang adalah sebesar 72.2% sedangkan sisanya 27,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, kepemimpinan, kompetensi dan lainnya.

Kata Kunci: Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine: 1. The effect of compensation on employee performance. 2. The effect of work motivation on employee performance. 3. Effect of compensation and work motivation, simultaneously on employee performance. The population in this study were employees of The Axana Hotel Padang, totaling 82 people. Sampling used the total sampling method so that a sample of 82 employees was obtained. Research data uses primary data collected by distributing questionnaires to employees. The data analysis method in this study uses multiple linear regression analysis, the coefficient of determination and hypothesis testing t and F. The results of the analysis show that 1. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. 2. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. 3. Compensation and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of The Axana Hotel Padang employees. The magnitude of the contribution to the effect of work motivation and compensation on employee performance at The Axana Hotel Padang is 72.2% while the remaining 27.8% is influenced by other variables not examined such as work discipline, leadership, competence and others.

Keywords: Compensation, Work Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif atau bersaing, karena itu setiap perusahaan harus mampu untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar dapat selalu bertahan untuk hidup dan berkembang. Persaingan dalam dunia bisnis khususnya di bidang jasa yang harus dihadapi oleh berbagai perusahaan perdagangan maupun jasa perhotelan.

Permasalahan umum yang dihadapi oleh semua perusahaan yang bergerak di bidang jasa perhotelan termasuk The Axana Hotel yaitu Bagaimana mengelola kinerja karyawan agar tetap menjadi unggul dan terbaik dalam persaingan industri perhotelan. Kinerja karyawan adalah salah satu penentu dalam mencapai keberhasilan disuatu perusahaan, sehingga perusahaan tersebut dapat unggul dalam bersaing di dunia industri tersebut.

The Axana Hotel adalah tipe hotel berbintang dua atau yang lebih dikenal dengan konsep budget hotel. Budget hotel adalah jenis hotel yang mulai berkembang di tengah maraknya pembangunan hotel yang terjadi saat ini. Budget hotel merupakan hotel yang memberikan layanan standar sesuai dengan yang diperlukan oleh tamu sehingga tamu tidak perlu membayar lebih untuk hal yang tidak mereka perlukan saat berada di hotel. Dengan meningkatnya jumlah kamar hotel berbintang di Padang dapat memberikan peluang bagi para pengusaha yang bergerak di bidang jasa, sehingga dapat menimbulkan persaingan bisnis yang melonjak antara perusahaan industri jasa perhotelan.

Kompensasi adalah seluruh sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2021) kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tampubolon, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya didalam perusahaan tersebut. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak mampu dalam mengelola kompensasi di dalam perusahaannya, maka akan menjadikan penurunan kinerja didalam perusahaan tersebut.

Selain kompensasi motivasi merupakan salah satu penunjang yang paling berpengaruh didalam suatu perusahaan. Menurut (Robbins, 2016) motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah, dan persistensi individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya kearah sasaran apa saja, tetapi disini sasaran itu adalah tujuan organisasi agar mencerminkan minat karyawan terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut penelitian (Baskoro, 2022) bahwa adanya pengaruh positif namun tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut (Salfadri & Jailani, 2020) Secara Parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi yang baik dan benar yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan berdampak kepada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk kemajuan perusahaan itu sendiri, jika perusahaan tidak memberikan motivasi yang baik kepada setiap karyawan nya maka akan berdampak buruk bagi perusahaan itu sendiri. Berbeda dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh (Diah & Nugraheni, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong agar karyawan lebih giat dalam bekerja. Apabila pimpinan memberikan motivasi kerja yang positif, maka karyawan akan merasa senang dan dihargai dalam bekerja.

Bedasarkan wawancara penulis dengan bagian HRD The Axana Hotel Padang yakni bapak Dasrizal mengatakan bahwa masih ada beberapa kelemahan di The Axana Hotel diantaranya kurang peka nya karyawan terhadap pekerjaannya, kurang tanggapnya karyawan dalam bekerja, dan kurang inisiatif dalam melakukan pekerjaan serta kurang cepat dalam bekerja sehingga menghambat tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Tentunya hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang dihasilkan menjadi rendah. Meskipun telah dilakukan upaya yang meningkatkan kinerja karyawan, pada kenyataannya kinerja karyawan The Axana Hotel Padang masih belum stabil sehingga menghambat tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Dari hasil pra survei yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan The Axana Hotel diindikasikan penyebabnya adalah kompensasi yang belum sesuai atas semua pekerjaan yang sudah dilakukan karyawan serta motivasi kerja sebagian besar karyawan yang masih rendah. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Busro, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Efektifitas dan Efisiensi, Otoritas (wewenang), Disiplin dan Inisiatif merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan (Mangkunegara, 2016) menyatakan bahwa Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Organisasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Mathis dan Jackson, 2015).

Pengertian Kinerja karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2016) Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut (Sedarmayanti, 2018) mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”

Indikator Kinerja karyawan

Menurut (Robbin, 2016) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas
Kualitas atau Mutu kinerja karyawan diukur dari kualitas dan kesempurnaan dari tugas terhadap keahlian karyawan . Indikator ini sangat penting untuk suatu kemajuan atau kemunduran posisi suatu perusahaan atau organisasi.
2. Kuantitas Kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target ketika perencanaan deskripsi kerja. Sehingga pengukuran kuantitas kinerja akan lebih mudah dilakukan oleh pengelola perusahaan atau organisasi.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu merupakan hal penting dalam kinerja. Indikator yang satu ini menjadi kunci yang penting dari ketepatan sebuah target.
4. Mandiri
Kemandirian juga ternyata penting dalam penilaian indikator kinerja. Karyawan yang mandiri tidak akan merepotkan rekan kerjanya. Namun meski kemandirian penting, tuntutan akan kemampuan bekerja dalam tim juga tidak boleh diabaikan. Sehingga faktor yang satu ini dapat dijadikan salah satu indikator untuk mengukur kinerja karyawan.
5. Kerja sama antar karyawan
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain

Kompensasi

Menurut Menurut (Simamora, 2015) kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Menurut (Moekijat, 2016) kompensasi merupakan balas jasa yang dibayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha.

Indikator Kompensasi

Menurut (Simamora, 2015). indikator-indikator tersebut diantaranya adalah:

1. Upah dan gaji
Merupakan hal yang berbeda. upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap .
2. Insentif
Adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

3. Tunjangan

Merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau gaji pokok contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja. Contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja, dan sebagainya.

Motivasi kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Menurut (Robbins, 2016) motivasi merupakan suatu kerelaan seseorang berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

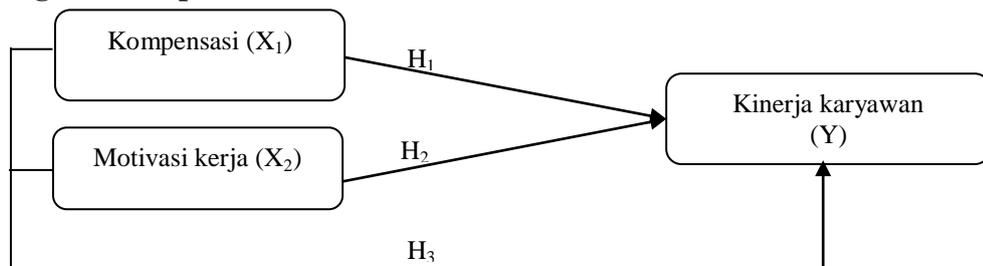
Indikator Motivasi kerja

Indikator Motivasi Kerja Menurut (Hasibuan, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan Pencapaian (*Need for Achievement*) Hasibuan Malayu menyebutkan bahwa orang-orang dengan kebutuhan akan prestasi tinggi ini sebagai akan menetapkan target yang menantang untuk diri sendiri dan mengambil risiko yang disengaja untuk mencapai target yang ditetapkan tersebut. Individu yang memiliki kebutuhan akan pencapaian ini mencari cara yang inovatif dalam melakukan pekerjaan. Mereka menganggap pencapaian tujuan sebagai hadiah dan menghargainya lebih dari sekadar hadiah finansial. Contoh Kebutuhan akan Pencapaian ini diantaranya seperti seorang pengacara yang memenangkan kasus dan diakui oleh banyak orang ataupun Seorang pelukis yang berhasil melukis sebuah lukisan terkenal.
2. Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*) adalah keinginan dalam diri seseorang untuk memegang kendali wewenang atas orang lain dan mempengaruhi serta mengubah suatu keputusan sesuai dengan kebutuhan atau keinginannya sendiri. Individu tersebut akan termotivasi oleh kebutuhan akan reputasi dan harga diri. Individu yang memiliki kekuasaan dan otoritas yang lebih besar akan melakukan lebih baik daripada mereka yang memiliki kekuasaan kecil. Mereka lebih bertekad dan loyal kepada organisasi tempat mereka bekerja. Kebutuhan akan kekuasaan tidak harus selalu dianggap negatif. Ini dapat dipandang sebagai kebutuhan untuk memiliki efek positif pada organisasi dan untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya.
3. Kebutuhan akan Afiliasi (*Need For Affiliation*) adalah dorongan seseorang untuk memiliki hubungan interpersonal dan sosial dengan orang lain atau sekelompok orang tertentu. Mereka berusaha untuk bekerja dalam kelompok dengan menciptakan hubungan yang ramah dan memiliki keinginan yang kuat untuk disukai oleh orang lain. Orang-orang ini cenderung suka berkolaborasi dengan orang lain dalam bersaing dan biasanya akan

menghindari situasi yang berisiko tinggi ataupun menghindari situasi yang penuh dengan ketidakpastian. Individu-individu yang termotivasi oleh kebutuhan akan berafiliasi ini lebih suka menjadi bagian dari suatu kelompok. Mereka suka menghabiskan waktu bersosialisasi dan menjaga hubungan dan memiliki keinginan kuat untuk dicintai dan diterima. Orang-orang yang termasuk dalam kelompok ini cenderung mematuhi norma-norma budaya di tempat kerja yang bersangkutan dan biasanya tidak akan mengubah norma-norma di tempat kerja karena takut ditolak oleh orang-orang disekitarnya. Mereka bukan pencari risiko dan lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2016). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan diterima dan dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Penelitian yang dilakukan oleh (Kadek & Gusti, 2021) dalam penelitiannya bahwa Secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Triana & Hermin 2020) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah :

H₁: Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif

(Hasibuan, 2016). Motivasi kerja juga bertujuan untuk mendorong karyawan agar pekerjaannya terjalankan secara optimal. (Rahman & Salfadri, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Secara Parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (Hamidi, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka Hipotesis penelitian ini adalah :

H₂: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan, sedangkan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan (Sutrisno, 2016). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bella Febri Fitriani, 2019) bahwa secara simultan Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka Hipotesis penelitian ini adalah

H₃: Diduga Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan dan Riset Kepustakaan Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Objek penelitian dilakukan pada Karyawan The Axana Hotel dengan jumlah populasi sebanyak 82 Orang Penentuan sampel menggunakan metode total *sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 82 karyawan.

Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan Uji Validitas dengan cara membandingkan antara r-hitung dengan r-tabel yang diperoleh dengan menggunakan rumus $df=n-2$ apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid. Sedangkan Uji Reliabilitas menggunakan rumus rumus *Apha Cronbachs* dengan cara melihat r alpha. Jika *r-alpha* negatif dan lebih kecil dari *r-table* (0,217) berarti keseluruhan butir instrumen tersebut reliable, Uji Asumsi Klasik yang digunakan Uji Normalitas yaitu dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test, jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ maka data berdistribusi normal. Selanjutnya Uji Multikolonieritas dengan cara melihat nilai (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Sedangkan Uji Heteroskedastisitas digunakan dengan cara melihat grafik tidak membentuk pola tertentu seperti menarik ke kanan atas, atau menurun ke kiri atas, atau pola lainnya, maka dikatakan model regresi terbebas dari segala heteroskedastisitas . Metode analisis menggunakan Analisis Regresi Linier berganda dengan bentuk persamaan $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, serta uji Koefisien (Determinasi $Kd = R^2$ Dimana :

Kd = Koefisien Determinasi

R² = Koefisien Korelasi,

Uji Hipotesis menggunakan Uji t dan uji F dengan ketentuan H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig (prob)} < \alpha = 5\%$
 H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig (prob)} \geq \alpha = 5\%$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Uji instrumen Penelitian

Uji Validitas

1. Uji validitas variabel Kompensasi seluruh pernyataan pada variabel Kompensasi adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0.217.
2. Uji validitas variabel motivasi kerja *seluruh* pernyataan pada variabel Kompensasi adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0.217.
3. Uji Validitas variabel Kinerja karyawan seluruh pernyataan adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0.217.

Uji Reliabilitas

Seluruh item yang di gunakan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *alpha cronbach* > 0.60.

b. Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	8,40804862
Most Extreme Differences	Absolute	0,102
	Positive	0,102
	Negative	-0,088
Test Statistic		0,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS versi 25

Nilai statistik uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam penelitian ini menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200 > 0.05 sehingga dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal..

Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi (X_1)	0.439	2.276
	Motivasi Kerja (X_2)	0.439	2.276
Dependent Variable: Kinerja karyawan			

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Dalam penelitian ini Nilai *tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikoleniaritas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0.129	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X_2)	0.062	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
a. Dependent Variable: ABS_RES1		

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Seluruh variabel mempunyai nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada peneitian ini tidak terjadi heteroskedasitas maka penelitian dapat dilanjutkan

c. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	15.206	6.602	
	Kompensasi (X ₁)	0.649	0.115	0.503
	Motivasi kerja (X ₂)	0.340	0.075	0.404

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Model persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 15.206 + 0.649 X_1 + 0.340 X_2$$

1. Nilai konstanta atau nilai mutlak kompensasi kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) = 0 maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 15.206
2. Koefisien regresi kompensasi kerja (X₁) sebesar 0.649 yang artinya terdapat hubungan positif antara kompensasi kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y), apabila kompensasi kerja (X₁) naik satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.649, bila variabel independen lainnya konstan.
3. Koefisien regresi motivasi kerja (X₂) sebesar 0.340 yang artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y), apabila motivasi kerja (X₂) naik satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.340, bila variabel independen lainnya konstan.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	0.722	0.714	4.155

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Motivasi kerja ,

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Nlai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0.722 Hal ini berarti bahwa kompensasi Kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 7.22 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 100% - 7.22 % = 2.78 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel yang diteliti di atas

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis t

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.303	0.024
	Kompensasi	5.618	0.000
	Motivasi kerja	4.515	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan :

- a. Nilai t hitung sebesar 5.681 yang nilainya > dari nilai t tabel sebesar 1.990 (t hitung > t tabel) dan nilai sig perhitungannya yang diperoleh adalah sebesar 0.000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel Padang.
- b. Nilai t hitung sebesar .515 yang nilainya > dari nilai t tabel sebesar 1.990 (t hitung > t tabel) dan nilai sig perhitungannya yang diperoleh adalah 0,000 < 0,000 jadi ditolak diterima. Hal ini berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel Padang

Uji Hipotesis F

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3534.199	2	1767.100	102.343	.000b
	Residual	1364.044	79	17.266		
	Total	4898.244	81			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), , Motivasi, Kompensasi						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Nilai F hitung 102.343 yang lebih dari F tabel 2.72 (F hitung > F tabel) atau nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pembahasan

a. Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel Padang. Hal ini berarti bahwa, semakin baik motivasi kerja karyawan The Axana Hotel Padang maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif (Hasibuan, 2015). Motivasi kerja juga bertujuan untuk mendorong karyawan agar pekerjaannya terjalankan secara optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh (Vika Riana, 2021) dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. (Rahman & Salfadri, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Secara Parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Selain itu hasil penelitian (Salfadri & Jailani, 2020) juga membuktikan bahwa Secara Parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (Hamidi, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Baskoro, 2022) bahwa adanya pengaruh positif namun tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang baik dan benar yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan berdampak kepada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk kemajuan perusahaan itu sendiri, jika perusahaan tidak memberikan motivasi yang baik kepada setiap karyawan nya maka akan berdampak buruk bagi perusahaan itu sendiri.

b. Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel Padang. Hal ini berarti bahwa, semakin tinggi motivasi kerja karyawan The Axana Hotel Padang maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Kompensasi adalah seluruh sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2021) kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tampubolon, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya didalam perusahaan tersebut. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak mampu dalam mengelola kompensasi di dalam perusahaannya, maka akan menjadikan penurunan kinerja didalam perusahaan tersebut (Bella, 2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hamidi, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. .

c. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Kompensasi Motivasi kerja dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel Padang. Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, motivasi kerja dan sangat diperlukan untuk meningkatkan sumber daya manusia perusahaan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Bella, 2019). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (Gatot 2020) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial ataupun simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (Salfadri & Jailani, 2020) juga membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel Padang.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel Padang.
3. Kompensasi dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Saran

1. Diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi dan motivasi yang diberikan, baik secara gaji atau pun bonus sehingga meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perusahaan harus lebih memberikan bentuk apresiasi atau penghargaan kepada karyawan agar motivasi kerja tetap tinggi yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Bella Febri Fitriani, R.A.E.P Apriliani (2019) Pengaruh Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Kresna Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering* Vol. 1, No. 1, Oktober 2019.
- Baskoro, D. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Oktias Brasserie & Resto–Cibinong. *Journal Fame: Journal Food And Beverage, Product And Services, Accomodation Industry, Entertainment Services*, 4(2)..
- 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.
- Gatot Kusjono dan Firmansyah (2020) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lee Cooper Indonesia Padang Selatan. Prosiding Seminar Nasional Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 1, Maret 2019, 45-54.
- Hamidi (2020) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Viking Engineering. *DIMENSI, VOL. 9, NO. 1 : 1-16 MARET 2020 ISSN: 2085-9996*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Padang: Penerbit PT Bumi Aksara
- Imelda Andayani Satria Tirtayasa(2019) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 1, Maret 2019.
- Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli. *SINTAKSIS: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 1-9.
- Kadek R., & Gusti.I (2021). The Influence of Work Motivation, Compensation, and Work Environment on Employee Performance in the Housing and Land Areas of Denpasar City. *European Journal of Business and Management Research*, 6(6), 232-234.
- Mangkunegara (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2015). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju

- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016), *Human Resources Management*,. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Padang Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Salfadri, Rahman Wahid Jailani Dan (2020) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elang Perkasa Motor Padang. *Matua Jurnal*, 2(2), 334-345.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Simamora Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN
- Sutrisno. Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suria Winata (2018) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Woori Saudara KC Bogor). *Jurnal Ilmiah Ekonomi* Vol 4, No. 1, April 2019, 15-22.
- Tampubolon, R. I. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Antares Medan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(1).
- Triana & Hermin. (2020). The Effect Of Compensation, Motivation And Discipline Of Work On Employee Performance In Salvatore Ferragamo Book Ciputra World Surabaya PT. TRANSFASHION Indonesia. In *Journal of World Conference (JWC)* (Vol. 2, No. 1).