

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Kota Batu, Jawa Timur

Yunias Ade Saputra*)
Abd. Kodir Djaelani)**
Arini Fitria Mustapita*)**

Email : saputrayunias8@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, compensation and job satisfaction on employee performance. Study at Kusuma Agrowisata Hotel Batu City, East Java. The sample used in this study was 65 employees. The type of research used in this research is explanatory research. The data analysis method used in this research is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. Testing the data used is simultaneous hypothesis testing (F) and partial hypothesis testing (t). The results showed: (1) That simultaneously the variables of motivation, compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of the employees of Kusuma Agrowisata Hotel Batu City, East Java. (2) The motivation variable partially has no significant effect on the performance of the employees of Kusuma Agrowisata Hotel Batu City, East Java. (3) The compensation variable partially has a positive and significant effect on the performance of the employees of Kusuma Agrowisata Hotel Batu City, East Java. (4) The variable job satisfaction partially has a positive and significant effect on the performance of the employees Kusuma Agrowisata Hotel Batu City, East Java.

Keywords: *Motivation, Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan harus dilakukan secara maksimal, tetapi perusahaan harus memberikan motivasi agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal, dan sesama karyawan juga harus saling memberi motivasi. Motivasi kerja menurut Mc Clelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Selain Faktor motivasi, ada Faktor lain yang mempengaruhi kinerja di dalam sebuah organisasi / perusahaan adalah kompensasi. Menurut Malayu S. P. Hasibuan dalam Khair (2017:5) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi.

Faktor yang terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang diberikan selain motivasi dan kompensasi adalah kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Alasan peneliti melakukan penelitian di Hotel Kusuma Agrowisata kota Batu dikarenakan hotel tersebut merupakan salah satu hotel ternama di kota batu yang memiliki banyak pelanggan yang berkunjung, memiliki fasilitas yang komplit, di gemari para pelancong, memiliki aneka wisata dan memiliki banyak karyawan yang bisa dijadikan target penelitian ini

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Kota Batu, Jawa Timur”**.

Rumusan Masalah

- Apakah Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata kota Batu, Jawa Timur ?
- Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel kota Batu, Jawa Timur ?
- Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata kota Batu, Jawa Timur ?
- Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata kota Batu, Jawa Timur ?

Tujuan Penelitian

- Untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata kota Batu, Jawa Timur.
- Untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata kota Batu, Jawa Timur.
- Untuk menguji dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan Hotel Kusuma Agrowisata kota Batu, Jawa Timur.
- Untuk menguji dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata kota Batu, Jawa Timur.

Manfaat Penelitian

- Bagi perusahaan
Untuk memahami karakteristik dan kondisi karyawan, untuk meningkatkan penjualan serta menentukan strategi yang cocok untuk memberdayakan karyawan.
- Bagi perkembangan iptek
Memberikan tambahan informasi mengenai perkembangan ilmu di bidang manajemen MSDM dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

- c. Bagi peneliti selanjutnya
Harapan lainnya adalah terciptanya penelitian-penelitian baru sebagai kelanjutan dari teori dan referensi yang akan datang.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga & Hidayat (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia ”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Akbar, Zamhari & Astuti (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Komunikasi dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratitha Titian nusantara (PT PTN) Kota Pangkal Pinang.”. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi, komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ishak, Gani & Damis (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Bulukumba” hasilnya adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kementrian agama kabupaten bulukumba.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “ pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli” hasilnya kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel inna dharma deli, Motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel inna dharma deli, dan kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel inna dharma deli.

Penelitian yang dilakukan oleh Syah, Marnisah & Zamzam (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuasin”. Hasilnya Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Banyuasin. Variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja adalah motivasi.

Tinjauan Teori

Motivasi

Menurut Wibowo (2014:324) teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana karyawan bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

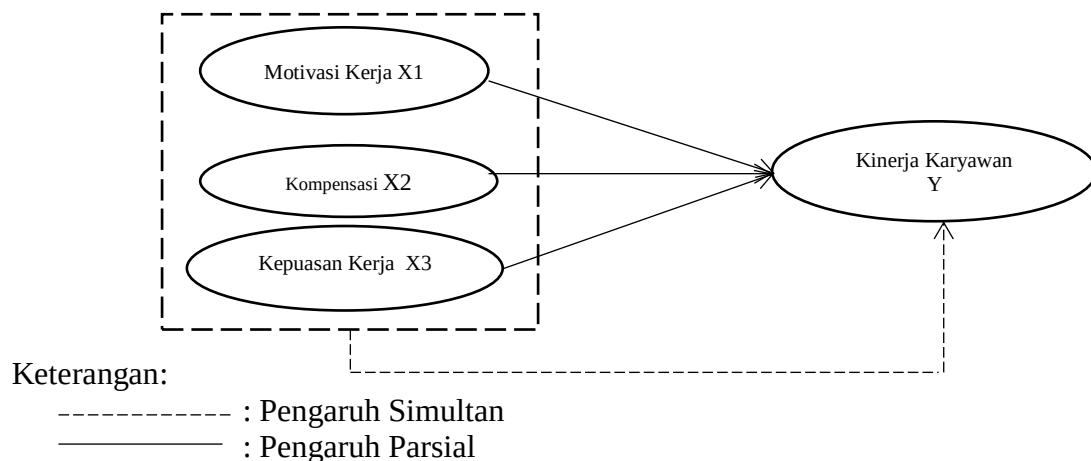
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Hantula (2015) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya.

Kinerja

Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H1 : Motivasi , Kompensasi dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pada Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata.
- H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pada Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata.
- H4 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. “Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan *skoring*, Sugiyono (2012:23).

Lokasi Penelitian

Sebagai lokasi penelitian untuk memperoleh data dan keperluan lainnya, peneliti mengadakan penelitian langsung pada karyawan yang bekerja pada Hotel Kusuma Agrowisata.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2022 sampai februari 2022

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Hotel Kusuma Agrowisata sejumlah 188 orang. jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot D^2 + 1} = n = \frac{188}{188 \cdot 0,1^2 + 1} = 65$$

Hasil Dan Pembahasan

Uji Normalitas

Dari data dapat diketahui yaitu hasil signifikansi pada uji normalitas 0,200 yang ternyata jauh diatas dari signifikansi 0,05 agar dapat di jelaskan yaitu uji tes normalitas pada penelitian ini yaitu terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,948	1,055	Bebas Multikolonieritas
X2	0,473	2,113	Bebas Multikolonieritas
X3	0,461	2,170	Bebas Multikolonieritas

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel terbebas dari multikolonieritas karena nilai Tolerance > 0,01 dan nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

odel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.862	1.969			2.978	.004
	Motivasi	-.227	.129	-.217		-1.763	.083
	Kompensasi	.108	.078	.240		1.378	.173
	Kepuasan Kerja	0.94	.098	.237		.958	.342

Nilai variabel motivasi sebesar 0,083 > 0,05, variabel kompensasi sebesar 0,173 > 0,05, variabel kepuasan kerja sebesar 0,342 > 0,05. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.280	3.313			1.895	.063
	Motivasi	-.212	.217	-.075		-.977	.332
	Kompensasi	.353	.132	.291		2.675	.010
	Kepuasan Kerja	.564	.110	.565		5.130	.000

Dapat diartikan persamaan regresi linier bergandapada penelitian ini:

$$Y = 6,280 - 0,212 X1 + 0,353 X2 + 0,564 X3 + e$$

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379.785	3	126.595	39.276	.000 ^b
	Residual	196.615	61	3.223		
	Total	576.400	64			

Berdasarkan tabel 4.13 didapatkan hasil nilai dari analisis uji F yaitu sebesar 39,276 dengan perolehan data signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1	(Constant)	6.280	3.313	1.895	.063
	Motivasi	-.212	.217	-.977	.332
	Kompensasi	.353	.132	2.675	.010
	Kepuasan Kerja	.564	.110	5.130	.000

Diketahui pada variabel Motivasi (X1) mendapatkan nilai $t_{hitung} -0,977 < t_{tabel} 2,005$ dengan hasil signifikansi $0,332 > 0,05$, variabel Kompensasi (X2) mendapatkan nilai $t_{hitung} 2,675 > t_{tabel} 2,005$ dengan hasil signifikansi $0,010 < 0,05$, variabel Kepuasan kerja (X3) mendapatkan nilai $t_{hitung} 5,130 > t_{tabel} 2,005$ dengan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Sedangkan variabel Kompensasi dan Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.642	1.795

Pada pengujian koefisien determinasi (R^2) memperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,642 hal ini menjelaskan bahwa antara variabel motivasi (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (X3), terhadap kinerja karyawan (Y). Sebesar 64,2% dan sisanya adalah 35,8% dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengujian, diketahui bahwa Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil yang telah dilakukan secara bersama sama motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Garaika (2020) dimana motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengujian, diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan kurang memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas, hal tersebut juga diperkuat dengan kurang adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mendapatkan posisi tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sinaga & Hidayat (2020) motivasi juga tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh

Garaika (2020) dengan hasil dimana motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengujian, diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan telah menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaannya. Selain itu karyawan juga telah menerima uang lembur serta bonus atas prestasi kerja yang telah dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sinaga & Hidayat (2020) dimana kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Garaika (2020) dengan hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengujian, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang guna mengikuti program promosi kenaikan jabatan. Hal ini diperkuat dengan adanya perasaan senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani saat ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Garaika (2020) dengan hasil dimana kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

- a. Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Kota Batu, Jawa Timur.
- b. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Kota Batu, Jawa Timur.
- c. Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Kota Batu, Jawa Timur.
- d. Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Kota Batu, Jawa Timur.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Hotel Kusuma Agrowisata Kota Batu, Jawa Timur. Jadi hasil penelitian ini hanya bisa diterapkan pada Hotel Kusuma Agrowisata Kota Batu, Jawa Timur.
2. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner, oleh karena itu data yang diperoleh dan dikelola hanya berdasarkan yang telah didapatkan di kuesioner.

Saran

1. Dilihat dari hasil penelitian tersebut bahwa ada beberapa faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diantaranya faktor kompensasi maupun kepuasan kerja sehingga perusahaan perlu kiranya untuk selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut, agar kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dipertahankan dan akan selalu dapat meningkat disamping hal tersebut dari faktor

- motivasi mendapatkan hasil yang tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimana hal tersebut membuat motivasi pada perusahaan perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar kinerja di dalam perusahaan dapat meningkat.
2. Menambah variabel lain dalam penelitian agar dapat memperkuat argumentasi.
 3. Menambah item pernyataan/pertanyaan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan akurat.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Akbar, K., Zamhari & Astuti, N. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Komunikasi dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratitha Titianusantara (PTPTN) Kota Pangkalpinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*. 8(1), 8-16.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ishak, I. R., Gani, A. & Damis, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. *Tata Kelola: Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*. 8(2), 168-185.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.
- 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(1), 1-9.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Syah, B., Marnisah, L. & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*. 2(1), 15-26.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yunias Ade Saputra*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Arini Fitria Mustapita***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma