

# Model Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Dan Motivasi

*by Jurnal Ekombis Review*

---

**Submission date:** 18-Jan-2022 11:38PM (UTC+0900)

**Submission ID:** 1743524781

**File name:** 31..doc (383K)

**Word count:** 4705

**Character count:** 28777



## Model Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Dan Motivasi

Resky Putri<sup>1)</sup>; Rahmat Hidayat<sup>2)</sup>

<sup>1.)</sup> *Studi program of Management, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma*

<sup>2)</sup> *Departement of Management, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma*

Email: <sup>1)</sup> [reskyputri101@gmail.com](mailto:reskyputri101@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [arjuna1214@gmail.com](mailto:arjuna1214@gmail.com)

### How to Cite :

Putri, R., Hidayat, R. (2022). Model Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Dan Motivasi. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1>

### ARTICLE HISTORY

Received [02 Desember 2021]

Revised [26 Desember 2021]

Accepted [15 Januari 2022]

### KEYWORDS

Compensation,  
Motivation, Job  
Satisfaction, Model

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengukuran kepuasan kerja karyawan dengan kompensasi dan motivasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Miyana Hotel di Medan, sejak bulan Agustus sampai dengan selesai. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner dan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan seperti data mengenai disiplin karyawan dan prestasi kerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa referensi yang berasal dari buku dan artikel yang publish di jurnal. Kuisisioner dibagikan kepada 36 orang karyawan yang menjadi responden, yang terdiri dari department: *human resources, accounting, sales & marketing, front office, housekeeping, engineering, food & beverage service, dan food & product*. Setelah kuisisioner dibagikan pada responden, hasilnya di tabulasi kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Data penelitian dianalisis dengan deskriptif kuantitatif menggunakan regresi linear berganda, dan data penelitian diolah dengan bantuan *software* SPSS. Pengujian hipotesisi dengan uji koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Miyana Hotel di Medan

### ABSTRACT

*This study aims to determine the measurement of employee job satisfaction with compensation and motivation. This research was conducted on employees of Miyana Hotel in Medan, from August to completion. The variables observed in this study consisted of compensation, motivation and job satisfaction. The primary data in this study were in the form of questionnaires and direct interviews with parties related to the research carried out such as data on employee discipline and employee performance. In addition, this study also uses secondary data in the form of references from books and articles published in journals. Questionnaires were distributed to 36 employees who became respondents, consisting of departments: human resources, accounting, sales & marketing, front office, housekeeping, engineering, food & beverage service, and food & product. After the questionnaires were distributed to the respondents, the results were tabulated and then tested for validity and reliability. The research data were analyzed by quantitative descriptive using multiple linear regression, and the research data was processed with the help of SPSS software. Hypothesis testing by testing the coefficient of determination, simultaneous test and partial test. The results of this study indicate that compensation and motivation have a positive and significant effect on employee job satisfaction at Miyana Hotel in Medan.*

## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran penting di dalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk menciptakan kepuasan kerja di dalam diri karyawan, perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhinya (Hidayat, 2015). Lima dimensi yang menjadi tolak ukur kepuasan kerja karyawan, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi (Oraman et al., 2011), pengawasan, dan rekan kerja (Luthans et al., 2015).

Perusahaan menempuh beberapa cara dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, misalnya melalui pemberian kompensasi dan motivasi. Melalui proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Pemberian kompensasi dan motivasi pada dasarnya adalah kewajiban perusahaan, dan itu merupakan hak setiap karyawan, ini dilakukan sebagai upaya dalam mendukung kontribusi karyawan dalam rangka itu mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal (Sinaga & Hidayat, 2020).

Begitu juga dengan kepuasan kerja, ini merupakan suatu keadaan dimana emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan dari mana karyawan memandang pekerjaannya (Syamsir & Hidayat, 2020), karena untuk menciptakan kepuasan kerja dalam diri karyawan, perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhinya (Hidayat, 2015). Kepuasan merupakan perasaan senang atau kecewa seseorang yang dihasilkan dari membandingkan kinerja produk (atau hasil) yang dirasakan (Kotler & Armstrong, 2016). Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi adalah sebagai suatu proses tindakan, dan ketekunan dalam upaya mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2014).

Beberapa hasil studi yang pernah dilakukan di beberapa hotel sehubungan dengan kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Jatmiko & Sandy, 2018; Rahayu & Riar, 2017), motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Sahrudin, 2018). Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan sangat berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Studi lainnya di beberapa hotel tentang pengukuran kepuasan kerja karyawan berdasarkan kompensasi, bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Adha & Abrian, 2020; Hayuningsih et al., 2021; Jatmiko & Sandy, 2018; Puspitawati et al., 2020), karena kepuasan kerja juga berdampak pada intensitas intention turnover (Syamsir & Hidayat, 2020). Dari perspektif manajerial, pelaku bisnis perhotelan harus mempertimbangkan keragaman ketika merencanakan sumber daya manusia, karena efek positifnya berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi (García-Rodríguez et al., 2020).

Hasil studi lain juga menyatakan bahwa apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja akan semakin meningkat juga. Begitu juga sebaliknya apabila motivasi karyawan menurun, maka kepuasan kerja karyawan juga menurun. Hal ini memberikan implikasi bahwa motivasi kerja sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Secara eksplisit studi ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan hotel (Kirani & Bagia, 2021; Nelfan & Setiawati, 2014). Kepuasan kerja dapat dilihat dari sejauh mana karyawan tersebut berinteraksi selama ditempat kerja baik dengan rekan kerja, maupun atasan. Sebelum bekerja hendaknya karyawan harus paham tentang aturan dan kebijakan perusahaan dan juga bekerja sesuai standar. Oleh karena itu peningkatan motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan penurunan motivasi kerja akan menurunkan kepuasan kerja karyawan (Suroto et al., 2018). Namun studi lainnya menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel (Ajiprakoso & Wulansari, 2019).

Berdasarkan pengamatan awal di Miyana Hotel Medan terkait kompensasi dan motivasi di masa pandemic covid-19 masih terdapat sebagian karyawan yang merasa pemberian insentif belum sesuai dengan harapan karyawan dan terdapat juga beberapa karyawan yang sudah mengapresiasi dan merasa puas atas kompensasi yang diberikan oleh manajemen hotel terhadap karyawan, mengingat keadaan bisnis pada kondisi covid-19. Karyawan masih dapat mengerti dan memaklumi keputusan dan penyesuaian manajemen atas pemberian upah dan kompensasi selama masa pandemi ini. Adapun bentuk penyesuaian yang diberlakukan oleh Miyana Hotel seperti: (1) penyesuaian upah dan gaji yang dilakukan Miyana Hotel terhadap karyawannya adalah, upah dan gaji yang diterima karyawan selama masa pandemi ini dibayarkan 50% dari upah minimum yang diterima oleh karyawan, dan akan dilakukan penyesuaian kembali sesuai hasil evaluasi bisnis yang dilakukan untuk karyawan untuk mendapatkan gaji dan upah normal atau 100% seperti karyawan terima pada saat kondisi bisnis hotel normal. (2) Dalam



pemberian insentif, Miyana Hotel masih memberikan insentif terhadap karyawan yang dapat menunjang pemasukan dan pendapatan hotel atas usaha yang dilakukannya sesuai hasil penjualan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. (3) Karyawan pada Miyana Hotel masih mendapatkan hak tunjangan seperti tunjangan hari raya, dan BPJS Ketenagakerjaan. (3) Untuk fasilitas karyawan, tidak banyak perubahan ataupun dilakukan penyesuaian untuk karyawan, disebabkan fasilitas sebagai alat karyawan yang fundamental untuk operasional hotel, seperti duty meal dilakukan perubahan dan penyesuaian untuk karyawan disaat masa pandemic disediakan nasi kotak, beda halnya pada saat kondisi normal, karyawan dapat menikmati fasilitas duty meal dalam penyajian prasmanan di kantin.

Selain pemberian kompensasi, memberikan arahan kepada karyawan merupakan salah satu bentuk motivasi atasan, motivasi merupakan salah satu hal punda mental yang penting untuk meningkatkan kualitas dari karyawan tersebut dan karyawan dapat merasa puas atas pencapaian yang telah dilakukannya. karena dengan kurangnya arahan dari atasan kepada karyawan tentang pemahaman pekerjaan akan mengakibatkan karyawan terlihat seperti tidak menguasai pekerjaan, ini akan berdampak pada kekecewaan yang diterima pelanggan dan berdampak pada nama baik perusahaan (Sinaga & Hidayat, 2020).

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku yang cenderung bawafat menghindari dari aktivitas organisasi. Hal ini dapat dilihat dari absensi karyawan yang berkerja, masalah karena absensi berarti kerugian akibat terlambatnya penyelesaian pekerjaan, hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan.

Tabel 1. Daftar presensi karyawan Miyana Hotel Medan Januari-Juni 2020

No	Bulan	Jumlah karyawan	Rata-rata hari kerja	Jumlah ketidakhadiran karyawan	Persentase %
1	Januari	72	24	20	1.15
2	Februari	72	23	13	0.78
3	Maret	72	24	10	0.57
4	April	72	24	10	0.57
5	Mei	72	23	9	0.54
6	Juni	72	23	18	1.08

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada kurun waktu 6 bulan dari bulan Januari sampai Juni 2020 relatif tidak stabil. Maka dari itu kompensasi dan motivasi kerja menjadi perhatian yang serius oleh pihak Miyana Hotel mengingat gejala yang dilihat paada tabel tersebut. Pihak Miyana Hotel harus mencari cara agar tingkat ketidakhadiran karyawan menurun, sehingga ini tidak berdampak pada karyawan lain, dan menimbulkan kecemburuan sosial pekerjaan antar karyawan, sehingga ini menimbulkan ketidakpuasan sebagian karyawan

## LANDASAN TEORI

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Tanjung, 2020). Selain itu kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*) (Hernita, 2015). Hal ini juga dijelaskan oleh Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan karena telah berprestasi, dan kontribusi kepada perusahaan dan hal ini merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan (Jamali & Syaiful, 2020).

Motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan (Tanjung, 2020). Motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas menjadi tidak produktif sama sekali dan sebaliknya, motivasi yang tinggi dapat membuat individu yang biasa akan mempunyai prestasi yang menakjubkan.

Salah satu pengertian motivasi adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu (Wibowo,

2019). Dinyatakan pula bahwa "motivasi adalah kondisi yang membatu, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja" (Yusuf, 2019). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Rozaid et al., 2015).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya (Wibowo, 2019). Selain itu kepuasan kerja juga merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin dan prestasi kerja (Rozaid et al., 2015).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Miyana Hotel Medan yang memiliki klasifikasi bintang 3 (\*\*\*) sejak bulan Agustus sampai dengan selesai. Selain kuesioner, data penelitian ini juga dikumpulkan dengan wawancara dan berdialog langsung dengan karyawan hotel. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner dan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan seperti data mengenai disiplin karyawan dan prestasi kerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa referensi yang berasal dari buku dan artikel yang publish di jurnal. Kuisisioner yang sudah didesain dibagikan kepada 36 orang karyawan yang menjadi responden, yang terdiri dari department: *human resources, accounting, sales & marketing, front office, housekeeping, engineering, food & beverage service, dan food & product.*

Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja. Indikator variabel motivasi terdiri dari upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Untuk variabel motivasi indikatornya terdiri, janji, komitmen, kepuasan, dan *turn over*. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja indikatornya terdiri kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kepuasan kerja tidak langsung, dan lingkungan kerja. Setelah kuesioner dibagikan pada responden, hasilnya dibuat dalam bentuk tabulasi kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Data penelitian dianalisis dengan deskriptif kuantitatif menggunakan regresi linear berganda dengan model persamaan:  $y=a+b_1x_1+b_2x_2+e$ , data penelitian diolah dengan bantuan *software* SPSS. Pengujian hipotesis dengan uji koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden merupakan identitas responden yang menjadi sampel penelitian. Sampel penelitian sebanyak 36 orang karyawan Miyana Hotel Medan yang telah mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin dan usia

24  
Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	21
2	Perempuan	15
	Total	36

Sumber: Data Diolah, 2014

Tabel 2. Karakteristik responden Dari tabel 2 diatas diketahui jumlah responden perempuan lebih sedikit dibandingkan dengan responden laki-laki karena karyawan Miyana Hotel lebih banyak karyawan laki-laki. Hasil rekapitulasi dari 36 orang responden, diketahui bahwa usia karyawan Miyana Hotel berkisar antara 21-30 tahun, ini menunjukkan bahwa karyawan yang dibutuhkan bekerja di Miyana Hotel adalah orang-orang yang berusia muda dan enerjik.

Tabel 3. Rekapitulasi jawaban responden variabel kompensasi

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju	Jlh
		F	%	F	%	F	%	F	%		

1	Saya mendapatkan gaji setiap bulan tepat waktu	28	77.7	6	16.6	1	2.7	1	2.7	0	0	36
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya	25	69.4	8	22.2	2	5.5	1	2.7	0	0	36
3	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi	27	75	7	19.4	1	2.7	1	2.7	0	0	36
4	Pemberian bonus sesuai dengan hasil kerja saya	25	69.4	9	25	1	2.7	1	2.7	0	0	36
5	Setiap tahun saya mendapatkan THR	20	55.5	14	38.8	1	2.7	1	2.7	0	0	36
6	Saya mendapatkan tunjangan jansostek	20	55.5	14	38.8	1	2.7	1	2.7	0	0	36
7	Saya mendapat fasilitas yang diberikan perusahaan, seperti makan siang	23	63.8	11	30.5	1	2.7	1	2.7	0	0	36
8	Saya menjaga fasilitas yang diberikan perusahaan, seperti seragam kerja, dll	24	66.6	10	27.7	1	2.7	1	2.7	0	0	36
	Rerata		66.61		27.37		3.1		2.7		0	

16

Pada tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa yang menjawab rerata sangat setuju sebanyak 66.61% dan yang menjawab rerata setuju sebanyak 27.37%, ini menunjukkan bahwa responden mendapatkan gaji setiap bulan tepat waktu, perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi, setiap tahun responden mendapatkan THR, dan responden mendapatkan tunjangan jansostek. Sedangkan responden yang menjawab rerata kurang setuju sebanyak 3.1%, dan yang menjawab rerata tidak setuju sebanyak 2.7%, ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan bahwa gaji yang terima tidak sesuai dengan hasil kerjanya.

Tabel 4. Rekapitulasi jawaban responden variabel motivasi

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Jlh
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya bertekad untuk memberikan kinerja terbaik	25	69.4	10	27.7	1	2.7	0	0	0	0	36
2	Karyawan yang memiliki prestasi kerja akan mendapatkan kesempatan mengembangkan karir	22	61.1	13	36.1	1	2.7	0	0	0	0	36
3	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan	27	75	9	25	0	0	0	0	0	0	36
4	Saya berkomitmen selalu datang tepat waktu	25	69.4	10	27.7	1	2.7	0	0	0	0	36
5	Saya puas terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan	21	58.3	15	41.6	0	0	0	0	0	0	36
6	Saya puas dengan prestasi kerja yang telah saya capai	20	56.0	15	41.6	0	0	1	2.7	0	0	36
7	Di waktu tertentu muncul perasaan untuk keluar karena masalah dengan pekerjaan	25	69.4	10	27.7	1	2.7	0	0	0	0	36
8	Di waktu tertentu muncul perasaan untuk keluar karena masalah dengan atasan	26	72.2	9	25	1	2.7	0	0	0	0	36
	Rerata		66.63		31.55		1.68		0.33		0	

16

Pada tabel diatas terlihat yang menjawab rerata sangat setuju sebanyak 66.63%, dan yang menjawab setuju sebanyak 31.55% hal ini menunjukkan bahwa karyawan berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan, di waktu tertentu terkadang muncul perasaan karyawan untuk keluar karena masalah dengan atasan, karyawan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya, dan karyawan puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Sedangkan yang menjawab rerata kurang setuju sebanyak 1.68%, dan yang menjawab rerata tidak setuju sebanyak 0.33%, ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki prestasi kerja tidak akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karirnya, karyawan tidak berkomitmen untuk selalu datang tepat waktu, dan di waktu tertentu muncul perasaan untuk keluar karena masalah dengan pekerjaan



Tabel 5. Rekapitulasi jawaban responden variabel kepuasan kerja

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Jlh
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya bersedia bekerja melebihi dari jam kerja	16	44.4	18	50	2	5.5	0	0	0	0	36
2	Saya puas dengan inisiatif yang saya miliki	20	55.5	15	41.6	1	2.7	0	0	0	0	36
3	Saya puas memiliki kejujuran dalam bekerja	22	61.1	14	38.8	0	0	0	0	0	0	36
4	Saya puas memiliki kreatifitas dalam bekerja	22	61.1	14	38.8	0	0	0	0	0	0	36
5	Saya puas dengan arahan yang diberikan pimpinan	25	69.4	11	30.5	0	0	0	0	0	0	36
6	Saya puas dengan gaji yang diterima sekarang	26	72.2	9	25	1	2.7	0	0	0	0	36
7	Saya merasa puas ketika atasan memberikan pujian dan apresiasi	28	77.7	8	22.2	0	0	0	0	0	0	36
8	Saya puas dengan lingkungan kerja saat ini	25	69.4	11	30.5	0	0	1	2.7	0	0	36
	Rerata		63.85		34.67		1.36		0.38		0	

Pada tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab rerata sangat setuju sebanyak 63.85%, yang menjawab rerata setuju sebanyak 34.67% ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas ketika atasan memberikan pujian dan apresiasi atas pekerjaan yang sudah dilakukan, dan karyawan puas dengan gaji yang diterima sekarang. Sedangkan yang menjawab rerata kurang setuju sebanyak 1.36%, dan yang rerata tidak setuju sebanyak 0.38%, ini menunjukkan bahwa karyawan kurang bersedia bekerja melebihi dari jam kerja dan karyawan tidak puas dengan lingkungan kerja saat ini.

#### Hasil uji validitas dan reliabilitas

Tabel 6. Hasil uji validitas instrument

No	Nilai rhitung			r tabel	Keterangan
	Kompensasi	Motivasi	Kepuasan kerja		
1.	0.498	0.418	0.461	0.361	Valid
2.	0.468	0.535	0.405	0.361	Valid
3.	0.480	0.567	0.463	0.361	Valid
4.	0.450	0.416	0.551	0.361	Valid
5.	0.677	0.448	0.730	0.361	Valid
6.	0.417	0.506	0.403	0.361	Valid
7.	0.393	0.454	0.401	0.361	Valid
8.	0.445	0.534	0.611	0.361	Valid

Dari tabel 6 diatas terlihat dilihat bahwa masing-masing instrumen variabel memiliki rhitung > 0.361, dengan demikian disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrument pernyataan yang digunakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menjamin instrument yang digunakan merupakan instrument yang handal, konsisten dan stabil jika digunakan secara berulang-ulang pada waktu yang berbeda. Instrument dikatakan *reabel* jika nilai *cronbach alpha* > 0.6

Tabel 7. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's alpha</i>	Kesimpulan
1	Kompensasi	0.902	Reliabel
2	Motivasi	0.896	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0.896	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner ini dinyatakan reliabel

#### Hasil uji regresi

Tabel 8. Hasil uji regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	9.151	4.717		1.940	.056
1 Kompensasi (x1)	.375	.132	.324	2.852	.006
Motivasi (x2)	.346	.126	.312	2.749	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (y)

Sumber: Olah data SPSS

13 Hasil uji diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda:  $Y = 9.151 + 0.375X_1 + 0.346X_2$ . Pada model regresi diperoleh nilai konstanta kepuasan kerja karyawan sebesar 9.151 artinya bahwa jika nilai variabel bebas (kompensasi dan motivasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kepuasan kerja) nilainya sebesar 9.151. Koefisien regresi masing-masing variabel bernilai positif, ini membuktikan kontribusinya terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa kepuasan kerja karyawan Miyana Hotel dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi.

### Pengujian Hipotesis

#### Kofisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat

Tabel 9. Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 <sup>a</sup>	.293	.273	2.984

a. Predictors: (Constant), Motivasi (x2), Kompensasi (x1)

Sumber : Olah data SPSS

2 Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.293 atau 29.3% menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan di Miyana Hotel. Sedangkan sisanya 70.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengembangan karir karyawan dan *intensitas turn over*

#### Uji Simultan (uji F)

1 Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan karyawan, pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan  $\alpha = 0.05$  (5%), dengan kriteria: Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak, artinya secara simultan penelitian ini tidak berpengaruh. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima, artinya secara simultan penelitian ini berpengaruh.

Tabel 10. Hasil uji simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	254.595	2	127.297	14.299	.000 <sup>b</sup>
Residual	614.280	69	8.903		
Total	868.875	71			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (x2), Kompensasi (x1)

Sumber : Olah data SPSS

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14.299 > nilai  $F_{tabel}$  yaitu 3.28 dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka keputusan yang diambil  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, ini artinya bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Miyana Hotel.



**Uji parsial (uji t)**

<sup>2</sup> Bertujuan untuk melihat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan karyawan, dengan kriteria: Jika thitung < ttabel, maka H0 diterima, H1 ditolak, artinya secara parsial penelitian ini tidak berpengaruh. Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak, H1 diterima, artinya secara parsial penelitian ini berpengaruh.

Tabel 11. Hasil uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	9.151	4.717		1.940	.056
1 Kompensasi (x1)	.375	.132	.324	2.852	.006
Motivasi (x2)	.346	.126	.312	2.749	.008

<sup>26</sup> Dependent Variable: Kepuasan kerja (y)

Sumber : Olah data SPSS

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat dilihat bahwa:

1. Nilai thitung untuk variabel kompensasi 2.852 > ttabel 2.034 dan nilai signifikansi 0.006 < 0.05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, dengan demikian secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Nilai thitung untuk variabel motivasi 2.749 > ttabel 2.034 dan nilai signifikansi 0.008 < 0.05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, dengan demikian secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan di Miyana Hotel Medan dengan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 29.3%, sedangkan sisanya 70.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengembangan karir karyawan dan *intensitas turn over* (Puspitawati et al., 2020).

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Miyana Hotel, ini dibuktikan dengan nilai thitung yaitu 14.299 > nilai Ftabel yaitu 3.28 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Kurniawan, 2021; Sahrudin, 2018).

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Miyana Hotel Medan, ini dibuktikan dengan nilai thitung variabel kompensasi dan motivasi lebih besar dari nilai t tabel, dan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih kecil dari nilai alfa (0.05). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Jatmiko & Sandy, 2018; Parimita et al., 2018; Sahrudin, 2018). Oleh sebab itu kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan sangat berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu: (1) secara parsial kompensasi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Miyana Hotel Medan, (2) secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Miyana Hotel Medan.

### Saran

Sehingga penelitian ini memberikan saran kepada pihak manajemen Miyana Hotel yaitu: (1) agar lebih memperhatikan pemberian kompensasi karyawan dengan melihat kinerja setiap karyawan, (2) Miyana Hotel sebaiknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat kesempatan untuk peningkatan karir karyawan dengan menerapkan kebijakan promosi seperti memberikan kesempatan kenaikan jabatan dengan syarat j<sub>9</sub> karyawan yang memiliki kerja yang terus meningkat selama satu atau dua tahun, (3) Miyana Hotel dapat memberikan penghargaan <sub>10</sub>s hasil kerja karyawan yang tepat waktu dengan memberikan hadiah berupa produk perusahaan, (4) Mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan hubungan kerja yang baik antar rekan kerja serta pemberian harapan dan tuntutan oleh pemimpin kepada karyawan dalam setiap kegiatan pekerjaan <sub>20</sub>). Menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan masukan bagi Miyana Hotel Medan berkaitan dengan kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, M. F., & Abrian, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di The Axana Hotel Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(3), 150–160.
- Ajiprakoso, B., & Wulansari, P. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gumilang Regency Hotel. *E-Proceedings of Management*, 6(2), 2595–2602.
- García-Rodríguez, F. J., Dorta-Afonso, D., & González-de-la-Rosa, M. (2020). Hospitality diversity management and job satisfaction: The mediating role of organizational commitment across individual differences. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 102698. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102698>
- Hayuningsih, N. P. J., Setena, I. M., & Mandasari, I. A. C. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 110–119.
- Hemita. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI. In *Jurnal fakultas Ekonomi Universitas BOSOWA makasar* (7th ed., Vol. 7, Issue 3). <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss3.pp72-90>
- Hidayat, R. (2015). Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 1–8.
- Jamali, A., & Syaiful, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Camplong Sampang. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 3(1), 43–52.
- Jatmiko, H., & Sandy, S. R. O. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja karyawan hotel di jember. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 2(2), 17–27.
- Kirani, K. D. B., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 231–240. <https://doi.org/10.23887/PJMB.V2I2.27710>
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2016). *Principles of Marketing* (16th ed.). Pearson Education.
- 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.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2015). *Organizational behavior: an evidence-based approach* (13th ed.). Information Age Publishing, Inc.
- Nelfan, D., & Setiawati, M. (2014). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food and Beverage "X" Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(1), 127–145. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/artide/view/1458>

- Oraman, Y., Unakitan, G., & Selen, U. (2011). Measuring Employee Expectations in a Strategic Human Resource Management Research: Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 413–420. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.022>
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9(1), 125–144. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.09>
- Puspitawati, N. M. D., Atmaja, & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 5804–5833.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Essentials of organizational behavior* (12th ed.). Pearson Education.
- Rozaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201–220.
- Sahrudin, S. N. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada hotel Sutan Raja Palu. *E Jurnal Katalogis*, 6(2), 53–63.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22.
- Suroto, A., WE, S., & Hendrajaya, H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Berdampak pada Kinerja Karyawan di Hotel Sahid Jaya Solo. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 15(2), 1–10.
- Syamsir, S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover pegawai. *Insight Management Journal*, 1(1), 1–5.
- Tanjung, M. A. R. & H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Wibowo. (2019). *Perilaku dalam Organisasi* (3rd ed.). perpustakaan nasional.
- Yusuf, T. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex*, 2(2), 58–68.



# Model Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Dan Motivasi

## ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://www.neliti.com">www.neliti.com</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://jurnal-lp2m.umnaw.ac.id">jurnal-lp2m.umnaw.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://download.garuda.ristekdikti.go.id">download.garuda.ristekdikti.go.id</a> Internet Source	1%
4	Submitted to East High School Student Paper	1%
5	<a href="http://ejurnal.poltekparmedan.ac.id">ejurnal.poltekparmedan.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://ejournal.unisnu.ac.id">ejournal.unisnu.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://jurnal.unidha.ac.id">jurnal.unidha.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://www.journals.synthesispublication.org">www.journals.synthesispublication.org</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://creativecommons.org">creativecommons.org</a> Internet Source	1%

10	<a href="http://erepo.unud.ac.id">erepo.unud.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://jurnalunibi.unibi.ac.id">jurnalunibi.unibi.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://eprintslib.ummgl.ac.id">eprintslib.ummgl.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://ejurnal.poltekkutaraja.ac.id">ejurnal.poltekkutaraja.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://journal.untar.ac.id">journal.untar.ac.id</a> Internet Source	1 %
16	Romy Suranda, Agustina Mutia. "Berasuransi Syariah di Kalangan Masyarakat Kelurahan Pasir Putih Jambi", INNOVATIO: Journal for Religious Innovation Studies, 2019 Publication	1 %
17	<a href="http://stiealwashliyahsibolga.ac.id">stiealwashliyahsibolga.ac.id</a> Internet Source	1 %
18	<a href="http://repository.untag-sby.ac.id">repository.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	1 %
19	<a href="http://e-journal.unmas.ac.id">e-journal.unmas.ac.id</a> Internet Source	1 %
20	<a href="http://kepegawaian.uma.ac.id">kepegawaian.uma.ac.id</a> Internet Source	1 %

---

21	<a href="http://methonomi.net">methonomi.net</a> Internet Source	1 %
22	<a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet Source	1 %
23	<a href="http://digilib.uns.ac.id">digilib.uns.ac.id</a> Internet Source	1 %
24	<a href="http://edoc.pub">edoc.pub</a> Internet Source	1 %
25	<a href="http://repository.widyatama.ac.id">repository.widyatama.ac.id</a> Internet Source	1 %
26	<a href="http://inobis.org">inobis.org</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://pioupj.wordpress.com">pioupj.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %

---

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 20 words