

***THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION  
GUMILANG REGENCY HOTEL BANDUNG***

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
GUMILANG REGENCY HOTEL BANDUNG**

<sup>1</sup>Achrijal Kholid

<sup>1,2</sup>Citra Kusuma Dewi

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

Email : <sup>1</sup>acrijal@student.telkomuniversity.ac.id, citrakusumadewi@telkomuniversity.ac.id<sup>2</sup>

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Gumilang Regency Hotel Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisa data deskriptif, uji normalitas, uji regresi linear sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Dengan jumlah responden sebanyak 73 orang karyawan dari *Hotel Gumilang Regency Bandung*.

Menurut peneliti Lamingrum (2016:1876) terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Terdapat hubungan signifikan positif antara kompensasi dan motivasi kerja yang dilakukan oleh Tufail dan Sajid (2015:90). Edison, Anwar, Komariyah (2017:152) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Menurut Kadarisman (2012:278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dengan jumlah responden sebanyak 73 adalah sebesar 79,82% dan termasuk dalam kategori tinggi atau baik karena berada pada rentang antara 81,25 % sampai 73% dan dapat disimpulkan Kompensasi Karyawan di Hotel Gumilang Regency Bandung termasuk dalam kategori sangat baik. Variabel motivasi kerja hasil tanggapan responden memperoleh persentase sebesar 73,85 % dan termasuk dalam kategori tinggi atau baik karena berada pada rentang antara 62,5% sampai 81.25 sehingga menurut responden motivasi kerja di Hotel Gumilang Regency Bandung, Kota Bandung dinilai baik. Berdasarkan hasil analisa terhadap 73 responden diperoleh persamaan regresi bergandanya yaitu :  $Y = -0,262 + 0,678 X$  dan koefisien determinasinya sebesar 0,493 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan kompensasi adalah sebesar 49,3 % sedangkan sisanya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

**Kata kunci :** Kompensasi dan Motivasi Kerja.

**Abstract**

*This study aims to determine how much influence compensation has on employee motivation in Gumilang Regency Hotel Bandung. This research uses quantitative methods with descriptive data analysis techniques, normality test, simple linear regression test, coefficient of determination and hypothesis testing. With the number of respondents as many as 73 employees from Hotel Gumilang Regency Bandung.*

*According to researchers Lamingrum (2016: 1876) there is an influence between compensation on employee motivation to employees of the Bureau of Basic Social Services at the Regional Secretariat of West Java Province. There is a significant positive relationship between compensation and work motivation by Tufail and Sajid (2015: 90). Edison, Anwar, Komariyah (2017: 152) compensation is anything that an employee receives as remuneration for the work done. According to Kadarisman (2012: 278) work motivation is a driving force or impetus in a person to want to behave and work actively and well in accordance with the duties and obligations that have been given to him.*

*The results of hypothesis testing show that the compensation variable with the number of respondents as many as 73 is 79.82% and is included in the high or good category because it is in the range between 81.25% to 73% and it can be concluded that Employee Compensation at Hotel Gumilang Regency Bandung is included in the category. very good. The variable of work motivation from the respondent's response obtained a percentage of 73.85% and was included in the high or good category because it was in the range between 62.5% to 81.25 so that according to respondents the work motivation at Hotel Gumilang Regency Bandung, Bandung City was considered good. Based on the results of the analysis of 73 respondents, the multiple regression equation is obtained, namely:  $Y = -0.262 + 0.678 X$  and the determination coefficient of 0.493 which shows that there is a relationship with compensation of 49.3% while the remaining 50.1% is influenced by other factors that are not researched by the author.*

**Keywords :** Compensation and Work Motivation.

## Pendahuluan

Perkembangan industri pariwisata khususnya perhotelan di Bandung mengalami peningkatan yang pesat setiap tahunnya bahkan cenderung stabil meningkat, peningkatan ini baik secara kualitas maupun kuantitas. Dari sisi kuantitas dapat dilihat dari pertumbuhan jumlah hotel maupun jumlah sarana akomodasi (kamar) yang disediakan dan dari sisi kualitas dapat dibuktikan dengan banyaknya hotel yang melakukan sertifikasi bintang mereka menjadi lebih tinggi, peningkatan sertifikasi bintang pada sebuah hotel tentunya sebanding lurus dengan meningkatnya kualitas pelayanan yang diberikan dan menjadi sangat dominan untuk dipertahankan.

Pemberian kompensasi pada karyawan menjadi pertimbangan perusahaan khususnya di Gumilang Regency Hotel sebagai imbalan atas kinerja karyawan yang telah memberikan pelayanan pada tamu hotel. Selain itu diharapkan dengan pemberian kompensasi ini dapat meningkatkan kualitas pelayanan para karyawan di Gumilang Regency Hotel. Kualitas pelayanan yang baik bahkan melampaui harapan tamu menjadi salah satu strategi yang harus dicapai karena berkaitan dengan keuntungan yang diterima hotel sebagai tujuan akhirnya. Kemudian terdapat pertanyaan bagi manajemen Gumilang Regency Hotel, apakah pemberian kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan Gumilang Regency Hotel? Lalu apakah kompensasi yang sudah diterapkan pihak manajemen Gumilang Regency Hotel saat ini belum mampu memberikan motivasi kerja bagi karyawan Gumilang Regency Hotel. Hal tersebut ingin dibuktikan secara sistematis melalui kajian yang bersifat ilmiah. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Gumilang Regency Hotel dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Gumilang Regency Hotel Bandung", dan oleh karena itulah disusun rencana penelitian atau kajian yang diharapkan mampu menjawab berbagai pertanyaan tersebut serta dapat dijadikan masukan bagi pengembangan karyawan di perusahaan Gumilang Regency Hotel.

## Kompensasi

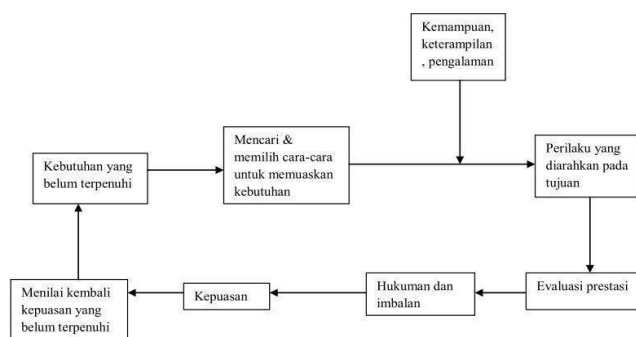
Edison, Anwar, Komariyah (2017:152) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Kompensasi yang diterima bisa dalam bentuk natural (uang) maupun inatural, seperti perumahan, makan, bahan makanan, pakaian, kendaraan dan berbagai fasilitas serta berbagai kemudahan lainnya. Masalah kompensasi merupakan fungsi personalia yang sulit dan kompleks. Bukan merupakan tugas yang mudah bagi bagian personalia untuk menentukan struktur upah yang dapat diterima dan memuaskan semua pihak.

Tiga jenis kompensasi secara garis besar menurut Nawawi dalam Priansa (2017:294) yaitu :

1. Kompensasi langsung, yaitu penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi tidak langsung, yaitu pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
3. Intensif, yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

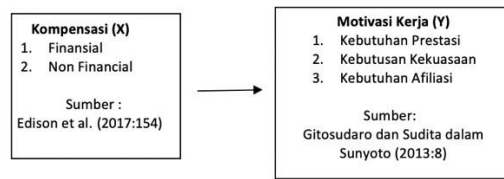
## Motivasi

Menurut David McClelland dalam Darmawan (2013:83), motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong seorang karyawan melaksanakan tugas – tugasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan.



Menurut Gitosudaro dan Sudita dalam Sunyoto (2013:8) proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Dari definisi diatas dapat diartikan bahwa motivasi termasuk factor yang bersumber dari luar diri seseorang yang didalamnya terdapat arah tingkah laku yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya agar dapat memenuhi tujuan-tujuan dari perusahaan.

**Kerangka Pemikiran**



**Gambar Kerangka Pemikiran**

**Hipotesis Penelitian**

Hipotesis menurut Silalahi (2018:42) adalah pernyataan dugaan mengenai suatu permasalahan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis penelitian pada penelitian ini yang dapat dirumuskan adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Gumilang Regency Hotel.

**Metode Penelitian**

Penelitian ini akan menggunakan data berupa angka sehingga penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2019:23) dengan jenis Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan atau menganalisis suatu usaha penelitian tapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2019:37).  $Z = 1,96$ . Tingkat kesalahan ditentukan sebesar 5%. Sementara itu, probabilitas kuesioner benar (diterima) .

**Hasil dan Pembahasan**

**Analisis Path - Spss**

Path analysis adalah teknik analisis yang digunakan untuk menggambarkan dan menguji model hubungan antar variabel dalam bentuk sebab akibat bukan berupan hubungan interaktif. Hal ini, dalam hubungan antar variabel tersebut, adanya variabel bebas (independen) yang disebut sebagai variabel Eksogen (*eksogenous*) dan variabel terikat (dependen) disebut juga sebagai variabel Endogen (*endogenous*).<sup>[4]</sup>

Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur hubungan kausal antar variabel terhadap Y serta dampaknya kepada Z<sup>[5]</sup>Dalam penghitungan digunakan jasa komputer software dengan program SPSS for Windows Versi 23.

**Model Pengukuran**

Penulis melakukan pengujian model pengukuran untuk menguji indikator terhadap variabel laten atau dengan kata lain menguji seberapa besar sebuah indikator (item) dapat menjelaskan variabel latennya (Indrawati:2017). Pengujian dilakukan dengan *validity* dan *reliability*.

**Tabel 1 Nilai AVE (Average Variance Extracted)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,262	1,551		-,169	,866
	TOTALX	,678	,069	,702	9,756	,000

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2020

Analisis korelasi dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Korelasi yang terjadi antara variabel Customer Relationship Management dengan variabel Customer Satisfaction sebesar 0,614 Artinya adalah terdapat korelasi yang kuat. Sementara itu, angka probabilitas sebesar 0,00 yang dimana  $0,00 < 0,05$  maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan.
- Korelasi yang terjadi antara variabel Customer Relationship Management dengan variabel Repeat Purchase sebesar 0,592 Artinya adalah terdapat korelasi yang kuat. Sementara itu, angka probabilitas sebesar 0,00 yang dimana  $0,00 < 0,05$  maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan.
- Korelasi yang terjadi antara variabel Customer Satisfaction dengan variabel variabel Repeat Purchase sebesar 0,836. Artinya adalah terdapat korelasi yang kuat. Sementara itu, angka probabilitas sebesar 0,00 yang dimana  $0,00 < 0,05$  maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan.

TABEL 4.15  
PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			Keterangan
		Langsung (%)	Tidak Langsung (%)	Total	
X terhadap Z	0,614	37,7	-	37,7	Signifikan
X terhadap Y	0,127	1,6	-	1,6	Tidak Signifikan
Z terhadap Y	0,758	57,5	-	57,5	Signifikan
X terhadap Y melalui Z	0,465	-	46,5	46,5	Signifikan
e1	0,623	-	-	0,198	-
e2	0,291	-	-	0,198	-

Sumber: Hasil pengolahan Penulis, 2019

Dari tabel diatas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,262 + 0,678 X$$

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -0,262 artinya jika variabel bebas Kompensasi bernilai nol dan tidak ada perubahan, maka Motivasi kerja akan bernilai sebesar -0,262.
- Koefisien  $X_1 = 0,678$  artinya jika variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja atau dengan kata lain jika variabel Kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka Motivasi kerja akan bertambah sebesar 0,678.

### Uji-T

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan. Uji t tersebut dilakukan dengan kriteria hasil  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ .  $T_{tabel}$  diperoleh dari  $df = n - k = 73 - 3 = 70$  dan taraf signifikannya adalah 10%.

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,262	1,551		-,169	,866
	TOTALX	,678	,069	,702	9,756	,000

a. Dependent Variable: TOTALY

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Kompensasi

penilaian reponden untuk variabel Kompensasi (X) dinilai tinggi atau dikategorikan baik dengan nilai presentase sebesar 79,82% , yang memandakan bahwa kompensasi yang diterapkan oleh Hotel Gumilang Regency berdampak dan dirasakan langsung secara baik oleh karyawannya.

### Motivasi Kerja

penilaian reponden untuk variabel Motivasi kerja (Y) dinilai tinggi atau dikategorikan baik dengan nilai presentase sebesar 73,85%, kategori ini mengartikan bahwa motivasi kerja pada Hotel Gumilang Regency baik yaitu karyawannya memiliki motivasi kerja yang baik sesuai yang dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya adalah kompensasi.

### Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

$$Y = -0,262 + 0,678 X$$

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar -0,262 artinya jika variabel bebas Kompensasi bernilai nol dan tidak ada perubahan, maka Motivasi kerja akan bernilai sebesar -0,262.
- b) Koefisien  $X_1 = 0,678$  artinya jika variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja atau dengan kata lain jika variabel Kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka Motivasi kerja akan bertambah sebesar 0,678.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang telah penulis dapatkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan persentase hasil tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi dengan jumlah responden sebanyak 73 adalah sebesar 79,82% dan termasuk dalam kategori tinggi atau baik karena berada pada rentang antara 81,25 % sampai 73% dan dapat disimpulkan Kompensasi Karyawan di Hotel Gumilang Regency Bandung termasuk dalam kategori sangat baik.
2. Berdasarkan analisa terhadap 73 responden untuk variabel Motivasi kerja hasil tanggapan responden memperoleh persentase sebesar 73,85 % dan termasuk dalam kategori tinggi atau baik karena berada pada rentang antara 62,5% sampai 81.25 sehingga menurut responden Motivasi kerja di Hotel Gumilang Regency Bandung, Kota Bandung dinilai baik.
3. Berdasarkan hasil analisa terhadap 73 responden diperoleh persamaan regresi bergandanya yaitu :  $Y = -0,262 + 0,678 X$  dan koefisien determinasinya sebesar 0,493 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan Kompensasi adalah sebesar 49,3 % sedangkan sisanya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

### Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan Hotel Gumilang Regency Bandung, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

### Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada variabel Kompensasi Secara keseluruhan, skor terendah dalam variabel Kompensasi terdapat pada pada item pernyataan ke-4, yaitu “Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan kinerja karyawan” dengan skor 73,85% dari responden. Berdasarkan hasil tersebut diharapkan pihak Hotel Gumilang Regency Bandung dapat meningkatkan bonus dan disesuaikan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada variabel Motivasi kerja secara keseluruhan, skor terendah dalam variabel Motivasi kerja terdapat pada pada item pernyataan ke-10, yaitu “Masalah yang terjadi di perusahaan tidak berpengaruh pada pribadi” dengan skor 69,75% dari responden. Berdasarkan hasil tersebut diharapkan perusahaan Hotel Gumilang Regency Bandung dapat meningkatkan dari karakteristik khusus yang lebih dominan dan unggul dibandingkan produk pesaing sehingga konsumen puas dengan produk dan layanan yang diberikan.



Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, diperoleh hasil pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi kerja adalah sebesar 49,3%. Sebaiknya perusahaan meningkatkan atau mempertahankan hubungan baik dengan karyawan, serta perusahaan memberikan perlakuan yang adil kepada karyawan sehingga karyawan merasa memiliki hubungan khusus terhadap perusahaan dan merasa puas dengan kebijakan ataupun layanan yang diberikan.

#### Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut: Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini, karena masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu sebesar 50,1%.

#### Referensi

- [1] Chintallo, S. dan Mahadeo, D. (2013). Effect on Motivation on Employee's Work Performance at Ireland Blyth Limited. Proceedings of 8 th Annual London
- [2] Business Research Confrence Imperial College. ISBN: 978-1-922069-28. 3, 1-16. Retrieved from WBI Conference Proceedings.
- [3] Diputra, I. B. G. S. dan Riana, I. G. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.5. 276- 288. Retrieved from OJS Universitas Udayana.
- [4] Djumena, E. (2011). Manusia adalah Aset yang Paling Penting. [Online]. <http://lifestyle.kompas.com/read/2011/03/15/10035979/Manusia.adalah.Aset.ang.paling.penting> [12 Maret 2017]
- [5] Fahmi, I. (2013). Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, dan Kasus. Bandung: ALFABETA.