

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Mury Ardhianto¹, Octavia Ferda Kusuma², Burhanudin³

¹Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, Universitas Janabadra

² Alumni Program Studi Manajemen, Universitas Janabadra

³Dosen Program Studi Magister Manajemen, Universitas Janabadra

¹mury.are@gmail.com, ²Viaferda123@mail.com, ³burhanudin@janabadra.ac.id

*Corresponding author: ³burhanudin@janabadra.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of compensation on employee performance, to examine the effect of motivation on employee performance, and to examine the effect of work discipline on employee performance. The population in this study were 56 Pandanaran hotel employees in Yogyakarta. The data collection technique used a questionnaire, while the data analysis technique used multiple linear regression. The research results show that: (1) compensation has a significant effect on employee performance; (2) motivation has a significant effect on employee performance; and (3) work discipline has no significant effect on employee performance.

Keywords: compensation, motivation, work discipline, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan, untuk menguji pengaruh motivasi pada kinerja karyawan, dan untuk menguji pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 56 karyawan hotel Pandanaran Yogyakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan; (2) motivasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan; dan (3) disiplin kerja memiliki pengaruh tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

Pendahuluan

Persaingan di dunia bisnis saat ini semakin ketat, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memiliki daya saing atau keunggulan kompetitif. Di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, indeks persaingan usaha semakin tinggi, khususnya di sektor perhotelan. Tingginya tingkat persaingan industri perhotelan di Yogyakarta ini, karena Yogyakarta dikenal sebagai kota wisata disamping sebagai kota pendidikan. Sebagai kota wisata, Yogyakarta memiliki banyak hotel atau penginapan, sehingga tingkat persaingannya semakin tinggi ((<https://Ekbis.Harianjogja.Com/Read/2023/03/09/502/1128624/Hotel-Jadi-Bisnis-Dengan-Persaingan-Usaha-Paling-Tinggi-Di-Jogja>), n.d.).

Perusahaan memiliki keunggulan kompetitif, salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai sarana untuk meraih keunggulan kompetitif, yang tidak mudah ditiru oleh perusahaan lain. Mengelola kinerja karyawan, khususnya karyawan hotel, bukan pekerjaan yang mudah. Beberapa hotel masih

menghadapi masalah terkait dengan kinerja karyawannya. Salah satu hotel yang memiliki masalah dengan kinerja karyawannya adalah hotel Pandanaran Yogyakarta. Hotel ini termasuk hotel berbintang 3 yang berlokasi di kecamatan Mergangsan, kota Yogyakarta.

Berdasarkan tinjauan awal, terdapat tanda-tanda bahwa kinerja karyawan di hotel tersebut masih kurang memuaskan, tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Sejumlah karyawan masih kurang teliti dalam pekerjaan, kurang menjaga kebersihan tempat kerja, kesulitan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, kurang inisiatif, dan kurangnya kerjasama. Dari segi teoritis, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan: (1) untuk menguji dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan; (2) untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan; dan (3) untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Imbalan bagi karyawan, yang dikenal sebagai kompensasi, mencakup total pembayaran sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Kompensasi ini dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu finansial dan nonfinansial. Aspek finansial melibatkan pembayaran langsung seperti gaji, upah, bonus, dan komisi, serta kompensasi tidak langsung seperti manfaat kesehatan, waktu istirahat berbayar, program pensiun, dan layanan karyawan lainnya. Sementara itu, kompensasi nonfinansial mencakup elemen-elemen seperti makna dalam pekerjaan, kepuasan kerja, tantangan tugas, hubungan kerja yang positif, status simbolis, kondisi kerja, dan fleksibilitas kerja, seperti yang diungkapkan dalam penelitian oleh Mondy & Martocchio (2016).

Upah adalah salah satu elemen yang memiliki potensi memengaruhi kinerja karyawan (Busro, 2018). Selain berfungsi sebagai insentif, upah juga berperan sebagai pendorong motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja tenaga kerja. Tujuan pemberian upah adalah untuk mendorong para karyawan mencapai tingkat kinerja optimal (Yuniarsih & Suwatno, 2016). Besaran upah yang diterima oleh karyawan dapat berdampak pada tingkat kepuasan, motivasi, dan hasil kerja mereka (Mangkunegara, 2017). Riset-riset terkait menunjukkan bahwa upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam riset terkini yang dilakukan oleh Farida & Hakim (202) dengan melibatkan responden dari Departemen F & B Grand Melia Hotel Jakarta Selatan, ditemukan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Gandung & Suawanto (2020) dalam penelitian mereka yang melibatkan karyawan PT. Surya Loka Rasa Jaya Cinere, Depok, dengan menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Haznil (2022) pada karyawan Hotel Amaris Jakarta juga menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Sementara itu, hasil studi Karina & Astriyanti (2023) terhadap karyawan PJLP (Penyelia Jasa Lainnya Perorang) Monas menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kirana & Prapdita (2021) pada karyawan PT JAK di Bogor, Jawa Barat, mencatat bahwa adanya dampak positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga diungkap dalam riset yang dilakukan oleh Nuraeni & Irawati (2020) pada karyawan Citra Grand Hotel Karawang, di mana kompensasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja para karyawan. Studi yang melibatkan responden karyawan PT. Mitra Sintera di Kota Batam oleh Siagian (2020) juga menyimpulkan bahwa kompensasi memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sementara itu, hasil penelitian oleh Sulaeman et al. (2021) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Cipta Graha Sentosa Jakarta. Dengan merujuk pada teori dan penelitian sebelumnya, hipotesis

dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah motivasi. Motivasi timbul dari sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan saat menghadapi situasi kerja. Konsep motivasi dapat dijelaskan sebagai keadaan yang mendorong seorang karyawan dan mengarahkannya untuk mencapai tujuan pekerjaan atau tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2017). Motivasi terkait dengan dua aspek, yakni keputusan mengenai perilaku yang akan dilakukan dan penentuan seberapa besar usaha yang akan diberikan (Jackson, Schuler, & Werner, 2018).

Motivasi dapat berasal dari dua sumber, yaitu ekstrinsik dan intrinsik. Dalam konteks pekerjaan, motivasi ekstrinsik mencakup hal-hal seperti gaji, tunjangan, dan promosi. Sementara itu, motivasi intrinsik merujuk pada faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, pencapaian, tantangan, tujuan yang menarik, dan sebagainya (Luthans & Luthans, 2021). Motivasi dapat dikatakan sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan (Agustini, 2019). Berbagai riset menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Haznil (2022) dengan subjek karyawan hotel Amaris Jakarta, menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Studi Karina & Astriyanti (2023) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi pada kinerja karyawan Penyelia Jasa Lainnya Peroang (PJLP) Monas. Hasil riset Khairunnisa & Syamruddin (2023) dengan responden karyawan pada PT. Stokeswood Retail Jakarta Selatan, menemukan pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Temuan dari penelitian Kirana & Pradipta (2021) menemukan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Penelitian yang dilaksanakan oleh tim Lestari (2022) terhadap anggota staf Bagian Pastry Hotel X Jakarta menyimpulkan bahwa motivasi memiliki dampak yang positif dan bermakna terhadap kinerja para karyawan. Temuan serupa juga terungkap dalam riset yang dilakukan oleh Nugraheni et al. (2020), yang menegaskan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian yang melibatkan tenaga kerja PT. Simetri Putra Perkasa yang dilakukan oleh Ratnawati et al. (2022), juga menggambarkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Di samping itu, hasil penelitian Siagian (2020) terhadap karyawan PT. Mitra Sinter Kota Batam menunjukkan bahwa motivasi memainkan peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini adalah:

H2: Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

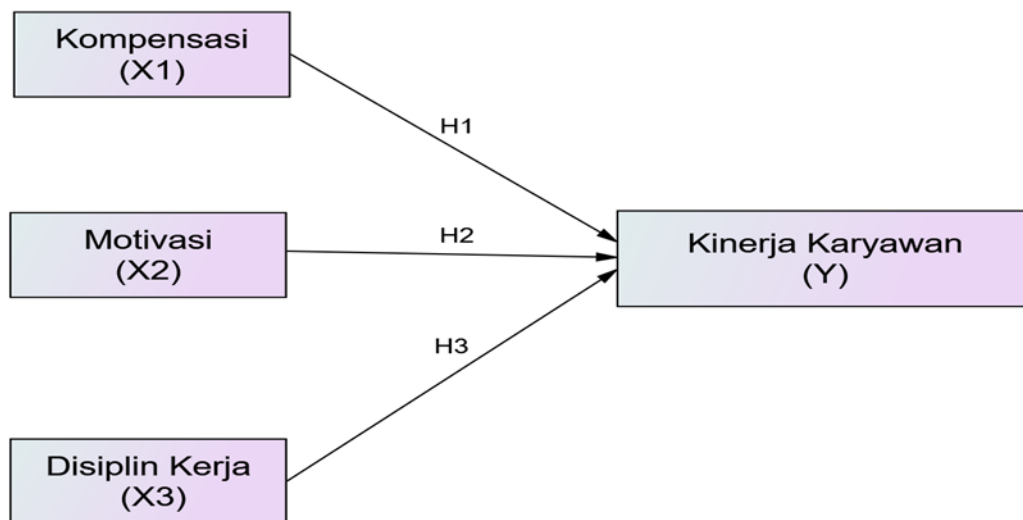
Disiplin dalam bekerja adalah faktor ketiga yang memiliki dampak signifikan pada kinerja para pekerja. Disiplin kerja didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan mentaati peraturan dan perintah perusahaan. Tingkat disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan terhadap tugas-tugas yang mereka emban. Teori menyatakan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki signifikansi. Dengan kata lain, kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja, sehingga semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan (Hasibuan, 2017; Sinambela, 2016). Beberapa penelitian juga menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja para karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Haryadi dan timnya (2022), melibatkan karyawan di hotel Grand Samato Sumbawa, menunjukkan bahwa adanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Temuan serupa juga terungkap dalam penelitian oleh Karina dan Astriyanti pada tahun 2023 mengenai karyawan Penyelia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Monas, di mana disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian oleh Khairunnisa dan Syamruddin (2023) juga memvalidasi bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Stakeswood Retail Jakarta Selatan. Temuan serupa juga dicatat oleh Studi Partika dan timnya (2020) dalam penelitian terhadap karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali, yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka.

Penemuan serupa terungkap dalam penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati et al. (2022), menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Simetri Putra Perkasa. Sebuah studi lain yang dilakukan oleh Siagian (2020) dengan melibatkan responden karyawan PT. Mitra Sintera Kota Batam juga menyoroti dampak yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilaporkan oleh Silitonga (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan di Perum Bulog Kanwil Jawa Timur. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Dengan merujuk pada teori dan penelitian sebelumnya, penelitian ini akan mengembangkan kerangka teoritis. Ilustrasi berikut menjelaskan kerangka teoritis yang akan diuji dalam konteks penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Teoritis

Metode Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel bebasnya terdiri dari kompensasi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3). Kompensasi didefinisikan sebagai semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2020). Kompensasi diukur dengan 4 indikator yaitu gaji, bonus, BPJS kesehatan, dan cuti kerja. Motivasi dalam penelitian ini terdiri motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi diukur dengan 10 indikator yang mencakup motivasi ekstrinsik maupun intrinsik yaitu gaji, promosi, tunjangan hari tua, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, dan pengembangan potensi (Hasibuan, 2017; Luthans & Luthans, 2021).

Disiplin kerja didefinisikan sebagai tingkat ketaatan karyawan pada peraturan atau perintah perusahaan. Disiplin kerja diukur dengan 5 indikator yaitu kehadiran, ketelitian, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja (Sinambela, 2016). Sedangkan kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja karyawan diukur dengan 5 indikator yaitu ketelitian, kebersihan, kecepatan menyelesaikan pekerjaan, inisiatif, dan kerjasama (Mangkunegara, 2017). Skala pengukuran menggunakan skala Likert yaitu sangat tidak setuju (skor 1), tidak setuju (skor 2), netral (skor 3), setuju (skor 4), dan sangat setuju (skor 5).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 56 karyawan hotel Pandanaran Yogyakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Sebelum kuesioner disebar ke responden utama, kuesioner tersebut diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Untuk uji validitas menggunakan korelasi *bivariate* dan untuk uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan korelasi *bivariate*, dengan kriteria apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka item-item kuesioner dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan hanya dengan sekali pengukuran saja (*one shot*) (Ghozali, 2016). Adapun kriteria uji reliabilitas adalah jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel (Juliandi, Irfan, Manurung, & Satriawan, 2016). Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Hasil Uji Validitas			Hasil Uji Reliabilitas	
	Item	Signifikansi	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,000	Valid	0,743	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
Motivasi (X2)	X2.1	0,000	Valid	0,690	Reliabel

	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		
	X2.6	0,023	Valid		
	X2.7	0,000	Valid		
	X2.8	0,027	Valid		
	X2.9	0,006	Valid		
	X2.10	0,000	Valid		
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,000	Valid	0,834	Reliabel
	X3.2	0,000	Valid		
	X3.3	0,000	Valid		
	X3.4	0,000	Valid		
	X3.5	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,000	Valid	0,699	Reliabel
	Y2	0,000	Valid		
	Y3	0,000	Valid		
	Y4	0,000	Valid		
	Y5	0,000	Valid		

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil uji validitas tampak bahwa semua item memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga semua item-item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60, sehingga semua variabel yang digunakan dalam studi ini dinyatakan reliabel.

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 56 karyawan hotel Pandanaran Yogyakarta. Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	22	39,3%
	Perempuan	34	60,7%
Pendidikan terakhir	SMA	22	39,2%
	SMK	14	25%
	Sarjana-S1	17	30,4%
	Lainnya	3	5,4%
Masa kerja	Kurang dari 1 tahun	34	60,7%
	Lebih dari 1 tahun	22	39,3%
Total		56	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan jenis kelaminnya, responden dalam riset ini terdiri dari laki-laki berjumlah 22 orang dan perempuan berjumlah 34 orang karyawan. Berdasarkan pendidikan

terakhir, ternyata responden dengan pendidikan terakhir SMA ada 22 orang, responden dengan pendidikan terakhir SMK ada 14 orang, responden dengan pendidikan terakhir sarjana/S1 sebanyak 17 orang, dan lainnya sebanyak 3 orang karyawan. Berdasarkan masa kerjanya, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun ada 34 orang dan responden dengan masa kerja lebih dari 1 tahun ada 22 orang karyawan. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan, pendidikan terakhir SMA, dan memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan regresi linear berganda. Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menafsir nilai aktual dapat diukur dengan *goodness of fit*. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t (Ghozali, 2016). Hasil uji regresi linear berganda secara ringkas disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	1,683	,607	2,774	,008
Kompensasi (X1)	-,217	,100	-2,166	,035
Motivasi (X2)	,800	,133	6,015	,000
Disiplin Kerja (X3)	,011	,073	,149	,882
F	12,251			0,000
Adjusted R square	0,380			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictor: (Constant), Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3)

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, tampak bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,380. Hal ini dapat diartikan bahwa 38% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model dalam penelitian ini.

Nilai uji statistik F sebesar 12,251 dengan tingkat signfikansi sebesar 0,000. Berdasarkan nilai signifikansi ini yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan, atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Sementara itu hasil uji statistik t menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,035, variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, dan variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,882. Variabel yang tidak signifikan adalah disiplin kerja karena nilai signifikansinya sebesar 0,882 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil regresi linear berganda ini, selanjutnya dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,683 + -0,217X_1 + 0,800X_2 + 0,011X_3 \dots\dots\dots (1)$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 1,683 artinya bahwa apabila variabel independen dianggap tetap, maka rata-rata kinerja karyawan sebesar 1,683.
- Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar -0,217 dapat diartikan bahwa jika kompensasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan mengurangi kinerja karyawan sebesar -0,217 satuan.
- Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,800 artinya apabila motivasi karyawan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meeningkat sebesar 0,800 satuan.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,011 artinya jika disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,011 satuan.

Uji Asumsi Klasik

Tujuan penggunaan model regresi antara lain adalah untuk memprediksi variabel terikat. Agar hasil prediksi tidak bias, maka perlu dilakukan uji asumsi yang dikenal dengan uji asumsi klasik (Utama, 2016). Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, sehingga data residual terdistribusi normal. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai yang tidak signifikan yaitu di atas 0,05, sehingga model regresi yang digunakan dalam riset ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Sementara itu hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih dari 1 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka hipotesis didukung, dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis tidak didukung.

Pengujian Hipotesis 1

- H0: kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan pada kinerja karyawan.
- H1: kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.
- Kesimpulan: berdasarkan hasil analisis ternyata nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Oleh sebab itu hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, **didukung** dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 ternyata kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Koefisien regresi kompensasi bernilai negatif yaitu sebesar -,217. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan dinaikkan, maka kinerja karyawan akan turun.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Busro, 2018). Fungsi kompensasi antara lain sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja

dan produktivitas kerja karyawan. Salah satu tujuan perusahaan memberikan kompensasi adalah untuk mendorong karyawan agar mencapai kerja yang optimal (Yuniarsih & Suwatno, 2016). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan berpengaruh pada tingkat kepuasan, motivasi kerja, dan hasil kerja mereka (Mangkunegara, 2017).

Hasil riset ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farida & Hakim (2022), Gandung & Suawnto (2020), Haznil (2022), Karina & Astriyanti (2023), Kirana & Prapdita (2021), Nuraeni & Irawati (2020), Siagian (2020), dan Sulaeman et al. (2021) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 2

- H0: motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan pada kinerja karyawan.
- H2: motivasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.
- Kesimpulan: hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Oleh sebab itu hipotesis 2 yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, **didukung** dalam penelitian ini.

Hasil pengujian terhadap hipotesis 2 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien regresi motivasi adalah 0,800 dan bernilai positif. Hal ini dapat diartikan apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan (Agustini, 2019). Motivasi dapat didefinisikan sebagai kondisi yang menggerakkan seorang karyawan dan diarahkan untuk mencapai tujuan kerja atau tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2017).

Hasil penelitian ini mendukung atau konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haznil (2022), Karina & Astriyanti (2023), Khairunnisa & Syamruddin (2023), Kirana & Pradipta (2021), Lestari et al. (2022), Nugraheni et al. (2020), Ratnawati et al. (2022), dan Siagian (2020) yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 3

- H0: disiplin kerja memiliki pengaruh tidak signifikan pada kinerja karyawan.
- H1: disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.
- Kesimpulan: berdasarkan hasil analisis ternyata nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,882 lebih besar dari 0,05, sehingga H0 diterima dan H3 ditolak. Oleh sebab itu hipotesis 3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, **tidak didukung** dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif yaitu

sebesar 0,011, yang artinya jika disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi. Akan tetapi pengaruh ini tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansi disiplin kerja 0,882 jauh di atas 0,05.

Hasil penelitian ini tidak mendukung teori, yang menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Hasibuan, 2017; Sinambela, 2016). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Farid (2022), Muna & Isnowati (2022), dan Saputri et al. (2021), yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kompensasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan; (2) motivasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan; dan (3) disiplin kerja memiliki pengaruh tidak signifikan pada kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini terbatas, untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan populasi yang berbeda pada area yang berbeda pula. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya juga menginvestigasi variabel prediktor lain secara teoritis diduga mempengaruhi kinerja seperti beban kerja, lingkungan kerja, masa kerja, kreativitas dan sebagainya.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen hotel Pandanaran Yogyakarta. Pertama, karena kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, maka sebaiknya pihak perusahaan selalu mengevaluasi kebijakan kompensasinya sesuai dengan peraturan dan perkembangan yang ada. Kedua, karena motivasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, pihak perusahaan sebaiknya selalu memberikan motivasi baik motivasi ekstrinsik maupun motivasi intrinsik kepada karyawannya.

Ketiga, karena disiplin kerja memiliki pengaruh tidak signifikan pada kinerja karyawan, maka sebaiknya perusahaan mengambil beberapa langkah untuk meningkatkan efektivitas manajemen kinerja dan mencapai hasil yang diinginkan. Misalnya dengan melakukan evaluasi terhadap sistem manajemen kinerja, memberi umpan balik yang konstruktif bagi karyawan yang disiplin, meningkatkan keterlibatan karyawan, memperbaiki komunikasi dan sebagainya.

Daftar Pustaka

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. (16th ed.). Harlow, UK: Pearson Education Limited.
- Farid, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo. *Journal on Education*, 04(04), 1742–1749.
- Farida, S. I., & Hakim, L. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departement Food And Beverage pada Gran Melia Hotel, Jakarta Selatan.

- Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 5(1), 1–18.
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i1.167>
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 236–245. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4861>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.)* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryadi, W., Rizkita, G., & Budiarti, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Samota. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1135–1146.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haznil, A. F. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Amaris Jakarta. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 466–471.
<https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i3.1170>
(<https://ekbis.harianjogja.com/read/2023/03/09/502/1128624/hotel-jadi-bisnis-dengan-persaingan-usaha-paling-tinggi-di-jogja>). (n.d.).
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2018). *Managing Human Resources*. New York: Cengage Learning.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Satriawan, B. (2016). *Mengolah Data Penelitian Bisnis dengan SPSS*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Karina, M., & Astriyanti, Y. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Monas. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 6(1), 32–45.
<https://doi.org/10.33753/madani.v6i1.251>
- Khairunnisa, H., & Syamruddin, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 6(1), 46–58.
<https://doi.org/10.33753/madani.v6i1.256>
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 285–297.
<https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i3.10456>
- Lestari, N., Sia, H., & Gunawan, A. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pastry Section Hotel X Jakarta. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 13(1), 50–56. <https://doi.org/10.22334/jihm.v13i1.197>
- Luthans, F., & Luthans, B. C. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). North Carolina: Information Age Publishing, Inc.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). England: Pearson Education Limited.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nugraheni, K. S., & Manajemen, P. (2020). Analisis Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food Fair Semarang Analysis of Motivation and Work Ethos on Food Fair Employee Performance. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 11–16.
- Nuraeni, Y. S., & Irawati, D. (2020). The Effect of Compensation, Motivation, and Work Satisfaction on Employee Performance at Citra Grand Hotel Karawang. *Procuratio*:

Jurnal Ilmiah Manajemen, 8(3), 244–255.

- Partika, P. D., & Ismanto, B. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *JKBM (jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228–239. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7321>
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(1), 206–219.
- Silitonga, A. RP. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kanwil Jatim. *Jurnal Manajemen dan Inovasi (MANOVA)*, 6(1), 15–37. <https://doi.org/10.15642/manova.v6i1.1012>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137–144. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9082>
- Utama, M. S. (2016). *Aplikasi Analisis Kuantitatif Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Denpasar: Sastra Utama.
- Yuniarsih, T., & Suwatno, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.