



**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA SAHIRA BUTIK HOTEL PAKUAN**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Mega Destiana Putri
021119145

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN**

OKTOBER 2023



**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA SAHIRA BUTIK HOTEL PAKUAN**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program
Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE. ME., Ph.D)



Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SAHIRA BUTIK HOTEL PAKUAN

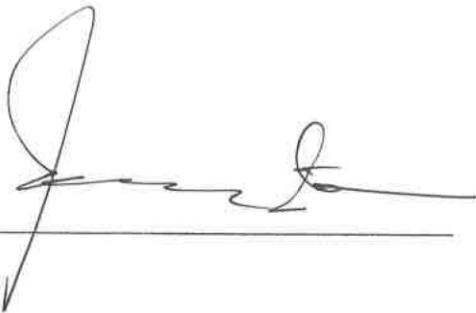
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Rabu, tanggal 18 Oktober 2023

Mega Destiana Putri
0211 19 145

Menyetujui,

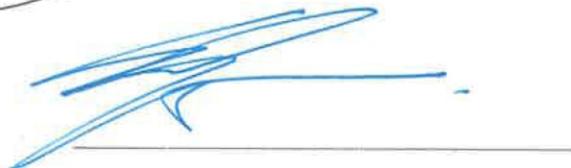
Ketua Penguji Sidang
(Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM, CA)



Ketua Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE., M.M.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mega Destiana Putri
NPM : 021119145
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari Produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari Komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Oktober 2023



METERAI
TEMPEL
1138 MLX060667486

Mega Destiana Putri

021119145

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023
dilindungi Undang-undang**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

*) Tahun 2023

ABSTRAK

MEGA DESTIANA PUTRI, NPM: 021119145. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan. Pembimbing Angka Priatna dan Erik Irawan Suganda, 2023.

Penelitian ini dilakukan di Sahira Butik Hotel Pakuan yang terdiri dari variabel independent yaitu Kompensasi dan Motivasi serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan.

Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan sebanyak 40 orang. Jenis penelitian yang digunakan deskriptif verifikatif menggunakan metode explanatory survey. Menggunakan data primer dan sekunder, metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan analisis data menggunakan analisis koefisien determinasi (R^2), analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan IBM SPSS versi 26.

Hasil penelitian ini, mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif antara Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan. Hasil uji t diperoleh dengan nilai t hitung $4,149 > t$ tabel $2,028$ dengan probabilitas $0,05$. Yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Kompensasi dan Motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan. Hal ini dibuktikan dengan uji f signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $10,195 > f$ tabel $3,24$. Hasil determinasi (R^2) diperoleh $KD = 35,5$ dan sisanya $64,5$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan*

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh.

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, puji syukur hanya bagi Allah SWT, atas rahmat dan karunia-NYA yang begitu berarti dalam hidup yang senantiasa mengalir deras tiada hentinya. Shalawat serta salam kami haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, serta keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya yang mengikuti sunnahnya hingga akhir zaman.

Alhamdulillahirabbil'alamin, atas kerja keras kesungguhan dan rahmat Allah SWT, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SAHIRA BUTIK HOTEL PAKUAN”** Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademis dalam menyelesaikan studi program sarjana S1 jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.

Dengan penuh kesadaran penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan skripsi ini bukan merupakan suatu hasil proses kerja penulis saja, namun juga terdapat pihak-pihak yang turut membantu dan berkontribusi dalam proses penyelesaian skripsi ini. Dengan demikian, sudah sepatutnya penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada seluruh pihak yang telah membantu, khususnya:

1. *Allah SWT* atas rahmat, hidayah, serta keberkahan-Nya penulis dapat menyusun penelitian ini dengan lancar.
2. Kepada kedua orang tua keluarga tercinta yang tiada henti memberikan do'a motivasi dan dukungan baik secara moral maupun material.
3. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H, Didik Notosudjono, M.Sc, selaku Rektor Universitas Pakuan.
4. Bapak Towaf T. Irawan S.E. M.E, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.Si., CMA., CAPM. Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Enok Rusmanah, M.Acc., S.E., selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Bapak Angka Priatna, SE., M.M selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing dan mengarahkan dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan saran selama penyusunan skripsi ini.

10. Ibu Hj. Nina Agustina, S.E., M.E. selaku dosen wali kelas D Angkatan 2019 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
11. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama penulisan mengikuti kegiatan belajar pada perkuliahan.
12. Seluruh staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah membantu dalam proses administrasi selama penulis menjadi mahasiswa.
13. Ibu Farah Nada Selaku Cheif Accounting dan Ibu Indah Imaniar Selaku HRD yang telah memberikan izin bantuannya dalam pelaksanaan kegiatan penelitian pada Sahira Butik Hotel Pakuan.
14. Para staf dan Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan yang sudah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
15. Sahabat Seperjuangan, Fitri Ardiani, Salsabila putri, Anisa Wasilah, Ravena Brigita, Rahmah Amalia. Terimakasih atas semangat, saran dan masukan, dan hiburan yang selalu diberikan kepada penulis.
16. Terimakasih kepada teman, saudara Lilis Wulansari dan Deka Shavira yang telah memberikan semangat dan dukungan
17. Dede Iwan Herman yang selalu memberikan dukungan serta semangat selama penyusunan Skripsi.
18. Terimakasih kepada teman-teman Badan Legislatif Mahasiswa FEB-Unpak periode 2022/2023
19. Terimakasih kepada teman-teman Himpunan Mahasiswa Manajemen angkatan 2019
20. Terima kasih kepada teman-teman mahasiswa Program Studi Manajemen terutama kelas D dan kelas C, Angkatan 2019 yang tidak bisa disebutkan satu persatu atas kerjasama dan dukungannya.
21. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu telah membantu penulis dengan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis miliki. Oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bogor, September 2023

Mega Destiana Putri

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	9
1.2.1 Identifikasi Masalah	9
1.2.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Maksud Penelitian	10
1.3.1 Maksud Penelitian	10
1.3.2 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Kegunaan Praktis	10
1.4.2 Kegunaan Akademis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Kompensasi.....	13
2.2.1 Pengertian Kompensasi	13
2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi	14
2.2.3 Tujuan Kompensasi	14
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	16
2.2.5 Indikator Kompensasi.....	16
2.3 Motivasi Kerja	18
2.3.1 Pengerian Motivasi Kerja	18

2.3.2	Jenis Motivasi.....	18
2.3.3	Fungsi Motivasi.....	19
2.3.4	Tujuan Motivasi	19
2.3.5	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	19
2.3.6	Prinsip-prinsip Motivasi.....	21
2.3.7	Indikator Motivasi.....	22
2.3.8	Teori -Teori Motivasi Kerja.....	23
2.4	Kinerja Karyawan	24
2.4.1	Pengertian Kinerja Karywan	24
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.4.3	Penilaian Kinerja.....	26
2.4.4	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	26
2.4.5	Indikator Kinerja	27
2.5	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	28
2.5.1	Penelitian Sebelumnya	28
2.5.2	Kerangka Pemikiran	39
2.6	Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		44
3.1	Jenis Penelitian	44
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	44
3.2.1	Objek.....	44
3.2.2	Unit Analisis	44
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	44
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	44
3.3.1	Jenis Data Penelitian.....	44
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	45
3.4	Operasionalisasi Variabel	45
3.5	Metode Penarikan Sampel	50
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	50
3.7	Uji Instrumen Penelitian	52
3.7.1	Uji Validitas	52
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	55
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	57

3.8.1 Analisis Deskriptif	57
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	58
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda	60
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	60
3.8.5 Uji Hipotesis	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	62
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	62
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Sahira Butik Hotel Pakuan	62
4.1.2 Visi dan Misi.....	62
4.1.3 Struktur Organisasi Sahira Butik Hotel Pakuan.....	62
4.2. Profil Responden.....	63
4.3 Analisis Deskriptif	67
4.3.1 Kompensasi (X1) Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan.....	67
4.3.2 Motivasi kerja (X2) Sahira Butik Hotel Pakuan	80
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	118
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	121
4.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	122
4.7 Uji Hipotesis	122
4.8 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian	124
4.8.1. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan.....	125
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	126
5.1 Simpulan.....	126
5.2 Saran	127
DAFTAR PUSTAKA	128
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	131
LAMPIRAN.....	132

DAFTAR TABEL

tabel 1.1 Klasifikasi Hotel.....	2
Tabel 1.2 Beberapa Hotel Bintang 3 Di Kota Bogor	3
Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan.....	4
Tabel 1.4 Pemberian Kompensasi Pada Sahira Butik Hotel Pakuan.....	5
Tabel 1.5 Data Upah Minimum Kabupaten/Kota Bogor	5
Tabel 1.6 Hasil Kuesioner Pra Survey Kompensasi	6
Tabel 1.7 Data Pelanggaran Dan Hukuman Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan.....	7
Tabel 1.8 Hasil Kuesioner Pra Survey Motivasi.....	8
Tabel 1.9 Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan	7
Tabel 1.10 Standar Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan	8
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya.....	28
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	45
Tabel 3. 2 Skala Likert Variabel X (X1 dan X2)	51
Tabel 3. 3 Keterangan Skala Likert Variabel (Y).....	51
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	53
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Motivasi	53
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	54
Tabel 3. 7 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	55
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi	56
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi.....	56
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 3. 11 Kriteria Interpretasi Nilai Rata-Rata (Mean)	58
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	66
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai “Pemberian gaji secara adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab”.....	68
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang diterima setiap bulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga”.	69

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat pemberian gaji secara adil sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah” .	69
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan saya”	70
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya dalam tujuan perusahaan”	71
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan telah memberikan insentif secara adil dan merata kepada seluruh karyawan”	72
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan yang diharapkan”	73
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan saya”	73
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan telah memberikan tunjangan hari raya yang cukup memadai disetiap tahunnya”	74
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa fasilitas yang telah diberikan perusahaan dalam menunjang pekerjaan sudah sangat layak”	75
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa perusahaan telah memenuhi penyediaan alat keselamatan untuk saya”	76
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas yang disediakan perusahaan untuk beribadah sudah sangat layak”	76
Tabel 4.17 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kompensasi Sahira Butik Hotel Pakuan.	77
Tabel 4.18 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kompensasi	78
Tabel 4.19 Dalam pekerjaan saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas	80
Tabel 4.20 Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal	81
Tabel 4. 21 Penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja	81

Tabel 4.22 Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan.....	82
Tabel 4.23 Setiap hasil pekerjaan yang telah dilakukan layak mendapatkan penghargaan.....	83
Tabel 4.24 Atasan saya memperlakukan saya dengan baik, dan memberikan dukungan dalam bekerja.....	84
Tabel 4.25 Saya selalu bertanggung jawab melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pertanggung jawaban saya.....	84
Tabel 4.26 Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan saya untuk mencapai tujuan perusahaan.	85
Tabel 4.27 Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu.....	86
Tabel 4.28 Saya mendapatkan pendidikan (studi lanjut) untuk mengembangkan potensi sesuai bidang pekerjaan.....	87
Tabel 4.29 Saya mendapatkan kesempatan mengembangkan kemampuan saya selama bekerja melalui pelatihan sesuai bidang pekerjaan.....	87
Tabel 4.30 Pekerjaan/jabatan yang diberikan perusahaan kepada saya, dapat mengembangkan potensi yang saya miliki.	88
Tabel 4.31 Saya sangat bersemangat dalam melakukan tugas pekerjaan.....	89
Tabel 4.32 Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini.	90
Tabel 4.33 Saya diberikan keleluasaan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.....	90
Tabel 4.34 Saya mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan saya.	91
Tabel 4.35 Saya diberikan keleluasaan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang dalam pekerjaan.....	92
Tabel 4.36 Saya mempunyai lingkungan kerja yang nyaman dan bersih.....	93
Tabel 4.37 Pimpinan mempunyai solusi ketika ada masalah terkait pekerjaan yang saya kerjakan.....	93
Tabel 4.38 Pimpinan dapat menyelesaikan masalah yang menyangkut perusahaan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas tenaga kerja.	94

Tabel 4.39 Para karyawan saling menghargai dan dapat bekerja sama dengan baik.....	95
Tabel 4.40 Saya melaksanakan pekerjaan saya sesuai SOP.....	96
Tabel 4.41 Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan.....	96
Tabel 4.42 Adanya tugas pokok dan fungsi karyawan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan.....	97
Tabel 4.43 Pemberian instruksi yang dilakukan oleh atasan untuk meningkatkan motivasi.....	98
Tabel 4.44 Perilaku karyawan lebih berhati-hati ketika ada pengawasan dari atasan.....	99
Tabel 4.45 Adanya pengawasan dari pimpinan diperlukan saat bekerja.	99
Tabel 4.46 Saya mendapatkan gaji sesuai dengan <i>job description</i> pekerjaan saya. ...	100
Tabel 4.47 Saya mendapatkan gaji sesuai dengan beban pekerjaan saya.	101
Tabel 4.48 Gaji menjadi faktor utama motivasi.....	102
Tabel 4.49 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Motivasi kerja karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan.	102
Tabel 4.50 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi	105
Tabel 4.51 Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.....	107
Tabel 4.52 Tanggapan responden mengenai “karyawan selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan”	108
Tabel 4.53 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan”	108
Tabel 4.54 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti”	109
Tabel 4.55 Tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu mencapai target produksi yang telah di tetapkan oleh perusahaan”	110
Tabel 4.56 Tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan”.	111
Tabel 4.57 Tanggapan responden mengenai “Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan”	111

Tabel 4.58	Tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu berusaha meminimalkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan”	112
Tabel 4.59	Tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya”	113
Tabel 4.60	Tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan oleh perusahaan sampai tugas itu selesai”. ...	114
Tabel 4.61	Tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan perusahaan dalam mencapai target perusahaan”	114
Tabel 4.62	Tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai menghasilkan produksi yang sesuai dengan standar produksi”	115
Tabel 4.63	Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan	116
Tabel 4.64	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	117
Tabel 4.65	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogoro-smirnov</i>	118
Tabel 4.66	Hasil Uji Multikolinieritas	119
Tabel 4.67	Hasil Uji Heteroskedastisitas	119
Tabel 4.68	Hasil Uji Linearitas	121
Tabel 4.69	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	121
Tabel 4.70	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	122
Tabel 4.71	Hasil Hipotesis (parsial t) Kompensasi	122
Tabel 4.72	Hasil Uji Hipotesis (Parsial t) Motivasi	123
Tabel 4.73	Hasil Uji Simultan (F) Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	124

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	42
Gambar 3. 1 Kurva uji Hipotesis	61
Gambar 3.2 Kurva Uji F (Uji Simultan).....	61
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Sahira Butik Hotel Pakuan	63
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	67
Gambar 4. 6 Histogram Kompensasi	79
Gambar 4. 7 Histogram Motivasi.....	106
Gambar 4. 8 Histogram Kinerja Karyawan.....	118
Gambar 4. 9 Uji Heteroskedastisitas.....	120
Gambar 4. 10 Kurva Hasil Uji Parsial (Uji T)	123
Gambar 4. 11 Kurva Hasil Uji Simultan (Uji F)	124

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuannya, tentunya suatu organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem agar suatu sistem ini berjalan dengan efektif agar dapat tercapainya pegawai yang berkualitas. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan di pengaruhi oleh kinerja karyawannya, suatu organisasi atau perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai. Kinerja juga dapat di ukur dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawan karena kompensasi merupakan faktor dalam meningkatkan kinerja yang di miliki masing-masing karyawan dan kompensasi diberikan untuk membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja. Selain itu motivasi juga merupakan bentuk apresiasi atau dorongan kepada pegawai agar bersemangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang di inginkan, karena kinerja yang baik akan dapat diraih jika penerapan kompensasi dan motivasi berjalan dengan baik maka tingkat kinerja pegawai akan mengalami kemajuan atau peningkatan.

Menurut Sustrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya.

Dalam organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kompensasi, kompensasi merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki masing-masing pegawai karena itu kompensasi diberikan untuk membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, karena kinerja yang baik akan dapat diraih jika penerapan kompensasi dan motivasi berjalan dengan optimal dan baik maka tingkat kinerja pegawai akan mengalami kemajuan atau peningkatan. Menurut Sinambela (2018) kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membangkitkan

mengabdikan diri kepada organisasi atau perusahaan, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya.

Selain kompensasi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi, motivasi juga merupakan faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan motivasi kerja seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Hasibuan (2017) motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan yang beralamat di Jl. Ciheuleut No. 5, Branangsiang, Kec. Bogor Timur., Kota Bogor, Jawa Barat 16143. Merupakan salah satu perusahaan perhotelan, Sahira Butik Hotel Pakuan adalah Unit terbaru dari Sahira Hotel, memiliki fasilitas dan pelayanan berkualitas tinggi dan berkonsep lain dari Hotel-hotel yang ada di kota Bogor.

Saat ini industri perhotelan di kota Bogor terus berkembang seiring dengan perkembangan dunia usaha yang ditandai dengan terus bertambahnya jumlah hotel yang ada. Dengan perkembangan tersebut persaingan antara hotel akan semakin meningkat. Oleh sebab itu hotel harus didukung oleh berbagai aspek agar dapat bersaing dengan hotel lain. Menurut Keputusan Menteri SK 241/H/70 Tahun/ 1970, menjelaskan hotel adalah perusahaan yang memberikan layanan jasa dalam bentuk penginapan atau akomodasi serta menyediakan hidangan dan fasilitas lainnya untuk umum yang memenuhi syarat-syarat *comfort*, *privacy*, dan bertujuan komersil. Selain tempat penginapan hotel juga mampu meningkatkan pendapatan daerah. Dimana hotel dapat memberikan pajak yang telah di bebaskan oleh pemerintah setempat. Menigkatnya pendapatan daerah tidak menutup suatu daerah akan semakin berkembang dan maju. Sebagaimana telah diketahui hampir setiap kota terdapat hotel yang memberikan jasa penginapan bagi orang yang membutuhkan, kebutuhan hotel dengan harga yang relatif murah di tempat yang strategis tentunya sangat diminati para wisatawan lokal maupun manca negara yang berkunjung ke kota Bogor.

Pada dasarnya hotel dapat diklasifikasikan berdasarkan kelasnya, di jelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Klasifikasi Hotel

No	Nama Hotel	Pesyaratan Hotel Berbintang
1	Hotel Melati	Minimal 15 Kamar
2	Hotel Bintang (*)	Minimal 15 Kamar, 1 Suite room, Restaurant, bar
3	Hotel Bintang (**)	Minimal 20 kamar, 2 Suite room, Restaurant, bar
4	Hotel Bintang (***)	Minimal 30 kamar, 3 Suite room, Restaurant, bar
5	Hotel Bintang (****)	Minimal 50 Kamar, 4 Suite room, Restaurant, bar

No	Nama Hotel	Pesyaratan Hotel Berbintang
6	Hotel Bintang (*****)	Minimal 100 Kamar, 5 Suite room, Restaurant, bar

Sumber : <http://gudangartikelpendidikan.blogspot.co.id/2011/11/pengertian-dan-klasifikasi-hotel.html>

Kebutuhan hotel dengan harga yang relatif murah seperti hotel Bintang 3 di tempat yang strategis tentunya sangat diminati para wisatawan lokal maupun mancanegara yang berkunjung ke Bogor. Dibawah ini merupakan beberapa hotel Bintang 3 yang merupakan tujuan dari beberapa wisatawan yang membutuhkan peristirahatan di Kota Bogor.

Tabel 1.2 Beberapa Hotel Bintang 3 Di Kota Bogor

No	Nama Hotel	Alamat
1	Savero Stle Hotel	Jln pajajaran No 38, Pusat Kota, Bogor
2	Ibis Styles Bogor Pajajaran	Jalan Raya Pajajaran No.37 Kelurahan Babakan Bogor
3	The Mirah Bogor Hotel	Jl. Pangrango No. 9A, Bogor
4	Hotel Santika Bogor	Jalan Raya Pajajaran Botani Square, Bogor
5	Sahira Butik Hotel Pakuan	Jl. Ciheuleut No 5 Pakuan Bogor

Sumber: https://www.tripadvisor.co.id/Hotels-g297706-zfc3-Bogor_West_Java_Java-Hotels.html

Berdasarkan informasi dari pimpinan perusahaan, Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor menerapkan Syariah Islam ke dalam operasional Hotel. Kehadiran Hotel dengan Konsep Syariah ini dapat mengurangi image masyarakat bahwa Hotel menjadi tujuan atau tempat maksiat, karena dengan Hotel Konsep Syariah, maka peraturan-peraturan yang dijadikan acuan untuk menjalankan operasionalnya adalah Hukum Syariah Islam. Bentuk penerapan Syariah dalam Sahira Butik Hotel Pakuan antara lain menyediakan makanan dan minuman halal, melarang sekamar untuk tamu non-mahram, menyediakan qur'an dan sejadah dalam kamar, menyediakan mushola dalam hotel, semua karyawan hotel berpakaian sopan dan wajib menjalankan ibadah.

Sahira Butik Hotel Pakuan merupakan salah satu hotel yang berdiri di kota Bogor dan konsisten bertahan ditengah industri perhotelan di Kota Bogor. Lokasi Sahira Butik Hotel Pakuan sangat strategis 10 meter dari pusat kota dengan didukung berbagai kemudahan bagi wisatawan yang ingin melakukan aktivitas bisnis, belanja, wisata,dll. Alat transportasi yang sangat mudah diakses di kota Bogor. Sahira Butik Hotel Pakuan memiliki kamar hotel sebanyak 43 kamar. Masing-masing kamar dengan fasilitas kamar mandi pribadi. Dan akses Wi-Fi gratis tersedia seluruh areanya.

Sahira Butik Hotel Pakuan mempunyai jumlah karyawan sebanyak 40 orang, yang dibagi dalam beberapa bagian.

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan

NO	Departemen	Jumlah Karyawan
1	HR	1
2	Finance & Accounting	3
3	Sales Marketing	1
4	Security	8
5	Engineering	4
6	Housekeeping	7
7	Front Office	4
8	FB Product	6
9	FB Service	6
Total Karyawan		40

Sumber: Sahira Butik Hotel Pakuan

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan berjumlah 40 orang dengan komposisi karyawan berdasarkan departemennya. Pada departemen HR berjumlah 1 orang karyawan, departemen Finance & Accounting berjumlah 3 orang karyawan, departemen Sales Marketing 1 orang karyawan, departemen Security 8 orang karyawan, departemen Engineering 4 orang karyawan, departemen Housekeeping berjumlah 7 orang karyawan, departemen Front Office berjumlah 4 orang karyawan, departemen FB Product berjumlah 6 orang karyawan, dan departemen FB Service berjumlah 6 orang karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, peneliti mendapatkan informasi dari pimpinan Sahira Butik Hotel Pakuan, bahwa kinerja para karyawan di Sahira Butik Hotel Pakuan sebenarnya cukup baik, namun banyak kendala yang sering terjadi, dimana masalah-masalah sumber daya manusia dan kompensasi, hal tersebut terjadi karena masih kurang tingginya tingkat kompensasi dan motivasi kerja karyawan Sahira butik hotel pakuan. Rendahnya kompensasi dan motivasi akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Tabel 1.4 Pemberian kompensasi pada Sahira Butik Hotel Pakuan

Kompensasi	Jenis	Keterangan
Finansial	Gaji	Diperoleh Setiap Bulan
	Service	Diperoleh setiap Bulan
	Tunjangan Hari Raya	Diperoleh setiap hari raya

Non Finansial		idul fitri
	Uang Yang Didapatkan atas Momen Tertentu	- Uang Kelahiran - Uang duka (jika orang tua / anak / suami / istri) yang Meninggal dunia
	Kesehatan	Jika karyawan Sakit
	Cuti	Yang sudah lebih dari 1 tahun bekerja mendapatkan libur selama 14 hari dalam 1 tahun

(sumber : Sahira Butik Hotel Pakuan, 2022)

Tabel 1.5 Data Upah Minimum Kabupaten/Kota Bogor

Upah Minimum Regional (UMR)	
Tahun	Upah Minimum Kabupaten/ Kota(UMK)
2020	Rp. 4.169.806,58
2021	Rp. 4.330.249,57
2022	Rp. 4.634.429
2023	Rp. 4.639.429

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai UMK kota Bogor pada tahun 2020 sampai dengan 2023 terus bertambah. Namun pada tahun 2022-2023 kenaikannya hanya Rp. 5000.

Tabel 1.6 Hasil Kuesioner Pra Survey Kompensasi

No	Pernyataan	S %	TS %
A	Gaji		
1.	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.	35 %	65 %
2	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.	45 %	55 %
B	Insentif		

3	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan.	75 %	25 %
4	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.	35 %	65 %
C	Tunjangan		
5	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.	50 %	50 %
6	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.	85 %	15 %
D	Fasilitas		
7	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.	55 %	45 %
8	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.	45 %	55 %

Sumber: Data Primer, Hasil olah data Pra-Survey 2022

Berdasarkan tabel 1.6 Hasil pra survey Kompensasi dapat disimpulkan bahwa 20 jumlah responden karyawan Sahira butik Hotel Pakuan menunjukkan sebagian besar Kompensasi pada Sahira Butik Hotel Pakuan cukup baik. Namun, dapat dilihat pada beberapa dimensi yang masih menunjukkan presentase kurang baik. Diantaranya pada dimensi gaji 65% karyawan menunjukkan Tidak setuju dengan gaji yang di terima sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Selain itu 65% karyawan tidak setuju dengan dengan insentif yang diterima karyawan karena tidak sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

Berikut daftar pelanggaran dan hukuman karyawan di Sahira Butik Hotel Pakuan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 7 Data Pelanggaran dan Hukuman Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan

Pelanggaran	Bentuk hukuman
Datang terlambat	denda Rp. 25.000- RP 50.000
Tidak mengikuti training Target 7 Jam	surat peringatan 1
Memakai barang/Fasilitas Hotel untuk kepentingan pribadi	surat peringatan 1

Sumber: Sahira Butik Hotel Pakuan (2022)

Bedasarkan data diatas, masalah motivasi kerja adalah beberapa karyawan sebagian merasa tertekan atas hukuman yang didapatkan tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari hukuman tersebut.

Tabel 1. 8 Hasil Kuesioner Pra Survey Motivasi

No	Pernyataan	S %	TS %
A	Kebutuhan akan Prestasi		
1	Penghargaan bagi karyawan dalam bekerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja.	50 %	50 %
2	Karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja.	95 %	5 %
B	Kebutuhan akan Afiliasi		
3	Karyawan lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.	90 %	10 %
4	Karyawan bangga jika hasil pekerjaan saya mendapatkan apresiasi dari atasan atarekan kerja.	95 %	5 %
C	Kebutuhan akan Kompetensi		
5	Karyawan memahami sistem & prosedur kerja berdasarkan pengetahuan & keahlian.	95 %	5%
6	Karyawan bersifat kooperatif, kerja sama mendukung pencapaian tujuan.	85 %	15 %
D	Kebutuhan akan Kekuasaan		
7	Karyawan yakin dengan kemampuannya dapat bekerja dengan baik di perusahaan.	95 %	5%
8	Karyawan mengutamakan tugas daripadakepentingan pribadi.	90 %	10 %

Sumber: Data Primer, Hasil olah data Pra-survey 2022

Berdasarkan hasil data Pra-Survey Motivasi dapat di simpulkan bahwa 20 jumlah responden karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan menunjukkan sebgaiian besar dimensi Motivasi kerja karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan cukup baik, namun dapat dilihat pada dimensi yang masih menunjukkan presentase kurang baik yaitu pada dimensi kebutuhan akan berprestasi 50% karyawan menunjukkan tidak setuju dengan Penghargaan bagi karyawan yang bekerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja.

Tabel 1. 9 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan

PERILAKU KERJA	2020			2021			2022		
	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	80	8	10	75	7,5	10	75	7,5
2. Tanggung Jawab	10	80	8	10	80	8	10	70	7
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	80	8	10	75	7,5
4. Kepemimpinan	10	80	8	10	75	7,5	10	70	7
HASIL KERJA									
1. Kualitas kerja	20	90	18	20	80	16	20	80	16
2. kuantitas kerja	20	80	16	20	80	16	20	80	16
3. keterampilan kerja	20	80	16	20	70	14	20	70	14
JUMLAH	100		82,5	100		77	100		75

Sumber: HRD Sahira Butik Hotel, 2022

Dari tabel 1.9 dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan pada tahun 2020,2021, dan 2022 mengalami penurunan, dilihat dari fluktuasi tahun 2020 dengan skor sebesar 82,5%, fluktuasi tahun 2021 dengan skor 77%, fluktuasi tahun 2022 dengan skor 75%. Pada dasarnya penilaian kinerja ini dilakukan setiap akhir tahun, dan terdapat standar-standar operasional dalam penilaian kinerja pada Sahira Butik Hotel Pakuan. Berikut adalah data standar penilaian kinerja Sahira Butik Hotel Pakuan:

Tabel 1. 10 Standar Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan

NO	Nilai (%)	Kategori
1	91-100	Sanagat Baik
2	80-90	Baik
3	61-79	Cukup Baik
4	50-60	Kurang Baik
5	40-49	Buruk
6	39-kebawah	Sangat Buruk

Sumber: HRD Sahira Butik Hotel Pakuan

Bedasarkan alur penulis, tersebut bahwa kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, sedangkan motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melakukan kinerja yang baik. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi dapat melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan

operasional yang baik. Apabila motivasi kerja karyawan bisa di bangun, maka karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan. Mengingat pentingnya kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian di Sahira Butik Hotel Pakuan, yang berlokasi di Bogor.

Ketatnya persaingan bisnis yang ada menuntut Sahira Butik Hotel Pakuan untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga mampu memotivasi karyawan agar mau berkerja dengan baik.

Atas dasar uraian tersebut di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SAHIRA BUTIK HOTEL PAKUAN**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar Belakang masalah yang telah di uraikan, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi dikarenakan penurunan angka motivasi yang disebabkan kurangnya tingkat apresiasi kinerja dan dorongan yang di dapat oleh karyawan.
2. Gaji yang karyawan terima belum sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepada karyawan.
3. Adanya faktor – faktor yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai karena pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi yang kurang memuaskan bagi pegawai.
4. karyawan belum bisa bekerjasama dalam prestasi kerja oleh karena itu prestasi kerja karyawan dan penilaian kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan kembali.
5. Hasil prasurvey pada kompensasi yang menunjukkan masih belum cukup baik pada segi Insentif .

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan ?
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk memperoleh data dan informasi tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan. Dapat digunakan sebagai bahan dalam penyusunan tugas metode penelitian. Penelitian ini juga dimaksud sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah yang ada dalam organisasi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Sahira Butik Hotel Pakuan ?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Sahira Butik Hotel Pakuan ?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan ?

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pengalaman Mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan.

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi pada Sahira Butik Hotel Pakuan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Dengan penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan dapat mempraktekkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) umumnya adalah suatu ilmu dalam bidang manajemen yang mengkhususkan dan mengatur manajemen dari aspek manusianya. Dalam organisasi pada sumber daya manusia yang dikelola itu sangatlah penting karna manusialah yang melakukan segala kegiatan didalam organisasi tersebut.

Adapun definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2017), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2017), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia dalam mencapai satu tujuan.

Dari definisi di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama yaitu bahwa, manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan demikian tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

2.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki suatu tenaga kerja yang memuaskan. Menurut Hasibuan (2017) meliputi :

- a. Perencanaan
Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integritas dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- c. Pengarahan
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan kerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.
- d. Pengadiln
Pengadiln (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- e. Pengandaan
Pengandaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk menciptakan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- f. Pengembangan
Pengembangan (*development*) adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja msa kini maupun masa depan.
- g. Kompensasi
Kompensasi (*compensastion*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah

adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan presentasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsisten.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik akan dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebgaiian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. (pemeberhentian ini diatur dalam undang-undang No. 13 tahun 2013 tentang hukum ketenagakerjaan).

Dari uraian di atas tersebut, jelaskan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia, baik yang bersifat manajerial maupun operasional sangat berguna dalam mendukung pencapaian dari tujuan perusahaan.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yang berbentuk penghasilan langsung maupun tidak langsung dan juga merupakan faktor yang paling utama mengapa seseorang bekerja.

Berikut ini adalah definisi kompensasi menurut para ahli:

Menurut Kasmir (2017) menyatakan bahwa kompensasi merupakan hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dan sebaliknya merupakan kewajiban perusahaan untuk membayar atas kontribusi yang telah diberikan, baik tenaga, pikiran maupun waktu selama bekerja.

Menurut Sinambela (2017) kompensasi adalah salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan seluruh pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada perusahaan, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan.

Menurut sustrisno (2017) Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja, motivasi kerja dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaannya dari perusahaan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung dan juga merupakan suatu motivasi utama seseorang mengapa harus bekerja.

2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Tigas jenis kompensasi secara garis besar menurut Nawawi dalam (Priansa,2017) adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung
Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi Tidak Langsung
Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
3. Insentif
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

2.2.3 Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi anatara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin,

serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah Menurut Hasibuan (2019). Berikut penjelasannya:

1. Ikatan kerjasama

Dengan pemeberian kompensasi terjalannya ikatan kerjasama secara formal anantara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan/atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektififitas

Pengadaan karyawan dan efektififitas jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan pemberian kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualitas baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan munvul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

4. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya. Kompensasi yang layak akan memudahkan manajer dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat kerja

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dihadirkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hamali (2018) faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Tingkat biaya hidup
Kompensasi yang diterima oleh seseorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal dikota kecil;
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
Informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat di ketahui. Jika tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan;
3. Tingkat kemampuan perusahaan
Perusahaan memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya.
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang besar pula.
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan pada para karyawan.

2.2.5 Indikator Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah hal yang dicari karyawan dalam semua pekerjaan, karena kompensasi sangat dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan hidup untuk memperolehnya sebagai salah satu upaya yaitu harus mempunyai kinerja yang baik, agar mendapatkan kepuasan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mengukur kompensasi yang diberikan perusahaan, maka digunakan indikator kompensasi. Indikator kompensasi menurut Simamora (2018) sebagai berikut:

1. Gaji/Upah

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan
Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang di tanggung perusahaan, tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas
Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses kepesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang di peroleh karyawan.

Adapun indikator Kompensasi menurut Hasibuan (2016) yaitu :

- a. Gaji
Merupak uang yang diberikan setiap bulanan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- b. Fasilitas
Merupakan sarana penunjang yang diberikan secara oleh organisasi.
- c. Insentif
Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerja melebihi standar yang ditemukan.
- d. Tunjangan
Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- e. Upah
Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- f. Produktivitas kerja karyawan
Merupakan kemampuan karyawan dalam produksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dapat dikaitkan produktivitas apabila mampu menghasilkan barang atau jasa.

Berdasarkan teori-teori indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi terdiri dari upah, gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Indikator-indikator ini merupakan hal yang harus diperhatikan perusahaan agar terciptanya kompensasi yang adil dan layak bagi seluruh karyawan.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengerian Motivasi Kerja

Motivasi berarti pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat. Pada diri pegawai akan timbul keyakinan bahwa dengan berkerja baik tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai. Organisasi akan lebih berhasil bila orang-orang yang bekerja dalam melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut para pegawai perlu diberikan arahan atau dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi.

Berikut adalah pengertian motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya sebagai berikut:

Menurut (Hafidzi, 2019) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Sadirman, (2018). Motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.

Menurut (Irviani & fauzi, 2018). Motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Menurut Hamali (2018). Motivasi adalah keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan

Berdasarkan uraian definisi menurut para ahli diatas maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah dibentuk dalam sebuah organisasi.

2.3.2 Jenis Motivasi

Motivasi banyak sekali jenisny, karena dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Adapun menurut Sardiman (2018), mengatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar.

2.3.3 Fungsi Motivasi

Motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan, yang nantinya akan mempengaruhi kekutan dari kegiatan tersebut. Dimana motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Menurut Sardiman (2018), fungsi motivasi ada 3, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arahan perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berfungsi sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dan mencapai prestasi. Dengan adanya usaha yang tekun dan terutama didasari adanya motivasi, maka seseorang yang melakukan kegiatan itu akan dapat melahirkan prestasi yang baik dan sasaran akan tercapai.

2.3.4 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2017), terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan perusahaan
5. Mengefektifkan peggadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi

Berdasarkan uraian diatas peneliti dapat menarik kesimpulan tujuan motivasi adalah untuk mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan pegawai ataupun keinginan organisasi.

2.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Herberg dalam Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya (2017), mengungkapkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Intrinsik, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, antara lain:
 - 1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
 - 2) Kemajuan (*advancement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpulang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - 3) Tanggung jawab (*responsibility*). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
 - 4) Pengakuan (*recognition*). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 - 5) Pencapaian (*achievement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
2. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup:
 - 1) Administrasi dan kebijakana perusahaan. Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
 - 2) Penyeliaan/pengawasan. Tingkat kewajaran pengawasan dirasakan oleh tenaga kerja.
 - 3) Gaji. Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
 - 4) Hubungan antar pribadi. Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain. Penting dan harus di perhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan pemaparan yang telah dikemukakan sebelumnya perihal motivasi kerja seseorang, diketahui bahwa motivasi itu bisa timbul dari adanya dorongan dari dalam dirinya sendiri (internal) ataupun adanya dorongan dari luar (eksternal) terhadap orang tersebut. Hamzah B. Uno (2013) menjelaskan dimensi internal dan dimensi eksternal sebagai berikut:

- a. Dimensi internal, meliputi:
 - 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Tanggung jawab seorang guru sewaktu melaksanakan tugasnya merupakan suatu model pemeliharaan motivasi. Tanggung jawab ini pula yang menyebabkan seorang guru termotivasi untuk bekerja lebih baik.
 - 2) Mengutamakan prestasi dari yang dikerjakan. Prestasi bisa dijadikan salah satu tolak ukur mengapa secara individu guru termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Guru yang mempunyai motivasi berprestasi untuk bekerja lebih baik.

- 3) Rasa aman dalam bekerja. Rasa aman dari menjadi korban teror psikologis (*bullying*) maupun ancaman lainnya didunia kerjanya, akan menyebabkan seseorang termotivasi untuk bekerja dengan baik. Apabila seorang tidak menjadi korban di tempat kerja, maka guru termotivasi untuk bekerja lebih baik dan menrasa nyaman dalam menjalankan tugas. Begitu pula dengan adanya program tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja, pensiun, dan asuransi bagi guru akan mendorong perilaku mereka uantuk meningkatkan kinerja mereka.
- b. Dimensi motivasi eksternal, meliputi:
- 1) insentif dalam pekerjaan. Bahwa insentif yang adil dan kompetitif yang diberikan terhadap guru akan membangkitkan semangat motivasi kerja mereka dalam menyelesaikan tugasnya dan meningkatkan kinerja kerja mereka.
 - 2) Kualitas kehidupan kerja. Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) menyediakan lingkungan kerja yang mendorong motivasi guru meningkatkan keahlian-keahlian mereka. Karena itu, keberadaan Kualitas Kehidupan kerja disuatu sekolah dapat dikondisikan dengan optimal agar perilaku kerja guru optimal sehingga keahlian mereka meningkat.
 - 3) Penghargaan. Bahwa dengan memberikan penghargaan atas preestasi kerja mereka merupakan salah satu aspek yang mendorong motivasi seorang guru bekerja lebih baik lagi.
 - 4) Tjuan sekolah yang jelas. Tujuan sekolah pun merupakan hal yang sangat dekat dengan iklan organisasi, dikarenakan apabila seorang guru berhasil mencapai tujuan sekolah dengan baik maka guru tersebut akan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan timbulnya kepuasan kerja tersebut, akan menimbulkan semangat dan motivasi yang tinggi.

2.3.6 Prinsip-prinsip Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017), prinsip dalam motivasi kerja dapat lima prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Prinsip Partisipasi
Dalam upaya motivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.
2. Prinsip Komunikasi
Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pimpinan mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.

4. Prinsip Pendelegasian wewenang

Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang di lakukannya.

5. Prinsip memberi perhatian

Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

Berdasarkan pengertian menurut ahli diatas penulis sampai pada pemahaman bahwa prinsip dalam memotivasi kerja yaitu prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelagasian wewenang dan prinsip pemberi perhatian.

2.3.7 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut teori Herzberg dalam muhammad Burso (2018) yaitu:

1. Faktor Motivasi (Intrinsik), yang tergolong dalam faktor intrinsic adalah:
 - a. Prestasi kerja
 - b. Pengakuan orang lain
 - c. Tanggung jawab
 - d. Kesempatan untuk maju
 - e. Kerjaan itu sendiri
2. Faktor Hygiene atau pemeliharaan (Ekstrinsik), yang tergolong dalam faktor ekstrinsik adalah:
 - a. Kondisi kerja fisisk
 - b. Hubungan antar pribadi
 - c. Kebijakan administrasi
 - d. Pengawasan
 - e. Gaji

Adapun indikator Menurut Hasibuan (2017:145) memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.

4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

2.3.8 Teori -Teori Motivasi Kerja

Berikut adalah beberapa teori tentang motivasi yang di kemukakan oleh beberapa para ahli (Sedarmayanti, 2017) antara lain:

1. Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow. Teori ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melakat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu:
 - a. Kebutuhan fisik
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan social
 - d. Kebutuhan pengakuan
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri
2. Teori X dan Y
Teori ini indicetuskan oleh McGregor menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang ingin menghindari pekerjaan, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya.
3. *Thee Needs Teory*
Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:
 - a. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
 - b. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
 - c. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.
4. *ERG Theory*
Clayton P. Alderfer, mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG yaitu *Existence, Relatedness, Growth*. Teori ini merupakan modifikasi dari teori Abraham Maslow. Teori ini menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan manusia:
 - a. *Existence*, berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.

- b. *Relatedness*, berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
 - c. *Growth*, berhubungan dengan kebutuhan perkembangan diri.
5. *Theory Dua Faktor*

Teori ini disebut juga *motivation-hygiene theory* dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, mrakit sebuah barang, mengkordinasi sebuah kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan, dan lain-lain disebut *job content*, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang disebut *job context*.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karywan

Menurut Sumardjo dan Priansa (2018) kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menngemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisai, sedangkan menurut Afandi (2018) kinerja merupakan hasil kerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang tau kelompok orang dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta ketepatan waktu. Sedangkan Menurut kasmir (2019) kinerja merupakan prestasi kerja yang di peroleh seseorang dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam jangka wakyu atau periode tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik hasil maupun perilaku kerja adalah:

1. Kemampuan dan keahlian, Kemampuan dan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.
3. Rancangan kerja yaitu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.
4. Kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang artinya setiap orang memiliki karakter yang berbeda-beda.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang memimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahan.
8. Budaya organisasi kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perusahaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjelaskan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Mathis dan Jackson dalam sumardjo dan priansa (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Kemampuan individual
Mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis, dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.
2. Usaha yang dicurahkan
Usaha yang di curahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun pegawai tingkat memiliki tingkat keterampilan

untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan merupakan cerminan dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan dari apa yang dilakukan.

3. Lingkungan operasional

Dalam lingkungan operasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

Dari beberapa faktor diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya kemampuan keahlian, kepuasan kerja, loyalitas, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan tentang individual, usaha yang dicurahkan dan lingkungan operasional. Faktor-faktor ini perlu lebih diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi karena menyangkut dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.4.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditetapkan atau belum. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran.

Menurut Kasmir (2019) penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Menurut Hasibuan (2019) penilaian kinerja merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Menurut Maier dalam Sumardjo dan Priansa (2018) penilaian kinerja merupakan sukses atau tidaknya seseorang dalam mengemban tugasnya. Sedangkan menurut Davis dalam Kasmir (2019) mengatakan bahwa “penilaian kinerja adalah suatu proses dimana organisasi mengevaluasi hasil kinerja individu pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam periode tertentu.

2.4.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Pelaksanaan Penilaian Kinerja memberikan banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Hanya saja terkadang masih ada

perusahaan belum memikirkan arti penting penilaian kinerja. Bagi perusahaan yang sudah berjalan secara baik dan profesional pelaksanaan penilaian kinerja sangat penting untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan Menurut Kasmir (2016), adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karier.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan.
9. Buday kerja.
10. Menerapkan sanksi

Menurut Allen dalam Wibowo (2016) menjelaskan manfaat penilaian kinerja yaitu:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerjaan setiap tahun.
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

2.4.5 Indikator Kinerja

Menurut mangkunegara (2017) ada beberapa alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Adapun indikator Kinerja Karyawan Menurut Novi Ruth Silaen (2021) dinyatakan bahwa:

1. **Kualitas Kerja**
Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
2. **Kuantitas Kerja**
Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan dalam kualitas.
3. **Ketepatan Waktu**
Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
4. **Efektifitas**
Menaikan hasil dari setiap tingkat penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
5. **Komitmen**
Tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Berdasarkan uraian dari para ahli di atas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil Penelitian
1.	Penulis: 1. I Made Murjana 2. Nendy Pratama Agusfiant o 3. Yusi	Variabel (X1): Kompensasi Variabel (X2): Motivasi Variabel	Variabel (X1) - Gaji - Insentif - Bonus - Tunjangan - Fasilitas Menurut Samsudin dalam Muh. Kurniawansyah,	Analisis Regresi linier berganda, dengan uji t, dan uji f.	Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh parsial terhadap

	<p>Faizathul Octavia Tahun: 2021</p> <p>Judul : Pengaruh pemebrian Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Mataram Hotel)</p>	<p>(Y): Kinerja karyawan</p>	<p>(2017:20)</p> <p>Variabel (X2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan Fisik - Kebutuhan rasa aman - Kebutuhan sosial - Kebutuhan akan harga diri - Kebutuhan aktualisasi diri <p>Menurut: Suwatno (2011:117)</p> <p>Variabel (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas pekerjaan - Kualitas pekerjaan - Ketepatan waktu - Kehadiran karyawan - Kemampuan kerja sama <p>Menurut: Bangun, (2012:233)</p>	<p>kinerja karyawan pada Mataram Hotel. Dimana variable Kompensasi(X1) nilai t_{hitung} (3,056) > t_{tabel} (2,037) dan nilai signifikansinya sebesar (0.005) < 0,05. berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), begitu juga variable motivasi(X2) nilai t_{hitung} (2,676) > t_{tabel} (2.037) dan nilai signifikansinya sebesar (0.012) < 0,05. menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap (Y).</p> <p>Uji f simultan menunjukan bahwa nilai F_{hitung} (21,098) > F_{tabel} (3,29) dengan Signifikan. (0,00) < 0,05 maka hipotesis diterima. Model regresi menunjukan variabel kompensasi(X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama</p>
--	---	----------------------------------	--	--

					<p>berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan .(Y)</p> <p>Hasil pengujian beta variabel Kompensasi sebesar 0,448, dan nilai beta variabel motivasi sebesar 0,392. Ini disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja yaitu variabel kompensasi.</p>
2.	<p>Penulis: Melatina Asriani, Robi Awaluddin, Yoyo Sunaryo</p> <p>Tahun: (2021)</p> <p>Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Resort Sangkan Kab. Kuningan Pada Masa Pandemi Covid-19</p>	<p>Variabel (X1): Kompensasi</p> <p>Variabel (X2): Motivasi</p> <p>Variabel (Y): Kinerja</p>	<p>Variabel(X1): Memiliki dua dimensi yaitu kompensasi langsung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Tunjangan - Insentif <p>Kompensasi finansial tidak langsung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asuransi - Penghargaan <p>Menurut: Mondy (2008:4)</p> <p>Variabel (X2): Memiliki dua dimensi yaitu, Motivasi internal memiliki indikator sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bekerja secara optimal - Prestasi karyawan - Karyawan yang berpotensi 	<p>Uji t, uji f, & analisis linear berganda. Diabantu dengan IBM SPSS <i>Statistik 25</i>.</p>	<p>Variabel Kompensasi (X1) didapat t hitung sebesar 2,691 dan kemudian dihitung dengan ttabel dijumlahkan sebesar 1,993. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,691 > 1,993$), maka pada saat itu H_0 ditolak dan H_1 diakui, dan ini berarti Kompensasi (X1) agak memberikan dampak positif dan signifikan</p>

			<p>Motivasi Eksternal</p> <ul style="list-style-type: none"> - upah <p>Menurut : Sutrisno (2010)</p> <p>Variabel (Y):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas pekerjaan - Kuantitas pekerjaan - Ketepatan waktu kerja <p>Menurut : Malthis & Jackson (2006)</p>		<p>terhadap Kinerja Karyawan di Grage Resort Sangkan Kuningan.</p> <p>Variabel Motivasi Kerja (X2) didapat t_{hitung} dimana 2,230 dibicarakan dengan t_{tabel} dijumlahkan sebesar 1,993. Dengan demikian, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,230 > 1,993), maka H_0 ditolak dan H_1 diakui, yang berarti bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan.</p> <p>Keputusan hipotesis berlaku dalam contoh ini, jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}, maka koefisien korelasi yang diuji signifikan (H_0 ditolak dan H_1 diakui). Dari data terlihat jelas bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (6,543 ></p>
--	--	--	---	--	---

					3,122), menyiratkan bahwa koefisien korelasi berganda adalah substansial. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan.
3.	<p>Penulis: Ferry Siswadhi, Fitriana Afrianti, & Reni Yuliviona</p> <p>Tahun : 2022</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Kerinci</p>	<p>Variabel (X1): Kompensasi</p> <p>Variabel (X2): Motivasi</p> <p>Variabel (Z) Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel (Y) Kinerja</p>	<p>Variabel (X1):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Upah & Gaji - Insentif - Tunjangan - Fasilitas <p>Menurut : Hani (2012)</p> <p>Variabel (X2):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan prestasi: <ul style="list-style-type: none"> - Mengembangkan kreativitas. - Antusias untuk berprestasi tinggi. 2. Kebutuhan akan afiliasi : <ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain - Kebutuhan akan perasaan dihormati. - Kebutuhan akan perasaan maju & tidak gagal - Kebutuhan akan 	<p>Statistik deskriptif.</p> <p>Analisis jalur (<i>Path Analysis</i>) dengan korelasi, regresi dan jalur.</p>	<p>Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan nilai t hitung $< t$ tabel (0.278 < 2.20099), maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja</p>

			<p>perasaan ikut serta.</p> <p>3. Kebutuhan akan kekuasaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Memiliki kedudukan yang terbaik. - Mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan. <p>Menurut : (Hasibuan, 2002)</p> <p>Variabel (Z) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Balas jasa yang adil dan layak. - Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian. - Berat ringannya pekerjaan. - Suasana dan lingkungan pekerjaan. - Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan. - Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. - Sifat pekerjaan monoton atau tidak. <p>Menurut: (Hendriani & tantra, 2014).</p> <p>Variabel (Y):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas kerja. - Kualitas kerja. - Kerja sama atau hubungan kerja. - Pemanfaatan waktu atau ketangguhan. 		<p>karyawan.</p> <p>Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel (-0.515 > -2.20099), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ini dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel (4.716 > 2.17881), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Motivasi tidak</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.928 < 2.17881$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0.347 > -2.17881$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
--	--	--	--	--	--

4.	<p>Penulis : Johan Sebastian Kristanto & Hans Nondolesmono</p> <p>Tahun: (2017)</p> <p>Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan F&B Service Department di Hotel X, Sawangan, Nusa Dua Bali.</p>	<p>Variabel (X1)</p> <p>Motivasi</p> <p>Variabel (X2)</p> <p>Kompensasi</p> <p>Variabel (Y)</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Variabel (X1)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pencapaian prestasi - Pengakuan - Tanggung jawab - Kemajuan - Pekerjaan itu sendiri - Kemungkinan. <p>Variabel (X2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Insentif - Bonus - Pelatihan dan pengembangan - Pujian - Cuti <p>Variabel (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Pelaksanaan tugas - Tanggung jawab 	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif.</p> <p>Uji hipotesis Linear berganda dan Uji t</p>	<p>Koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,073, menunjukkan bahwa jika variabel bebas motivasi yang terdiri dari 7 indikator disediakan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan.</p> <p>Koefisien regresi kompensasi (X2) sebesar 0,285, menunjukkan bahwa jika variabel bebas motivasi yang terdiri dari 6 indikator disediakan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa dengan tingkat signifikansi 0.05 maka dapat dilihat bahwa hanya variabel kompensasi (X2) yang memenuhi syarat yaitu memiliki tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil daripada</p>
----	---	---	--	--	--

					0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Untuk variabel motivasi (X1) tidak memenuhi syarat karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0.369, maka H0 diterima dan H1 ditolak sehingga kesimpulan yang dapat ditarik adalah motivasi tidak berkorelasi signifikan secara parsial dengan kinerja. Sedangkan untuk variabel kompensasi (X2) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dapat dikatakan berkorelasi signifikan secara parsial dengan kinerja karyawan.
5.	Penulis: Aria Mulyapradana, Tri Rosewati, & Farikhul Muafiq Tahun: 2020 Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel	Variabel (X1): Kompensasi Variabel (Y): Kinerja karyawan	Variabel (X1): Kompensasi langsung Kompensasi tidak langsung Variabel (Y): - Kualitas - kuantitas - Waktu Kerja - Kerjasama	Uji validitas, uji reabilitas, Analisis Regresi linier sederhana. & uji t.	penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan dengan nilai koefisien 0,734 artinya terjadi

	Dafam Kota Pekalongan.			<p>pengaruh positif atau searah antara kompensasi dengan kinerja karyawan dengan t_{hitung} sebesar 12.406 dan nilai signifikansi 0.000. dikarenakan nilai t_{hitung} 12.406 > t_{table} 1.681 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 maka data dinyatakan signifikan maka hipotesa H_a diterima kebenarannya karena t_{tabel} lebih besar dari r_{tabel}. disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap berpengaruh positif signifikan. Adapun validitas dan realibilitas untuk skala kompensasi berkisar dari 0.538 sampai 0.872 dan koefisien reliabilitas 0.945 dengan r_{tabel} yaitu N 42 adalah 0.25 (5%). Dan skala kinerja diperoleh kisaran 0.530</p>
--	---------------------------	--	--	--

					sampai 0.928 dan koefisien reliabilitas 0.925 dengan r_{tabel} yaitu N 42 adalah 0.25 (5%).
--	--	--	--	--	---

1. Persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Murjana, Nendy Pratama Agusfianto dan Yusi Faizathul Octavia

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Murjana, Nendy Pratama Agusfianto dan Yusi Faizathul Octavia yaitu sama menggunakan variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi dan Motivasi serta variabel terikatnya Kinerja Karyawan. Selain itu, pada penelitian ini menggunakan metode penelitian dan penarikan sampel yang sama dengan yang dilakukan oleh I Made Murjana, Nendy Pratama Agusfianto dan Yusi Faizathul Octavia yaitu menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan uji t dan uji f.

Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada objek penelitian. Dan pada jenis penelitian I Made Murjana, menggunakan penelitian asosiatif. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode *Explanatory Survey*.

2. Persamaan dan Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Melatina Asriani, Robi Awaluddin dan Yoyo Sunaryo

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melatina Asriani, Robi Awaluddin dan Yoyo Sunaryo yaitu sama menggunakan variabel bebas yang terdiri dari kompensasi dan Motivasi serta variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Selain itu, pada penelitian ini pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data dan penarikan sampel yang sama dengan yang dilakukan oleh Melatina Asriani, Robi Awaluddin dan Yoyo Sunaryo yaitu menggunakan uji t, uji f dan analisis regresi linear berganda dan penarikan sampel Non Probability Sampling (Sampling Jenuh).

Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada metode pengumpulan data. Pada penelitian yang dilakukan oleh Melatina Asriani, Robi Awaluddin dan Yoyo Sunaryo teknik pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara.

3. Persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferry Siswadhi, Fitriana Afrianti dan Reni Yuliviona

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang di lakukan oleh Ferry Siswadhi, Fitriana Afrianti dan Reni Yuliviona yaitu Alat analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan Teknik sampel jenuh dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada uji hipotesis. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ferry Siswadhi, Fitriana Afrianti dan Reni Yuliviona hanya menggunakan uji signifikan parsial (t). Sedangkan dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan yaitu uji t (parsial) dan uji f (signifikan simultan).

4. Persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang di lakukan oleh Johan Sebastian Kristanto, Hans Nondolesmono

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang di lakukan oleh Johan Sebastian Kristanto, Hans Nondolesmono yaitu sama sama menggunakan variabel bebas yang terdiri dari Motivasi dan Kompensasi serta variabel terikatnya Kinerja karyawan. Teknis analisis data menggunakan Regresi linear berganda dan Uji t.

Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada objek penelitian. Pada penelitian yang di lakukan oleh Johan Sebastian Kristanto dan Hans Nondolesmono menggunakan metode penelitian pendekatan dengan metode kuantitatif dan teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling (purposive sampling). Sedangkan pada penelitian ini dilakukan dengan non probability sampling teknik yang di gunakan adalah sampel jenuh/sensus.

5. Persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Aria Mulyapradana, Tri Rosewati dan Farikhul Muafiq

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang di lakukan oleh Aria Mulyapradana, Tri Rosewati dan Farikhul Muafiq. Yaitu menggunakan teknik sampling sensus dan metode kuantitatif. Dengan menggunakan kuisisioner dan metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas.

Sedangkan perbedaan diantara keduanya yaitu penelitian yang di lakukan oleh Aria Mulyapradana, Tri Rosewati dan Farikhul Muafiq yaitu menggunakan metode analisis regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Linear Berganda.

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia merupakan pemegang kunci dan peran yang penting bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih dan keberhasilan dan tujuan maka dari itu kompensasi dan motivasi sangat diperlukan didalam suatu organisasi untuk menciptakan tujuan organisasi.

Kompensasi adalah faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kompensasi diberikan untuk membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, karena kinerja yang baik akan dapat diraih jika penerapan kompensasi dan motivasi berjalan dengan optimal dan baik maka kinerja karyawan akan mengalami kemajuan atau peningkatan.

Dan sebaliknya tanpa motivasi kerja karyawan tidak akan menghasilkan kinerja yang baik dan tidak dapat mencapai target dan tujuan yang diharapkan, karena motivasi memberikan suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Sahira Butik Hotel Pakuan sangat memahami bahwa kompensasi menjadi salah satu yang sangat penting didalam suatu organisasi atau perusahaan untuk memberikan apresiasi dan meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Adapun indikator Kompensasi Menurut Simamora (2017), yaitu : Gaji/upah, insentif, tunjangan, fasilitas.

Selain itu dengan adanya motivasi maka seseorang akan berbuat sesuatu sehingga mengarahkan karyawan terhadap tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bisa memperkuat atau memperlemah kinerja karyawan. Secara individu, motivasi kerja dapat dilihat daripada usaha peningkatan kebutuhan hidup karyawan dan organisasi. Motivasi mempunyai hubungan erat dengan kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor penyebab tinggi rendahnya kinerja karyawan. Adapun indikator Motivasi menurut teori Herzberg dalam Muhammad Burso (2018) terbagi menjadi dua bagian yaitu: Faktor Motivasi (Intrinsik), yang tergolong dalam faktor intrinsik yaitu: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, kerjaan itu sendiri. Dan Faktor Hygiene atau pemeliharaan (Ekstrinsik), yang tergolong dalam faktor ekstrinsik yaitu: kondisi kerja, hubungan antar pribadi, kebijakan administrasi pengawasan, & gaji.

Kinerja adalah bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang bersal dari hasil kerja itu sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang sudah ditentukan sebelumnya. Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Dengan adanya kompensasi maka seseorang akan bersemangat dan gigih untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dengan begitu kinerja pegawai akan tinggi dan dengan adanya disiplin kerja maka setiap pegawai akan mengikuti setiap aturan dan tata tertib yang ada didalam organisasi atau perusahaan. Apabila hal tersebut bisa dilaksanakan dengan optimal dan teratur

maka tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai dengan cara yang efektif dan efisien.

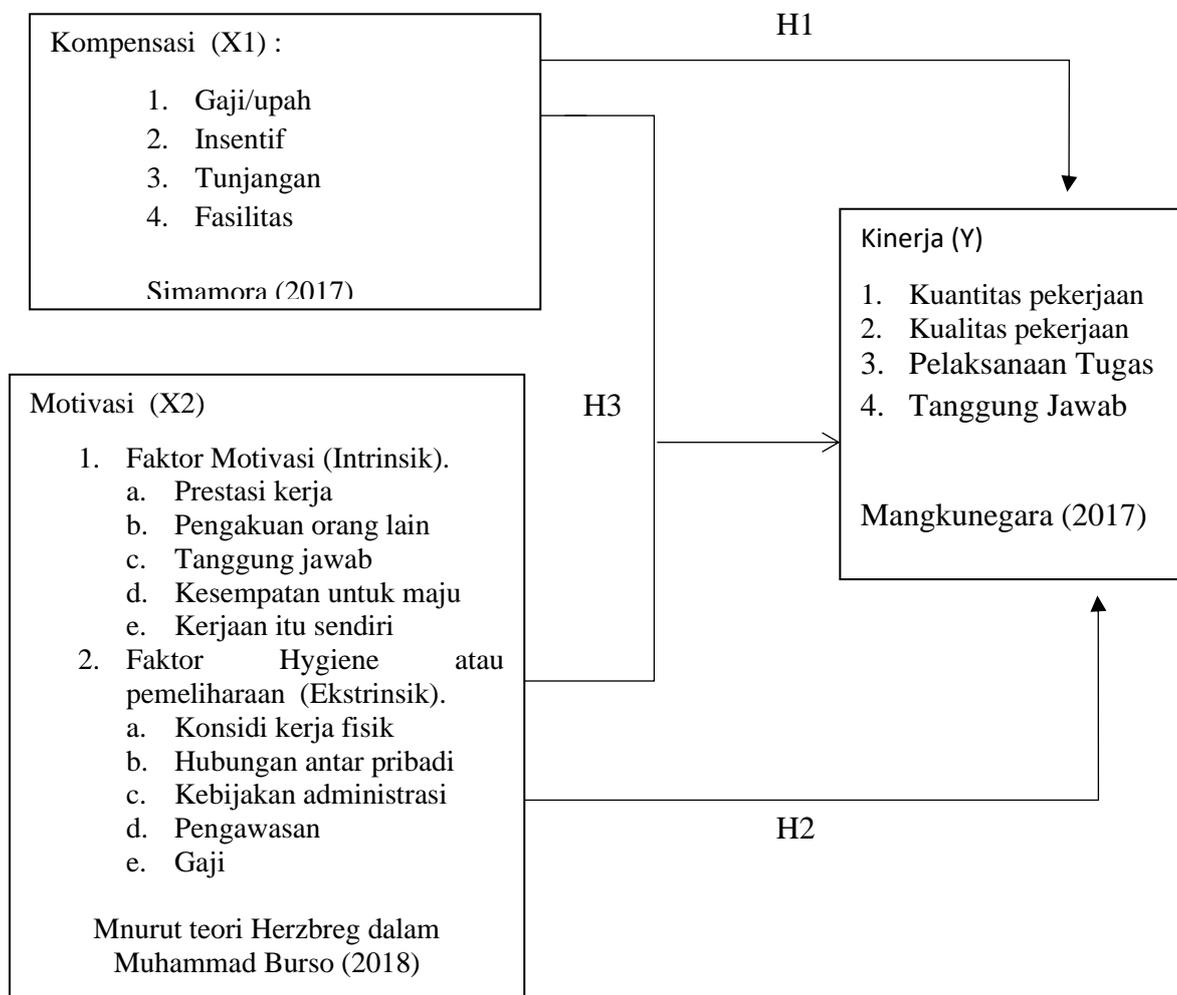
Berikut ini merupakan indikator yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017), yaitu: Kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Semakin baik kompensasi karyawan dalam organisasi atau perusahaan maka akan berdampak pada meningkatnya tingkat motivasi kerja dimana karyawan akan semakin patuh terhadap aturan-aturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan kompensasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kompensasi dan motivasi adalah kualitas pegawai itu sendiri dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tanpa dukungan kompensasi dan motivasi yang baik organisasi atau perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal dan efektif.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh I Made Murjana, Nendy Pratama Agusfianto dan Yusi Faizathul Octavia 2021 dari jurnal unmasmataram STIE AMM Mataram yang berjudul Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Mataram Hotel). Mendapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja pada Hotel Mataram.

Konstelasi Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka disusun paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1

2.6 Hipotesis Penelitian

Mnurut Sugiyono (2022) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel Independent (Variabel X1 dan X2) yaitu Kompensasi dan Motivasi dengan variabel dependent (Variabel Y) yaitu Kinerja karyawan, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut.

1. H1 = Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan.
2. H2 = Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan.
3. H3 = Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode Explanatory Survey. Jenis dan metode penelitian ini untuk mengetahui sebab akibat. Dengan mengumpulkan data-data dan informasi dari perusahaan untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Bagaimana pengaruh kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian verifikatif menggunakan statistik.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek

Objek dalam penelitian ini terdiri dari Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen pada Sahira Butik Hotel Pakuan.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis pada penelitian ini adalah analisis individual, data yang diperoleh dari hasil responden setiap individu, individu yang dimaksud adalah karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan yang di jadikan unit analisis karyawan dengan jumlah 40 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitiannya ialah pada Sahira Butik Hotel Pakuan yaitu beralamat di Jl. Ciheuleut No.5, Baranangsiang, Kec. Bogor Timur., Kota Bogor, Jawa Barat 16143.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data penelitian sebagai berikut:

1. Kuantitatif

Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan, data ini diperoleh dari hasil kuesioner dan data yang mengenai data hasil kinerja karyawan berupa penilaian kinerja karyawan Sahira Butik Hotel Pakua.

2. Kualitatif

Kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kalimat, data ini dapat diperoleh dari hasil wawancara.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer

Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data dari hasil wawancara, observasi dan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada sejumlah responden karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan.

2. Data sekunder

Data yang di peroleh dari berbagai buku referensi, jurnal, internet, penelitian terdahulu dan data-data yang tersedia di Sahira Butik Hotel Pakuan.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dibutuhkan untuk menentukan indikator, ukuran, skala, data dari variabel yang terikat dengan penelitian. Dalam proses penelitian ini variabel-variabel yang digunakan adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel Bebas (*Independent Variabel*) merupakan variabel yang menjadi penyebab timbulnya variabel yang lainnya (Sugiyono, 2017). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan Motivasi (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) merupakan variabel yang keadaanya dipengaruhi oleh variabel *independen* (Sugiyono, 2017). Variabel terikat (*Dependent*). Yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. 1 Operasional Varibel

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan

Variabel	Indikator	ukuran	Skala
Kompensasi (X1)	1. Gajih/Upah	1. Pemberian gaji secara adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab 2. Gaji yang di terima setiap bulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga 3. Tingkat Pemberian gaji secara adil sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah.	Interval

	2. Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan saya 2. Insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya dalam mencapai tujuan perusahaan 3. Perusahaan telah memberikan insentif secara adil dan merata kepada seluruh karyawan. 	Interval
	3. Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan yang diharapkan 2. Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan saya 3. Perusahaan telah memberikan tunjangan hari raya yang cukup memadai disetiap tahunnya 	Interval
	4. Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa fasilitas yang telah diberikan perusahaan dalam menunjang pekerjaan sudah sangat layak 2. Saya merasa perusahaan telah memenuhi penyediaan alat keselamatan untuk saya 3. Fasilitas yang disediakan perusahaan untuk beribadah sudah sangat layak 	Interval
	1. prestasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam pekerjaan saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas 2. Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal 3. Penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja 	Interval
Motivasi (X2) Intrinsik	2. pengakuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan 	Interval

		<p>yang saya lakukan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Setiap hasil pekerjaan yang telah dilakukan layak mendapatkan penghargaan 3. Atasan saya memperlakukan saya dengan baik, dan memberikan dukungan dalam bekerja. 	
	3. tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu bertanggung jawab melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pertanggung jawaban saya 2. Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan saya untuk mencapai tujuan perusahaan 3. Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu. 	Interval
	4. kesempatan untuk maju	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mendapatkan pendidikan (studi lanjut) untuk mengembangkan potensi sesuai bidang pekerjaan 2. Saya mendapatkan kesempatan mengembangkan kemampuan saya selama bekerja melalui pelatihan sesuai bidang pekerjaan 3. Pekerjaan/jabatan yang diberikan perusahaan kepada saya, dapat mengembakan potensi yang saya miliki 	Interval
Motivasi ekstrinsik	5. kerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sangat bersemangat dalam melakukan tugas pekerjaan 2. Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini 3. Saya diberikan keleluasaan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan 	Interval
	1. Kondisi kerja fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan 	Interval

		<p>pekerjaan saya</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Saya diberikan keleluasaan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang dalam pekerjaan 3. Saya mempunyai lingkungan kerja yang nyaman dan bersih 	
	2. hubungan antar pribadi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan mempunyai solusi ketika ada masalah terkait pekerjaan yang saya kerjakan 2. Pimpinan dapat menyelesaikan masalah yang menyangkut perusahaan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas tenaga kerja 3. Para karyawan saling menghargai dan dapat bekerja sama dengan baik 	Interval
	3.kebijakan administrasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya melaksanakan pekerjaan saya sesuai SOP 2. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan 3. Adanya tugas pokok dan fungsi karyawan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan 	Interval
	4.pengawasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian instruksi yang dilakukan oleh atasan untuk meningkatkan motivasi 2. Perilaku karyawan lebih berhati-hati ketika ada pengawasan dari atasan 3. Adanya pengawasan dari pimpinan diperlukan saat bekerja 	Interval

	5.gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mendapatkan gaji sesuai dengan <i>job description</i> pekerjaan saya 2. Saya mendapatkan gaji sesuai dengan beban pekerjaan saya 3. Gaji menjadi faktor utama motivasi 	Interval
Kinerja (Y)	1. kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan 2. karyawan selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan 3. Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan 	Interval
	2. Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti 2. Karyawan selalu mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan 3. Karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. 	Interval
	3.pelaksanaan tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan 2. Karyawan selalu berusaha meminimalkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan 3. Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya 	Interval

	4. Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan oleh perusahaan sampai tugas itu selesai 2. Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan perusahaan dalam mencapai target perusahaan 3. Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai menghasilkan produksi yang sesuai dengan standar produksi. 	Interval
--	-------------------	--	----------

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2021) Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Dalam melakukan penelitian ini, metode pengambilan sampel yang peneliti gunakan termasuk dalam *Non Probability Sampling* dengan menggunakan teknik penarikan sampel sensus atau teknik sampling jenuh, dimana anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 40 orang yaitu seluruh karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini melalui jenis data primer dan sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang di peroleh oleh peneliti secara langsung tanpa perantara. Pengumpulan data primer dilakukan dengan observasi langsung serta menyebarkan kuesioner dan wawancara. Kuesioner penelitian ditunjukkan kepada karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

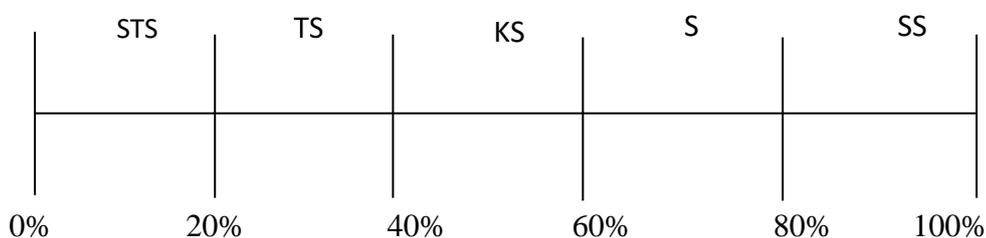
Tabel 3. 2 Skala Likert Variabel X (X1 dan X2)

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

Total dalam pengumpulan data angket dirumuskan sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100$$

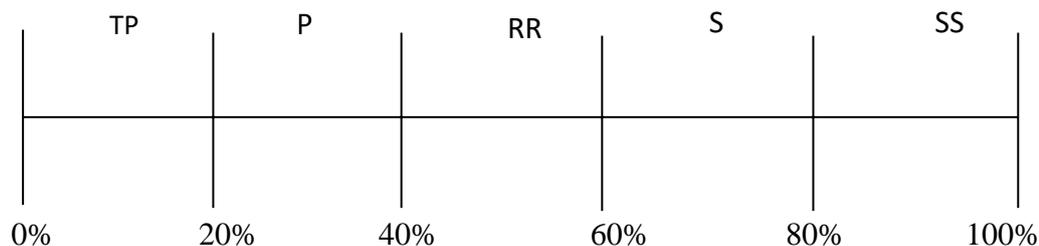
**Tabel 3. 3 Keterangan Skala Likert Variabel (Y)**

Jawaban	Skor
Sangat Sering (SS)	5
Sering (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

Total dalam pengumpulan data angket dirumuskan sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100$$



Keterangan :

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat tidak setuju/ Tidak pernah/sangat negatif
20% - 40%	Tidak setuju/Pernah/ negative
40% - 60%	Ragu-Ragu/ kaurang Setuju/ netral
60% - 80%	Setuju/ sering/ positif
80% - 100%	Sangat setuju/ sangat sering/ sangat positif

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh dan dikumpulkan peneliti secara tidak langsung. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui buku, jurnal, situs website, penelitian terdahul, dan lainnya. Data sekunder ini digunakan peneliti sebagai landasan teori yang berhubungan dengan topik dari penelitian.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji kualitas data bertujuan untuk mengukur keakuratan dan keandalan setiap item-item dari pertanyaan yang terdapat pada instrumen penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) Validitas pada kuesioer dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi *Rank Sperman* koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r tabel. Setiap pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Satu pertanyaan dinyatakan valid jika $r \text{ hitung} \geq 0,361$, $n = 33$, $\alpha = 0,05$. Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing pertanyaan dengan skor total, menggunakan rumus korelasi *rank sperman*, yaitu :

$$r \text{ rang} = \frac{6 \sum d^2 i}{n (n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_{rank} : koefisien korelasi *rank spearman*

n : jumlah sampel yang digunakan

d^2 : selisih rangking X dan Y

Σ : jumlah

Dalam penelitian ini, pengujian validitas instrumen penelitian ini dengan menggunakan SPSS 26.

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, artinya tiap item-item pernyataan kuesioner dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, artinya tiap item-item pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid.

1. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Kompensasi

No	R hitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,733	0,443	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
2	0,676	0,443	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
3	0,548	0,443	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
4	0,809	0,443	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
5	0,785	0,443	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
6	0,807	0,443	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
7	0,602	0,443	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
8	0,593	0,443	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
9	0,636	0,443	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
10	0,816	0,443	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
11	0,736	0,443	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
12	0,838	0,443	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid

Sumber Data : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan hasil bahwa uji validitas terhadap variabel Kompensasi dengan sampel yang diteliti sebanyak 20 responden dan digambarkan dalam 12 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{\text{hitung}} > 0,443$.

2. Uji Validitas Variabel Motivasi

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Motivasi

No	R hitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0.834	0,443	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
2	0.77	0,443	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
3	0.866	0,443	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
4	0.644	0,443	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid

No	R hitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
5	0.867	0,443	rhitung > rtabel	Valid
6	0.632	0,443	rhitung > rtabel	Valid
7	0.861	0,443	rhitung > rtabel	Valid
8	0.811	0,443	rhitung > rtabel	Valid
9	0.757	0,443	rhitung > rtabel	Valid
10	0.679	0,443	rhitung > rtabel	Valid
11	0.67	0,443	rhitung > rtabel	Valid
12	0.791	0,443	rhitung > rtabel	Valid
13	0.623	0,443	rhitung > rtabel	Valid
14	0.813	0,443	rhitung > rtabel	Valid
15	0.843	0,443	rhitung > rtabel	Valid
16	0.532	0,443	rhitung > rtabel	Valid
17	0.662	0,443	rhitung > rtabel	Valid
18	0.73	0,443	rhitung > rtabel	Valid
19	0.768	0,443	rhitung > rtabel	Valid
20	0.896	0,443	rhitung > rtabel	Valid
21	0.818	0,443	rhitung > rtabel	Valid
22	0.611	0,443	rhitung > rtabel	Valid
23	0.799	0,443	rhitung > rtabel	Valid
24	0.836	0,443	rhitung > rtabel	Valid
25	0.799	0,443	rhitung > rtabel	Valid
26	0.571	0,443	rhitung > rtabel	Valid
27	0.733	0,443	rhitung > rtabel	Valid
28	0.523	0,443	rhitung > rtabel	Valid
29	0.564	0,443	rhitung > rtabel	Valid
30	0.632	0,443	rhitung > rtabel	Valid

Sumber Data : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil bahwa uji validitas terhadap variabel Motivasi dengan sampel yang diteliti sebanyak 20 responden dan digambarkan dalam 30 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien rhitung > 0,443.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	R hitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0.912	0,443	rhitung > rtabel	Valid
2	0.957	0,443	rhitung > rtabel	Valid
3	0.861	0,443	rhitung > rtabel	Valid
4	0.826	0,443	rhitung > rtabel	Valid
5	0.784	0,443	rhitung > rtabel	Valid
6	0.906	0,443	rhitung > rtabel	Valid

No	R hitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
7	0.914	0,443	rhitung > rtabel	Valid
8	0.835	0,443	rhitung > rtabel	Valid
9	0.651	0,443	rhitung > rtabel	Valid
10	0.908	0,443	rhitung > rtabel	Valid
11	0.906	0,443	rhitung > rtabel	Valid
12	0.902	0,443	rhitung > rtabel	Valid

Sumber Data : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil bahwa uji validitas terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 20 responden dan digambarkan dalam 12 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien rhitung > 0,443.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) uji reabilitas adalah sebuah uji untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini untuk menguji reabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, jika nilai Alpha > 0,600 maka dinyatakan reliabel, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai Alpha Cronbach < 0,6. Rumus *Alpha Cronbach* :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} + \left(1 - \frac{\sum Si^2}{S^2_x}\right)$$

Keterangan :

ri : Nilai Reabilitas

k : Jumlah item

$\sum Si^2$: Jumlah varians tiap-tiap skor

S^2_x : Varians total

Tabel 3. 7 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien Alpha Cronbach.

No	Interval	Keterangan
1	0,8 -1,0	Reabilitas Baik
2	0,6-0,799	Reabilitas Diterima
3	<0,6	Reabilitas Kurang Baik

Sumber : Sugiyono (2014)

Berikut hasil uji reliabilitas terhadap variabel Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	12

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kompensasi sebesar $0,933 > 0,80$, artinya variabel Kompensasi reliabilitas baik.

b. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	30

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Motivasi sebesar $0,966 > 0,80$, artinya variabel Motivasi reliabilitas baik.

c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	12

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Karyawan sebesar $0,969 > 0,80$, artinya variabel Kinerja Karyawan reliabilitas baik.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif untuk mengetahui kondisi dari variabel independen Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan variabel dependen Kinerja karyawan (variabel Y) serta pengaruh dari keduanya. Berikut penjelasan mengenai analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam buku Sugiyono (2019), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasikan.

Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Adapun total dari nilai jawaban setiap pertanyaan diolah untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana variabelnya. Kemudian hasil tersebut diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.5 Kemudian peneliti membuat garis kontinum

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

Dimana :

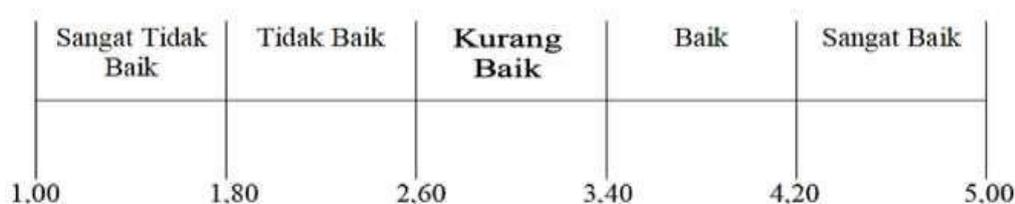
$$\begin{aligned} \text{Nilai Tertinggi} &= 5 \\ \text{Nilai Terendah} &= 1 \\ \text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Tabel 3. 11 Kriteria Interpretasi Nilai Rata-Rata (Mean)

Interpretasi nilai	Kriteria
1,00 – 1,80	STB (Sangat Tidak Baik)/Sangat Rendah
1,81 – 2,60	TB (Tidak Baik)/Rendah
2,61 – 2,60	KB (Kurang Baik)/Sedang
3,41 – 4,20	B (Baik)/Tinggi
4,21 – 5,00	SB (Sangat Baik)/Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2017)

Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti.



3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menunjukkan model regresi layak atau tidak untuk dilakukan kepengujian selanjutnya. Adapun pengeujian asumsi klasik dalam penelitian ini, sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016) Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (y) pada persamaan regresi yang di hasilkan,

yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Untuk menguji normalitas, penelitian ini menggunakan uji One sample kolmogorov Smirnov Test. Rumusnya yaitu sebagai berikut:

$$KD = \sqrt{\frac{n^1 + n^2}{n^1 n^2}}$$

Keterangan :

KD : Jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

n^1 : Jumlah sampel yang di peroleh

n^2 : Jumlah sampel yang di harapkan

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah bentuk pengujian untuk asumsi dalam regresi ganda. Bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Variabel bebas dalam regresi harus bebas dari adanya multikolineritas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas dapat melihat dari nilai VIF : jika nilai VIF lebih kecil dari < 10,00, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu :

Jika nilai signifikansi > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas

Jika nilai signifikansi < 0,05 terjadi heteroskedastisitas

d. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018) Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Kriteria variabel bebas dan variabel terikat dapat di katakan linear jika nilai signifikan F pada baris *Deviation From Linearity* lebih dari satu sama dengan 0,05 dasar kepuasannya yaitu:

1. Jika nilai Sig. *Deviation from linearity* > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antar variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai Sig. *Deviation from linearity* < 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang linear antar variabel bebas dengan variabel terikat.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan SPSS 23. Menurut Ghazali (2016), selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya adalah kompensasi dan motivasi.

Dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta atau intersep, yaitu Y pada saat $X_1 = X_2 = 0$

X_1 : Kompensasi

X_2 : Motivasi

e : Error

β_1 : Koefisien regresi untuk mengukur pengaruh X_1 terhadap Y jika X_1 berubah (positif atau negatif)

β_2 : Koefisien regresi untuk mengukur pengaruh X_2 terhadap Y jika X_2 berubah (positif atau negatif)

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghazali (2016). Dan rumusnya sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

3.8.5 Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Menurut Sugiiyono (2017) rumus untuk menguji tingkat signifikansi adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

r^2 = koefisien determinasi

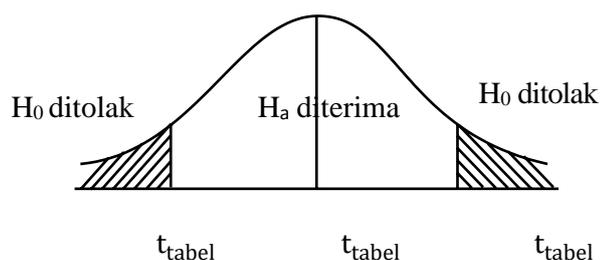
n = banyaknya sampel

t = tingkat signifikan (t hitung) yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel.

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika signifikan nilai $t > 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya terima H_0 dan tolak H_a .
2. Jika signifikan nilai $t \leq 0,05$ maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya terima H_a dan tolak H_0 .

Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Kurva uji Hipotesis

b. Uji signifikan simultan (uji f)

Uji f digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (kompensasi dan motivasi) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan) pada Sahira

Butik Hotel Pakuan. Menurut Sugiyono (2017) rumus yang digunakan uji f sebagai beriku :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel Independen

R^2 = koefisien determinasi

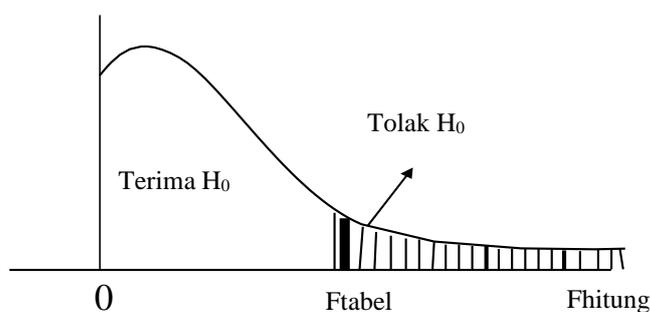
F_h = Fhitung yang akan dibandingkan dengan Ftabel

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut (n-k-1) dengan ketentuan:

1. Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima (signifikan)
2. Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak (tidak signifikan)

Untuk mengetahui signifikansi korelasi X_1 dan X_2 terhadap Y setelah menggunakan F_{hitung} langkah selanjutnya adalah dibandingkan dengan F_{tabel} dan dasar pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (sig. < 0,05) maka pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ (sig. > 0,05) maka tidak adanya pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen.



Gambar 3.2 Kurva Uji F (Uji Simultan)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Sahira Butik Hotel Pakuan

Pada awalnya hotel ini bernama “Pakuan Palace” yang dibangun pada tahun 1995, lalu pada tahun 2017 berganti Management dan nama menjadi Sahira Butik Hotel Pakuan. Hotel ini berada di kota bogor yang di bangun pada tahun 2017 dan mulai beroperasi pada awal tahun 2018 di bulan febuari. Sahira Butik Hotel Pakuan pada tahun 2017 memiliki 27 kamar, kemudian pada awal tahun 2018 kamar hotel ini bertambah 15 kamar. Total keseluruhan kamar yang dimiliki Sahira Butik Hotel Pakuan memiliki 43 kamar. Sahira Butik Hotel Pakuan memiliki konsep Quality, Exclusive dan Madani. Konsep Madani yang di tampilkan adalah yaitu konsep operasional yang sejalan dengan norma agama, hukum, dan masyarakat. Konsep Quality dan Exclusive merupakan “Butik Hotel” yang memiliki fasilitas dan pelayanan berkualitas tinggi. Oleh karenanya seluruh jajaran management siap bekerja keras untuk mewujudkan Hotel Butik yang benar-benar bernuansa Madani, dimana norma dan nilai-nilai di terapkan secara nilai-nilai Madani atau Islami.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi :

- Mewujudkan hotel-hotel Sahira sebagai market leader yang memiliki pertumbuhan terbaik.
- Menjadi hotel yang mempunyai nilai-nilai madani dan syariah di Indonesia.
- Menyediakan kesempurnaan demi memenuhi kepuasan pelanggan.

Misi :

- Membangun budaya usaha dan kerja berlandaskan syariah.
- Membangun organisasi perusahaan yang efisien, efektif, berkualitas dan mampu memberikan manfaat sebaik-baiknya kepada seluruh pihak.
- Menyediakan akomodasi, layanan, fasilitas, makanan, dan minuman yang memenuhi aspek eksklusif, harga yang sesuai, kualitas terbaik dan halal baik operasional, keuangan dan makanan/minuman

4.1.3 Struktur Organisasi Sahira Butik Hotel Pakuan

Struktur organisasi mencerminkan mencerminkan pemberian wewenang pada setiap bagian perusahaan untuk melaksanakan tugas yang diberikan, pada Sahira Butik Hotel Pakuan memiliki beberapa divisi sebagai berikut :



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Sahira Butik Hotel Pakuan

4.2. Profil Responden

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara menyebarkan kuesioner kepada Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 40 karyawan sebagai sampel penelitian. Profil responden pada penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berikut hasil data profil responden karyawan :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menunjukkan responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	24	60
Perempuan	16	40
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data primer Diolah, 2023



Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

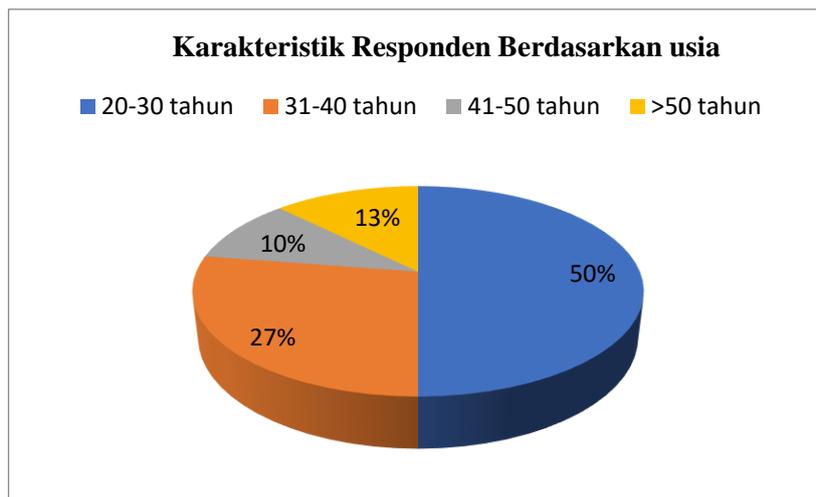
Berikut perolehan hasil data yang ada pada kuesioner, jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 40 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah Laki-laki sebanyak 24 karyawan (60%) dan perempuan sebanyak 16 karyawan (40%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20-30 tahun	20	50
31-40 tahun	11	27
41-50 tahun	4	10
>50 tahun	5	13
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2023



Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia dalam jumlah terbesar adalah 20-30 tahun yaitu sebanyak 20 karyawan (50%), kemudian disusul responden dengan usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 11 karyawan (27%), lalu responden dengan usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 4 karyawan (10%), dan jumlah responden dengan usia terendah adalah >50 tahun sebanyak 5 karyawan (13%).

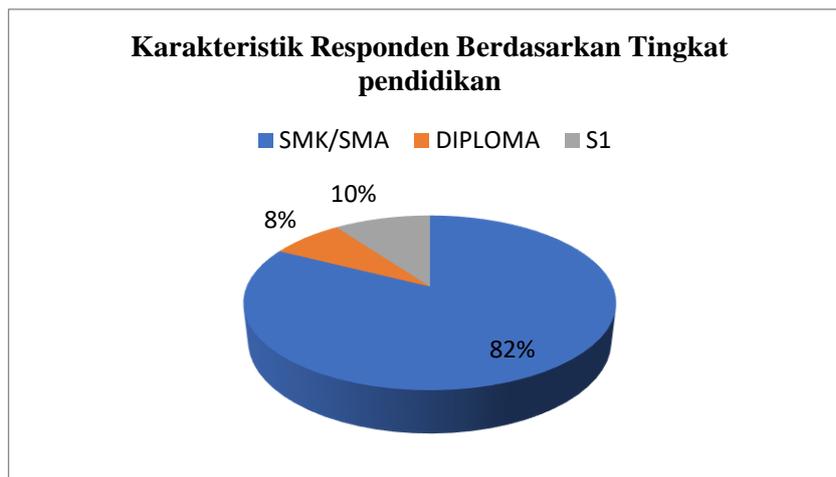
Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada Sahira Butik Hotel Pakuan pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 20-30 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMK/SMA	33	82
DIPLOMA	3	8
S1	4	10
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2023



Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan yang memiliki jumlah responden paling banyak adalah SMK/SMA yaitu sebanyak 33 karyawan (82%), kemudian Diploma sebanyak 3 karyawan (8%), dan jumlah responden S1 4 karyawan (10%).

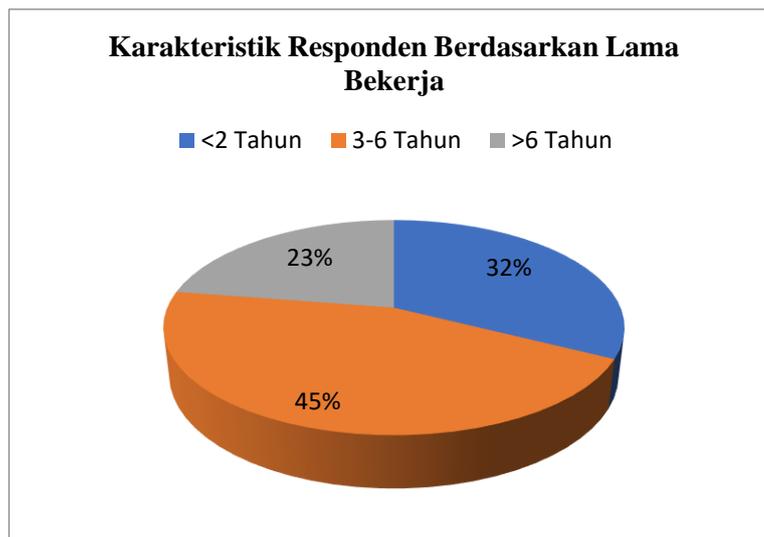
Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada Sahira Butik Hotel Pakuan pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir yaitu SMK/SMA.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
<2 Tahun	13	32
3-6 Tahun	18	45
>6 Tahun	9	23
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2023



Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja <2 Tahun sebanyak 13 karyawan (32%), 3-6 Tahun 18 karyawan (45%), dan >6 Tahun 9 karyawan (23%). Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan pada penelitian ini mayoritas lama bekerja 3-6 Tahun.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai frekuensi dan persentase dari variabel kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner yang di bagikan ke 40 responden, dimana responden yang menjawab kuesioner ini adalah para karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan. Kuesioner ini berisikan 54 butir pertanyaan yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk Variabel Kompensasi (X1), 30 butir pertanyaan untuk Motivasi (X2) dan 12 butir pertanyaan untuk Variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Hasil jawaban responden pada setiap butir pertanyaan masing masing indikator dilakukan tabulasi. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui secara kuantitatif jawaban responden pada setiap butirnya. Hasil tabulasi jawaban responden untuk variable X1, X2 dan Y adalah :

4.3.1 Kompensasi (X1) Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan

Menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan memperhatikan faktor kompensasi yang dibutuhkan pegawai agar dapat mendorong kinerja lebih giat lagi guna mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian terhadap variable kompensasi terdiri atas 12 dimensi yang berasal dari 4 indikator kompensasi, dapat disajikan dalam bentuk tabel tersebut.

1. Kompensasi Terhadap Gaji/Upah

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai “Pemberian gaji secara adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	18	90	45%
Setuju	4	21	84	53%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	176	100%

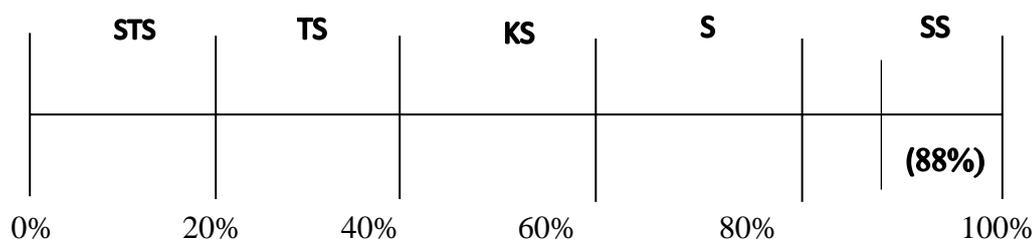
Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 18 orang atau 45%, setuju sebanyak 21 orang atau 53%, kurang setuju 0 atau 0%, tidak setuju 1 atau 3%, dan sangat tidak setuju 0 atau 0% .

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{176}{5 \times 40} \times 100 = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 88%



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “pemberian gaji secara adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab”.

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang diterima setiap bulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	33%
Setuju	4	19	76	48%
Kurang Setuju	3	5	15	13%
Tidak Setuju	2	3	6	8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	162	100%

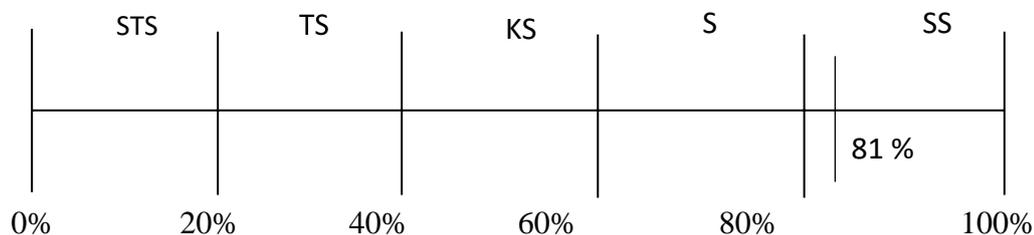
Sumber : Data primer Diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 13 orang atau 33%, setuju 19 orang atau 48%, kurang setuju 5 orang atau 13%, tidak setuju 3 orang atau 8% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{162}{200} \times 100 = 81\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 81%



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Gaji yang diterima setiap bulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga”.

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat pemberian gaji secara adil sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	8	40	20%
Setuju	4	19	76	48%
Kurang Setuju	3	8	24	20%
Tidak Setuju	2	4	8	10%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3%
Jumlah		40	149	100%

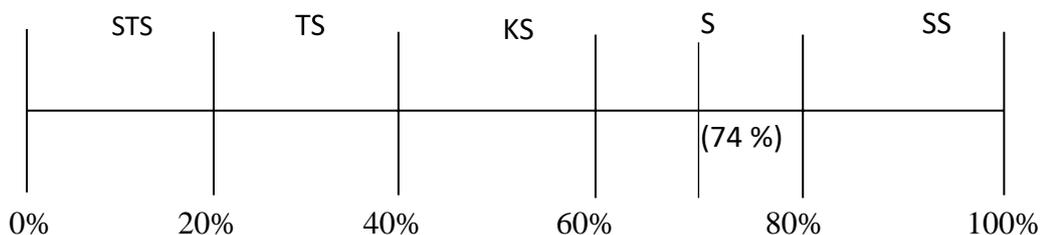
Sumber : Data primer Diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 8 orang atau 20%, setuju 19 orang atau 48%, kurang setuju 8 orang atau 20%, tidak setuju 4 orang atau 10% dan sangat tidak setuju 1 orang atau 3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{149}{200} \times 100 = 74,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 74,5%



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Tingkat pemberian gaji secara adil sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah”.

2. Kompensasi Terhadap Insentif

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan saya”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	30%
Setuju	4	19	76	48%
Kurang Setuju	3	3	9	8%
Tidak Setuju	2	6	12	15%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	157	100%

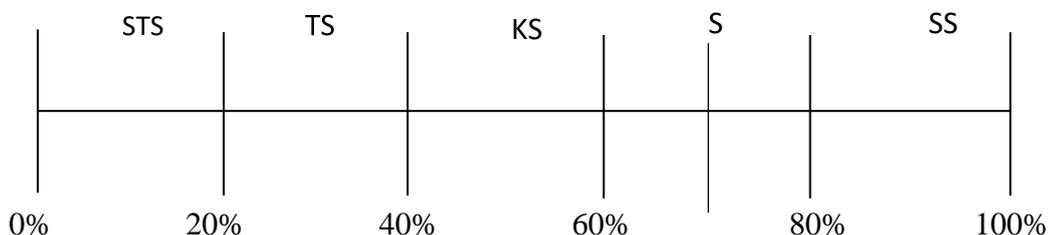
Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 12 orang atau 30%, setuju 19 orang atau 48%, kurang setuju 3 orang atau 8%, tidak setuju 6 orang atau 15% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{157}{200} \times 100 = 78,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 78,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan saya”

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai “Insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya dalam tujuan perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	9	45	23%
Setuju	4	24	96	60%
Kurang Setuju	3	6	18	15%
Tidak Setuju	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	161	100%

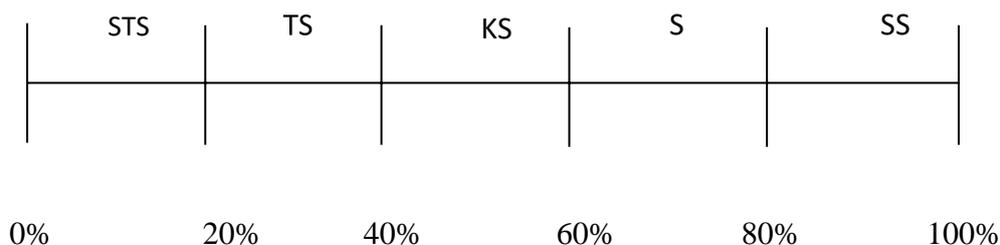
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 9 orang atau 23%, setuju 24 orang atau 60%, kurang setuju 6 orang atau 15%, tidak setuju 1 orang atau 3% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{161}{200} \times 100 = 80,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 80,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya dalam tujuan perusahaan”.

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan telah memberikan insentif secara adil dan merata kepada seluruh karyawan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	8	40	20%
Setuju	4	22	88	55%
Kurang Setuju	3	7	21	18%
Tidak Setuju	2	3	6	8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	155	100%

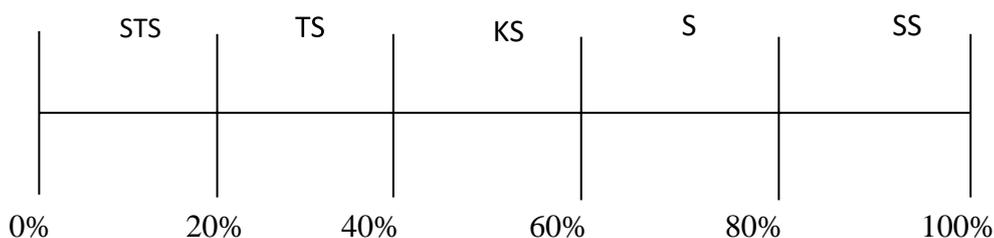
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 8 orang atau 20%, setuju 22 orang atau 55%, kurang setuju 7 orang atau 18%, tidak setuju 3 orang atau 6% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{155}{200} \times 100 = 77,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 77,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Perusahaan telah memberikan insentif secara adil dan merata kepada seluruh karyawan.”.

3. Kompensasi Terhadap Tunjangan

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan yang diharapkan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	25%
Setuju	4	20	80	50%
Kurang Setuju	3	5	15	13%
Tidak Setuju	2	5	10	13%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	155	100%

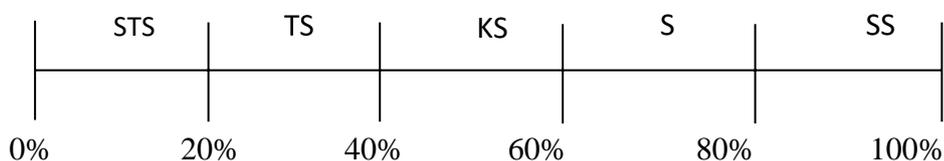
Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 10 orang atau 25%, setuju 20 orang atau 50%, kurang setuju 5 orang atau 13%, tidak setuju 5 orang atau 13% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{155}{200} \times 100 = 77,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 77,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan yang diharapkan”

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai “Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan saya”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	33%
Setuju	4	17	68	43%
Kurang Setuju	3	6	18	15%
Tidak Setuju	2	4	8	10%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	159	100%

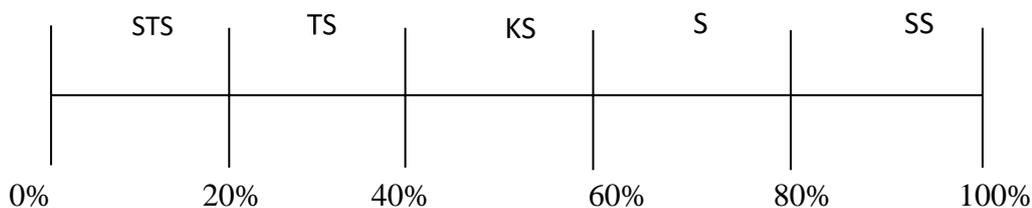
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 13 orang atau 33%, setuju 17 orang atau 43%, kurang setuju 6 orang atau 15%, tidak setuju 4 orang atau 10% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{159}{200} \times 100 = 79,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 79,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan saya”.

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan telah memberikan tunjangan hari raya yang cukup memadai disetiap tahunnya”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	28%
Setuju	4	24	96	60%
Kurang Setuju	3	4	12	10%
Tidak Setuju	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	165	100%

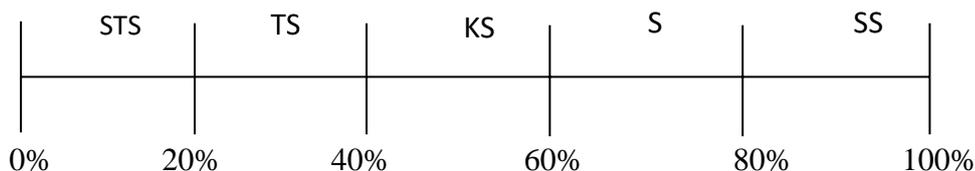
Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 11 orang atau 28%, setuju 24 orang atau 60%, kurang setuju 4 orang atau 10%, tidak setuju 1 orang atau 3% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{165}{200} \times 100 = 82,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 82,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Perusahaan telah memberikan tunjangan hari raya yang cukup memadai disetiap tahunnya”.

4. Kompensasi Terhadap Fasilitas

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa fasilitas yang telah diberikan perusahaan dalam menunjang pekerjaan sudah sangat layak”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	35%
Setuju	4	19	76	48%
Kurang Setuju	3	4	12	10%
Tidak Setuju	2	3	6	8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	164	100%

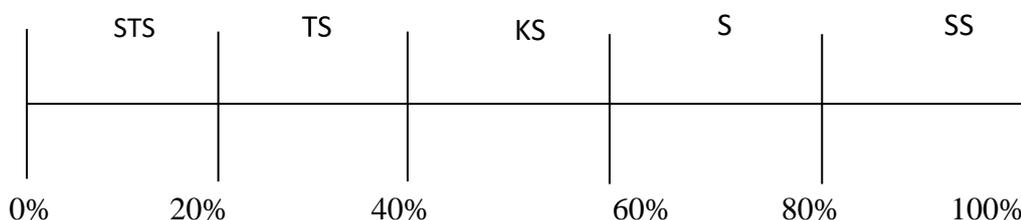
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 14 orang atau 35%, setuju 19 orang atau 48%, kurang setuju 4 orang atau 10%, tidak setuju 3 orang atau 8% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{164}{200} \times 100 = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 82%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya merasa fasilitas yang telah diberikan perusahaan dalam menunjang pekerjaan sudah sangat layak”.

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa perusahaan telah memenuhi penyediaan alat keselamatan untuk saya”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	18%
Setuju	4	22	88	55%
Kurang Setuju	3	7	21	18%
Tidak Setuju	2	4	8	10%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	152	100%

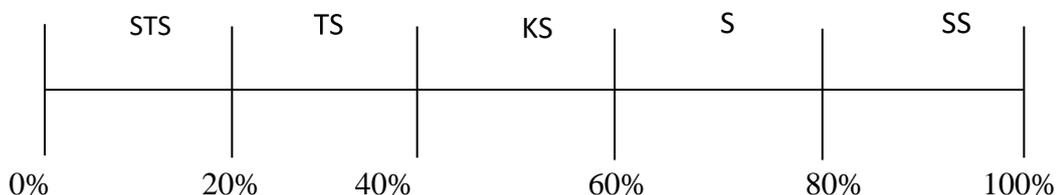
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 7 orang atau 18%, setuju 22 orang atau 55%, kurang setuju 3 orang atau 18%, tidak setuju 4 orang atau 10% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{152}{200} \times 100 = 76\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 76%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya merasa perusahaan telah memenuhi penyediaan alat keselamatan untuk saya”.

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas yang disediakan perusahaan untuk beribadah sudah sangat layak”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	19	95	48%
Setuju	4	18	72	45%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	3	6	8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	173	100%

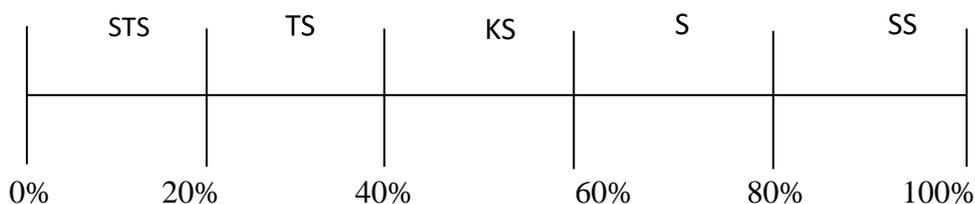
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 19 orang atau 48%, setuju 18 orang atau 45%, kurang setuju 0 orang atau 0%, tidak setuju 3 orang atau 8% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{173}{200} \times 100 = 86,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 86,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Fasilitas yang disediakan perusahaan untuk beribadah sudah sangat layak”.

Tabel 4. 17 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kompensasi Sahira Butik Hotel Pakuan.

No	Kompensasi (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
Gaji/Upah			
1	Pemberian gaji secara adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	88%	81%
2	Gaji yang diterima setiap bulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga	81%	
3	Tingkat pemberian gaji secara adil sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah	74,5%	
Insentif			
4	Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan saya	78,5%	78%
5	Insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya dalam mencapai tujuan perusahaan	80,5%	
6	Perusahaan telah memberikan insentif secara adil dan merata kepada seluruh karyawan	77,5%	
Tunjangan			
7	Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan yang diharapkan	77,5%	80%
8	Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan saya	79,5%	
9	Perusahaan telah memberikan tunjangan hari raya yang cukup memadai setiap tahunnya	82,5%	

Fasilitas			
10	Saya merasa fasilitas yang telah diberikan perusahaan dalam menunjang pekerjaan sudah sangat layak	82%	82%
11	Saya merasa perusahaan telah memenuhi penyediaan alat keselamatan untuk saya	76%	
12	Fasilitas yang di sediakan perusahaan untuk beribadah sudah sangat layak	86,5%	
Rata-rata			80%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas tanggapan responden mengenai variabel Kompensasi yaitu rata-rata skor 80%. indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah “Fasilitas” dengan presentase 82%. dan pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu “Pemberian gaji secara adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab” 88%. Sedangkan untuk indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah “insentif” 78% . dan pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah tanggapan responden yaitu “Tingkat pemberian gaji secara adil sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah” dengan presentase 74,5%.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian di olah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi SPSS versi 26 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel X1 yaitu Kompensasi. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 18 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kompensasi.

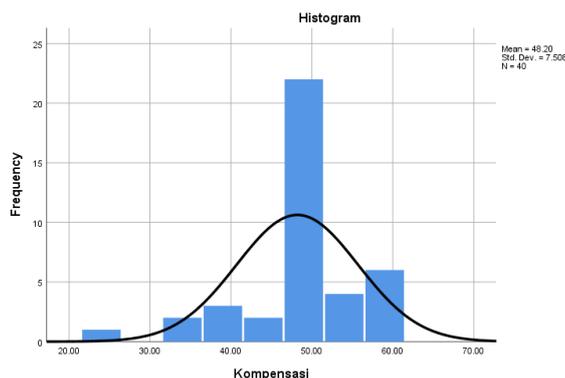
Statistics		
Kompensasi		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		48.2000
Std. Error of Mean		1.18711
Median		48.0000
Mode		48.00
Std. Deviation		7.50794
Variance		56.369
Skewness		-1.082

Std. Error of Skewness	.374
Kurtosis	2.225
Std. Error of Kurtosis	.733
Range	36.00
Minimum	24.00
Maximum	60.00
Sum	1928.00

Sumber : Data Primer SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa rata-rata Kompensasi berdasarkan pernyataan yang bisa di jawab yaitu sebesar 48.2000 dengan *range* 36 dan total skor 1928.00

Histogram



Sumber : Output SPSS 26, 2023

Gambar 4. 6 Histogram Kompensasi

Untuk mengetahui bagaimana Kompensasi pada Sahira Butik Hotel Pakuan, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritik} = \frac{\text{skor terendah} (\sum \text{item pertanyaan}) + \text{skor tertinggi} (\sum \text{item pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor teoritik} : X = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 72/2 = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 48,20 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor teoritik, dengan nilai (48,20 > 36). Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel Kompensasi (X1) dapat dikatakan baik.

4.3.2 Motivasi kerja (X2) Sahira Butik Hotel Pakuan

Menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan memperhatikan faktor kompensasi yang dibutuhkan pegawai agar dapat mendorong kinerja lebih giat lagi guna mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian terhadap variabel Motivasi terdiri atas 30 dimensi yang bersal dari 10 indikator Motivasi, dapat disajikan dalam tabel berikut :

1. Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai “Dalam pekerjaan saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	33%
Setuju	4	20	80	50%
Kurang Setuju	3	2	6	5%
Tidak Setuju	2	5	10	13%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	161	100%

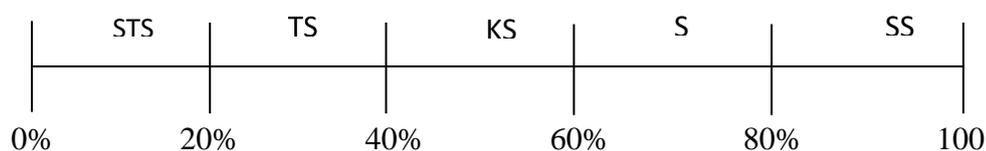
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 13 orang atau 33%, setuju 20 orang atau 50%, kurang setuju 2 orang atau 5%, tidak setuju 5 orang atau 13% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{161}{200} \times 100 = 80,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 80,5%



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Dalam pekerjaan saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas”.

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai “Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	30%
Setuju	4	25	100	63%
Kurang Setuju	3	1	3	3%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	167	100%

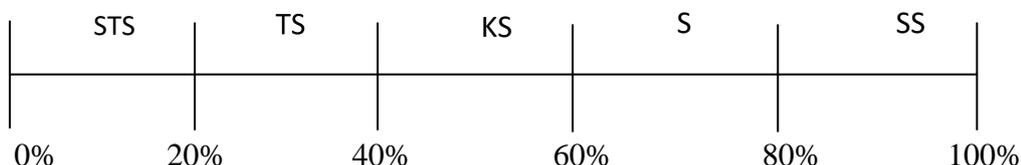
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 12 orang atau 30%, setuju 25 orang atau 63%, kurang setuju 1 orang atau 3%, tidak setuju 2 orang atau 5% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{167}{200} \times 100 = 83,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 83,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal”.

Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai “Penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	8	40	20%
Setuju	4	22	88	55%
Kurang Setuju	3	8	24	20%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	156	100%

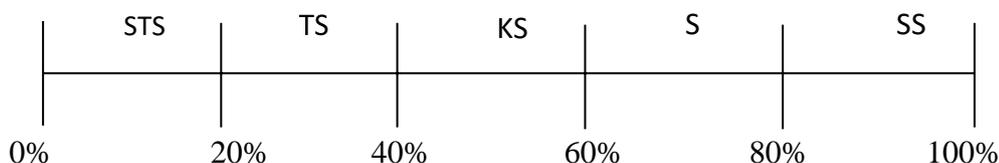
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 8 orang atau 20%, setuju 22 orang atau 55%, kurang setuju 8 orang atau 20%, tidak setuju 2 orang atau 5% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{156}{200} \times 100 = 78\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 78%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja”.

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	9	45	23%
Setuju	4	23	92	58%
Kurang Setuju	3	6	18	15%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	159	100%

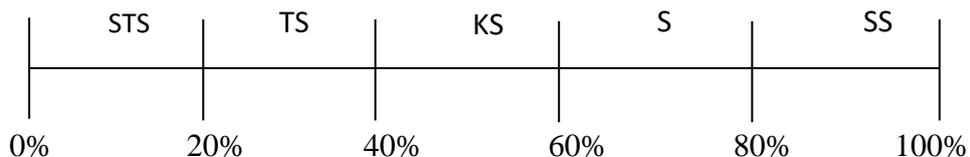
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 9 orang atau 23%, setuju 23 orang atau 58%, kurang setuju 6 orang atau 15%, tidak setuju 2 orang atau 5% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{159}{200} \times 100 = 79,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 79,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan”.

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai “Setiap hasil pekerjaan yang telah dilakukan layak mendapatkan penghargaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	30%
Setuju	4	21	84	53%
Kurang Setuju	3	3	9	8%
Tidak Setuju	2	4	8	10%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	161	100%

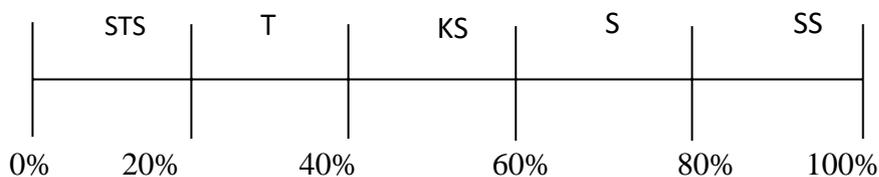
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 12 orang atau 30%, setuju 21 orang atau 53%, kurang setuju 3 orang atau 8%, tidak setuju 4 orang atau 10% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{161}{200} \times 100 = 80,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 80,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Setiap hasil pekerjaan yang telah dilakukan layak mendapatkan penghargaan”.

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “Atasan saya memperlakukan saya dengan baik, dan memberikan dukungan dalam bekerja”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	21	105	53%
Setuju	4	15	60	38%
Kurang Setuju	3	2	6	5%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	175	100%

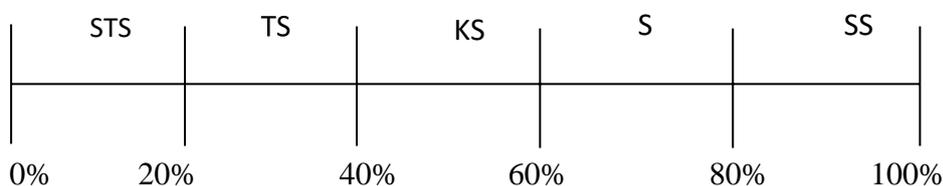
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 21 orang atau 53%, setuju 15 orang atau 38%, kurang setuju 2 orang atau 5%, tidak setuju 2 orang atau 5% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{175}{200} \times 100 = 87,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 87,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Atasan saya memperlakukan saya dengan baik, dan memberikan dukungan dalam bekerja”.

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu bertanggung jawab melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pertanggung jawaban saya”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	28%
Setuju	4	24	96	60%
Kurang Setuju	3	2	6	5%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3%
Jumlah		40	162	100%

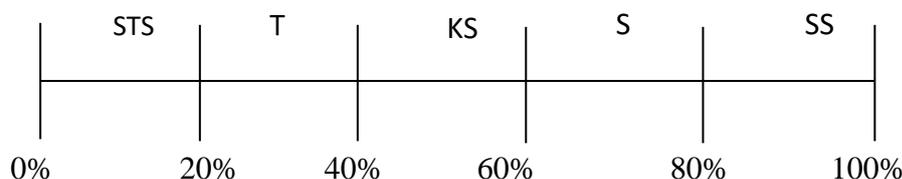
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 11 orang atau 28%, setuju 24 orang atau 60%, kurang setuju 2 orang atau 5%, tidak setuju 2 orang atau 5% dan sangat tidak setuju 1 orang atau 3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{162}{200} \times 100 = 81\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 81%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pertanggung jawaban saya”.

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan saya untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	33%
Setuju	4	20	80	50%
Kurang Setuju	3	2	6	5%
Tidak Setuju	2	5	10	13%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	161	100%

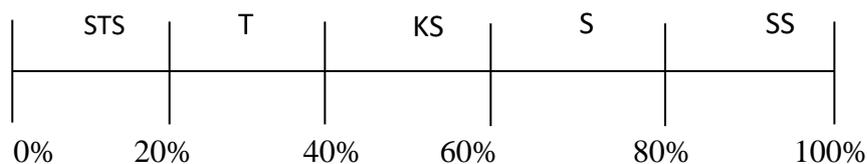
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 13 orang atau 33%, setuju 20 orang atau 50%, kurang setuju 2 orang atau 5%, tidak setuju 5 orang atau 13% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{161}{200} \times 100 = 80,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 80,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan saya untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	16	80	40%
Setuju	4	16	64	40%
Kurang Setuju	3	8	24	20%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	168	100%

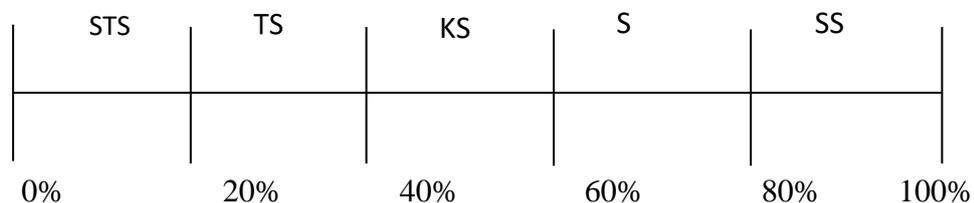
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 16 orang atau 40%, setuju 16 orang atau 40%, kurang setuju 8 orang atau 20%, tidak setuju 0 orang atau 0% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{168}{200} \times 100 = 84\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 84%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu”.

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mendapatkan pendidikan (studi lanjut) untuk mengembangkan potensi sesuai bidang pekerjaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	28%
Setuju	4	16	64	40%
Kurang Setuju	3	7	21	18%
Tidak Setuju	2	5	10	13%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3%
Jumlah		40	151	100%

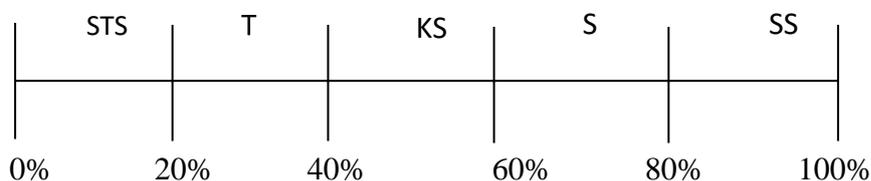
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 11 orang atau 28%, setuju 16 orang atau 40%, kurang setuju 7 orang atau 18%, tidak setuju 5 orang atau 13% dan sangat tidak setuju 1 orang atau 3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{151}{200} \times 100 = 75,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 75,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya mendapatkan pendidikan (studi lanjut) untuk mengembangkan potensi sesuai bidang pekerjaan”.

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mendapatkan kesempatan mengembangkan kemampuan saya selama bekerja melalui pelatihan sesuai bidang pekerjaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	25%
Setuju	4	20	80	50%
Kurang Setuju	3	6	18	15%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5%
Jumlah		40	154	100%

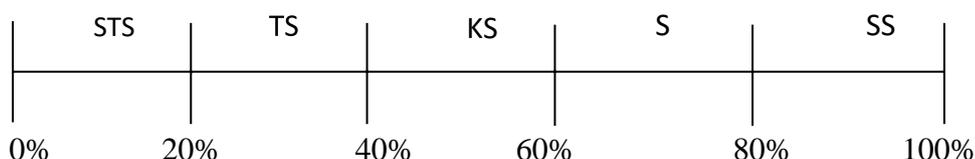
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 10 orang atau 25%, setuju 20 orang atau 50%, kurang setuju 6 orang atau 15%, tidak setuju 2 orang atau 5% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{154}{200} \times 100 = 77\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 77%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya mendapatkan kesempatan mengembangkan kemampuan saya selama bekerja melalui pelatihan sesuai bidang pekerjaan”.

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan/jabatan yang diberikan perusahaan kepada saya, dapat mengembakan potensi yang saya miliki”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	18%
Setuju	4	23	92	58%
Kurang Setuju	3	10	30	25%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	157	100%

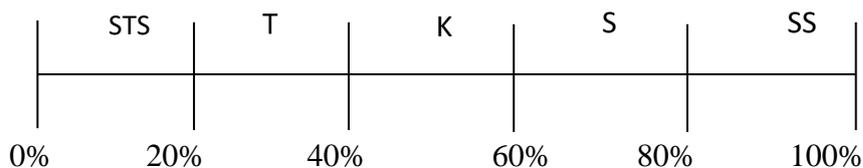
Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 7 orang atau 18%, setuju 23 orang atau 58%, kurang setuju 10 orang atau 25%, tidak setuju 0 orang atau 0% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{157}{200} \times 100 = 78,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 78,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Pekerjaan/jabatan yang diberikan perusahaan kepada saya, dapat mengembakan potensi yang saya miliki”.

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai “Saya sangat bersemangat dalam melakukan tugas pekerjaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	25%
Setuju	4	23	92	58%
Kurang Setuju	3	7	21	18%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	163	100%

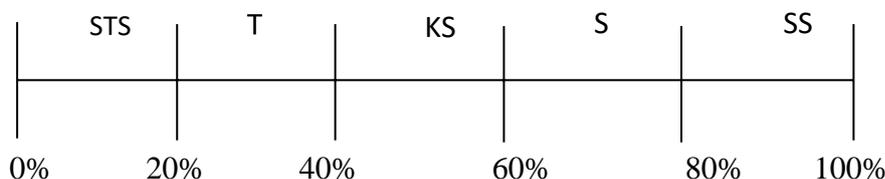
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 23 orang atau 58%, setuju 7 orang atau 18%, kurang setuju 7 orang atau 18%, tidak setuju 0 orang atau 0% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{163}{200} \times 100 = 81,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 81,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya sangat bersemangat dalam melakukan tugas pekerjaan”.

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai “Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	30%
Setuju	4	21	84	53%
Kurang Setuju	3	1	3	3%
Tidak Setuju	2	6	12	15%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	159	100%

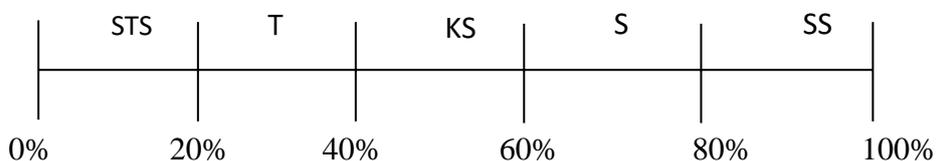
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 12 orang atau 30%, setuju 21 orang atau 53%, kurang setuju 1 orang atau 3%, tidak setuju 6 orang atau 15% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{159}{200} \times 100 = 79,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 79,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini”.

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai “Saya diberikan keleluasaan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	33%
Setuju	4	18	72	45%
Kurang Setuju	3	7	21	18%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	162	100%

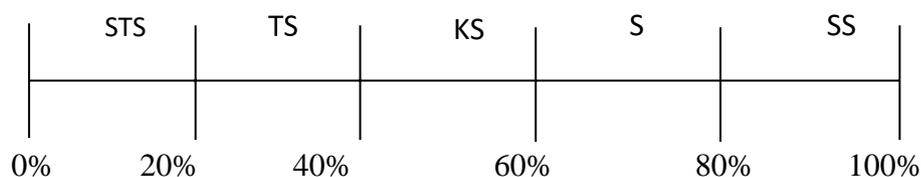
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 13 orang atau 33%, setuju 18 orang atau 45%, kurang setuju 7 orang atau 18%, tidak setuju 2 orang atau 5% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{162}{200} \times 100 = 81\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 81%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya diberikan keleluasaan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan”.

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan saya”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	28%
Setuju	4	16	64	40%
Kurang Setuju	3	11	33	28%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	156	100%

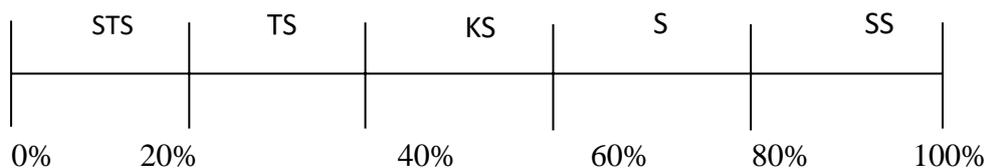
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 11 orang atau 28%, setuju 16 orang atau 40%, kurang setuju 11 orang atau 28%, tidak setuju 2 orang atau 5% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{156}{200} \times 100 = 78\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 78%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan saya.

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai “Saya diberikan keleluasaan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang dalam pekerjaan”.

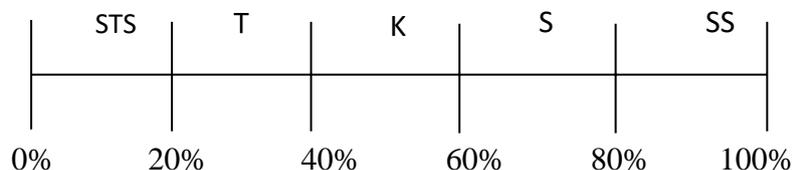
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	15	75	38%
Setuju	4	15	60	38%
Kurang Setuju	3	8	24	20%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	163	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 15 orang atau 38%, setuju 15 orang atau 38%, kurang setuju 8 orang atau 20%, tidak setuju 2 orang atau 5% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{163}{200} \times 100 = 81,5\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 81,5%.

Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya diberikan keleluasaan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang dalam pekerjaan”.

Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mempunyai lingkungan kerja yang nyaman dan bersih”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	15	75	38%
Setuju	4	19	76	48%
Kurang Setuju	3	4	12	10%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	167	100%

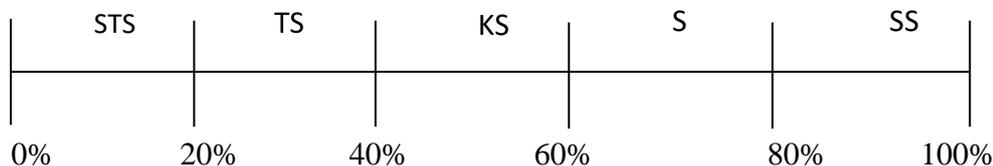
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 15 orang atau 38%, setuju 19 orang atau 48%, kurang setuju 4 orang atau 12%, tidak setuju 2 orang atau 5% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{167}{200} \times 100 = 83,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 83,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya mempunyai lingkungan kerja yang nyaman dan bersih”.

Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Megenai “Pimpinan mempunyai solusi ketika ada masalah terkait pekerjaan yang saya kerjakan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	17	85	43%
Setuju	4	14	56	35%
Kurang Setuju	3	4	12	10%
Tidak Setuju	2	5	10	13%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	163	100%

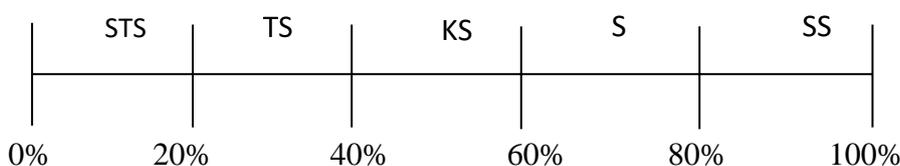
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 17 orang atau 43%, setuju 14 orang atau 35%, kurang setuju 4 orang atau 10%, tidak setuju 5 orang atau 13% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{163}{200} \times 100 = 81,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 81,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Pimpinan mempunyai solusi ketika ada masalah terkait pekerjaan yang saya kerjakan”.

Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan dapat menyelesaikan masalah yang menyangkut perusahaan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas tenaga kerja”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	25%
Setuju	4	23	92	58%
Kurang Setuju	3	3	9	8%
Tidak Setuju	2	4	8	10%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	159	100%

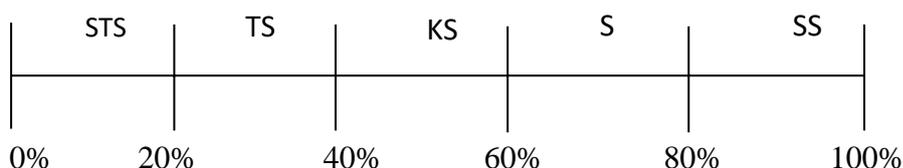
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 10 orang atau 25%, setuju 23 orang atau 58%, kurang setuju 3 orang atau 8%, tidak setuju 4 orang atau 10% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{159}{200} \times 100 = 79,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 79,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Pimpinan dapat menyelesaikan masalah yang menyangkut perusahaan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas tenaga kerja”.

Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Mengenai “Para karyawan saling menghargai dan dapat bekerja sama dengan baik”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	35%
Setuju	4	20	80	50%
Kurang Setuju	3	4	12	10%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	166	100%

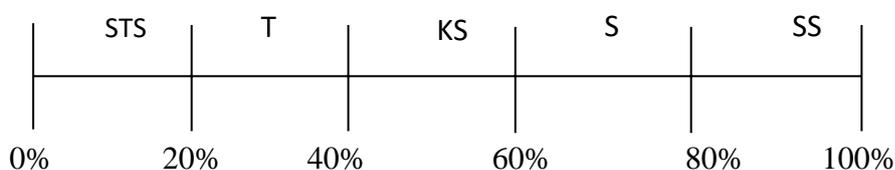
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 14 orang atau 35%, setuju 20 orang atau 50%, kurang setuju 4 orang atau 10%, tidak setuju 2 orang atau 5% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{166}{200} \times 100 = 83\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 83%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Para karyawan saling menghargai dan dapat bekerja sama dengan baik”.

Tabel 4. 40 Tanggapan Responden Mengenai “Saya melaksanakan pekerjaan saya sesuai SOP”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	16	80	40%
Setuju	4	18	72	45%
Kurang Setuju	3	2	6	5%
Tidak Setuju	2	4	8	10%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	166	100%

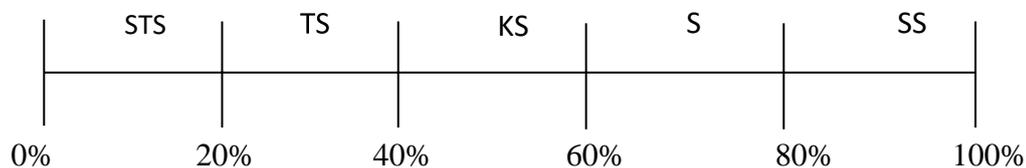
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 18 orang atau 40%, setuju 18 orang atau 45%, kurang setuju 2 orang atau 10%, tidak setuju 4 orang atau 10% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{166}{200} \times 100 = 83\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 83%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya melaksanakan pekerjaan saya sesuai SOP”.

Tabel 4. 41 Tanggapan Responden Mengenai “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	16	80	40%
Setuju	4	21	84	53%
Kurang Setuju	3	1	3	3%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	171	100%

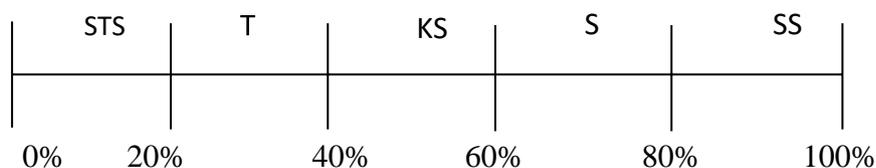
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 16 orang atau 40%, setuju 21 orang atau 53%, kurang setuju 1 orang atau 3%, tidak setuju 2 orang atau 5% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{171}{200} \times 100 = 85,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 85,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan”.

Tabel 4. 42 Tanggapan Responden Mengenai “Adanya tugas pokok dan fungsi karyawan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	28%
Setuju	4	24	96	60%
Kurang Setuju	3	3	9	8%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	164	100%

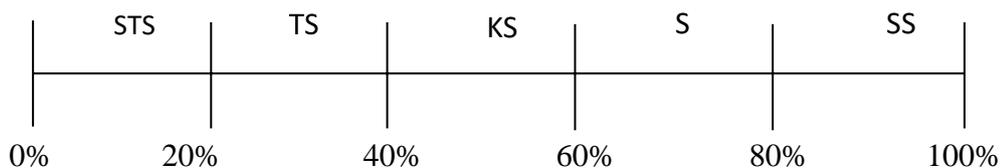
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 11 orang atau 28%, setuju 24 orang atau 60%, kurang setuju 3 orang atau 8%, tidak setuju 2 orang atau 5% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{164}{200} \times 100 = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 82%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Adanya tugas pokok dan fungsi karyawan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan”.

Tabel 4. 43 Tanggapan Responden Mengenai “Pemberian instruksi yang dilakukan oleh atasan untuk meningkatkan motivasi”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	35%
Setuju	4	19	76	48%
Kurang Setuju	3	5	15	13%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	165	100%

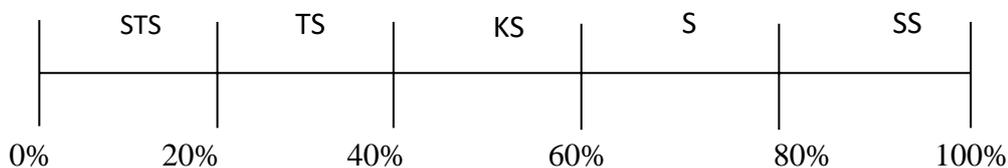
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 14 orang atau 35%, setuju 19 orang atau 48%, kurang setuju 5 orang atau 13%, tidak setuju 2 orang atau 5% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{165}{200} \times 100 = 82,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 82,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Pemberian instruksi yang dilakukan oleh atasan untuk meningkatkan motivasi”.

Tabel 4. 44 Tanggapan Responden Mengenai “Perilaku karyawan lebih berhati-hati ketika ada pengawasan dari atasan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	28%
Setuju	4	21	84	53%
Kurang Setuju	3	8	24	20%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	163	100%

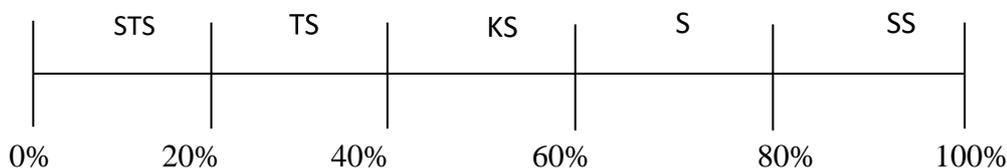
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 11 orang atau 28%, setuju 21 orang atau 53%, kurang setuju 8 orang atau 20%, tidak setuju 0 orang atau 0% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{163}{200} \times 100 = 81,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 81,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Perilaku karyawan lebih berhati-hati ketika ada pengawasan dari atasan”.

Tabel 4. 45 Tanggapan Responden Mengenai “Adanya pengawasan dari pimpinan diperlukan saat bekerja”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	35%
Setuju	4	20	80	50%
Kurang Setuju	3	4	12	10%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	166	100%

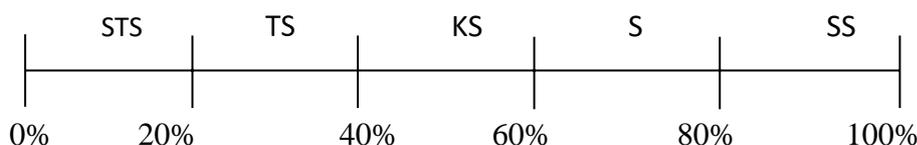
Sumber :Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 14 orang atau 35%, setuju 20 orang atau 50%, kurang setuju 4 orang atau 10%, tidak setuju 2 orang atau 5% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{166}{200} \times 100 = 83\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 83%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Adanya pengawasan dari pimpinan diperlukan saat bekerja”.

Tabel 4. 46 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mendapatkan gaji sesuai dengan *job description* pekerjaan saya”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	25%
Setuju	4	19	76	48%
Kurang Setuju	3	7	21	18%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5%
Jumlah		40	153	100%

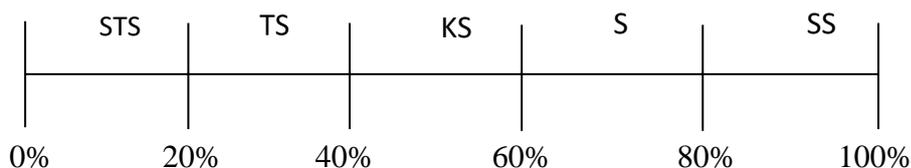
Sumber : Data sumber diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 10 orang atau 25%, setuju 19 orang atau 48%, kurang setuju 7 orang atau 18%, tidak setuju 2 orang atau 5% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{153}{200} \times 100 = 76,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 76,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya mendapatkan gaji sesuai dengan *job description* pekerjaan saya”.

Tabel 4. 47 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mendapatkan gaji sesuai dengan beban pekerjaan saya”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	28%
Setuju	4	23	92	58%
Kurang Setuju	3	2	6	5%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5%
Jumlah		40	159	100%

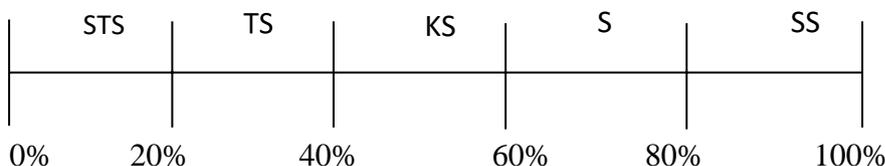
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 11 orang atau 28%, setuju 23 orang atau 58%, kurang setuju 2 orang atau 5%, tidak setuju 2 orang atau 5% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{159}{200} \times 100 = 79,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 79,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya mendapatkan gaji sesuai dengan beban pekerjaan saya”.

Tabel 4. 48 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji menjadi faktor utama motivasi”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	18	90	45%
Setuju	4	13	52	33%
Kurang Setuju	3	9	27	23%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	169	100%

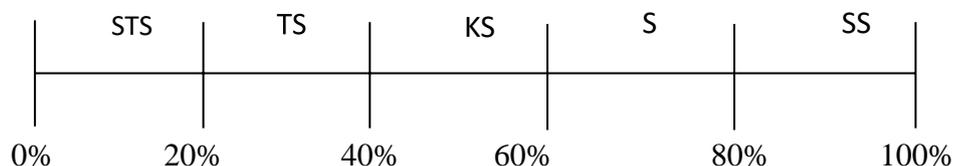
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 18 orang atau 45%, setuju 13 orang atau 33%, kurang setuju 9 orang atau 23%, tidak setuju 0 orang atau 0% dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{169}{200} \times 100 = 84,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 84,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Gaji menjadi faktor utama motivasi”.

Tabel 4. 49 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Motivasi kerja karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan.

No	Motivasi (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
Prestasi Kerja			
1	Dalam pekerjaan saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas	80,5%	81%
2	Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal	83,5%	

No	Motivasi (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
3	Penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja	78%	
Pengakuan			
4	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	79,5%	82%
5	Setiap hasil pekerjaan yang telah dilakukan layak mendapatkan penghargaan	80,5%	
6	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik, dan memberikan dukungan dalam bekerja	87,5%	
Tanggung jawab			
7	Saya selalu bertanggung jawab melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pertanggung jawaban saya	81%	82%
8	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan saya untuk mencapai tujuan perusahaan	80,5%	
9	Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu	84%	
Kesempatan untuk maju			
10	Saya mendapatkan pendidikan (studi lanjut) untuk mengembangkan potensi sesuai bidang pekerjaan	75,5%	77%
11	Saya mendapatkan kesempatan mengembangkan kemampuan saya selama bekerja melalui pelatihan sesuai bidang pekerjaan	77%	
12	Pekerjaan/jabatan yang diberikan perusahaan kepada saya, dapat mengembakan potensi yang saya miliki	78,5%	
Kerjaan itu sendiri			
13	Saya sangat bersemangat dalam melakukan tugas pekerjaan	81,5%	81%
14	Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini	89,5%	

No	Motivasi (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
15	Saya diberikan keleluasaan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan	81%	
Kondisi kerja			
16	Saya mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan saya	78%	81%
17	Saya diberikan keleluasaan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang dalam pekerjaan	81,5%	
18	Saya mempunyai lingkungan kerja yang nyaman dan bersih	83,5%	
Hubungan antar pribadi			
19	Pimpinan mempunyai solusi ketika ada masalah terkait pekerjaan yang saya kerjakan	81,5%	81%
20	Pimpinan dapat menyelesaikan masalah yang menyangkut perusahaan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas tenaga kerja	79,5%	
21	Para karyawan saling menghargai dan dapat bekerja sama dengan baik	83%	
Kebijakan Administrasi			
22	Saya melaksanakan pekerjaan saya sesuai SOP	83%	84%
23	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan	85,6%	
24	Adanya tugas pokok dan fungsi karyawan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan	82%	
Pengawasan			
25	Pemberian instruksi yang dilakukan oleh atasan untuk meningkatkan motivasi	82,5%	82%
26	Perilaku karyawan lebih berhati-hati ketika ada pengawasan dari atasan	81,5%	

No	Motivasi (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
27	Adanya pengawasan dari pimpinan diperlukan saat bekerja	83%	
Gaji			
28	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan <i>job description</i> pekerjaan saya	76,5%	80%
29	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan beban pekerjaan saya	79,5%	
30	Gaji menjadi faktor utama motivasi	84,5%	
Rata-Rata			79%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas tanggapan responden mengenai variabel Motivasi yaitu rata-rata skor 79%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah “Kebijakan Administrasi” dengan presentase 84%. Dan pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu “Atasan saya memperlakukan saya dengan baik, dan memberikan dukungan dalam bekerja” 87,5%. Sedangkan untuk indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah “kesempatan untuk maju” 77%. Dan pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah tanggapan responden yaitu “Saya mendapatkan pendidikan (studi lanjut) untuk mengembangkan potensi sesuai bidang pekerjaan” dengan presentase 75,5%.

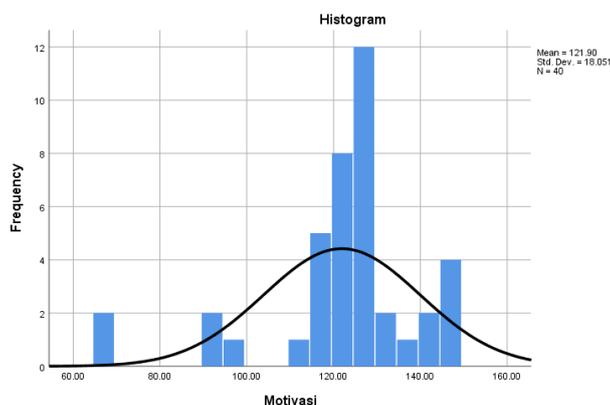
Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian di olah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi SPSS versi 26 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel X2 yaitu Motivasi. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 50 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi

Statistics		
Motivasi		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		121.9000
Std. Error of Mean		2.85410
Median		126.0000
Mode		126.00
Std. Deviation		18.05093

Variance	325.836
Skewness	-1.454
Std. Error of Skewness	.374
Kurtosis	3.031
Std. Error of Kurtosis	.733
Range	81.00
Minimum	67.00
Maximum	148.00
Sum	4876.00

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata Motivasi berdasarkan pernyataan yang bisa di jawab responden yaitu sebesar 121,900 dengan *range* 81 dan total skor 4,876.



Sumber : Output SPSS 26

Gambar 4. 7 Histogram Motivasi

Untuk mengetahui bagaimana Motivasi pada Sahira Butik Hotel Pakuan, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritik} = \frac{\text{skor terendah} (\Sigma \text{item pertanyaan}) + \text{skor tertinggi} (\Sigma \text{item pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor teoritik} : X = \frac{1(30) + 5(30)}{2} = 180/2 = 90$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 121,900 dan skor rata-rata teoritik sebesar 90. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor teoritik ($121.900 > 90$). Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Motivasi (X2) dapat dikatakan baik.

4.3.3 Kinerja Karyawan (Y) Sahira Butik Hotel Pakuan

Menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan memperhatikan faktor Kinerja karyawan yang

dibutuhkan pegawai agar dapat mendorong kinerja lebih giat lagi guna mencapai tujuan perusahaan

Penilaian terhadap variabel Kinerja terdiri atas 12 dimensi yang bersal dari 4 indikator Kinerja, dapat disajikan dalam tabel berikut :

1. Kinerja karyawan Terhadap kualitas kerja

Tabel 4. 51 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Sering	5	11	55	28%
Sering	4	27	108	68%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Pernah	2	2	4	5%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	167	100%

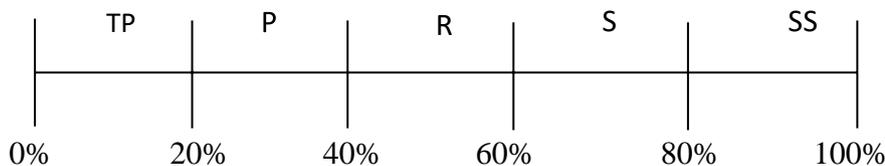
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat sering 11 orang atau 28%, sering 27 orang atau 68%, Ragu-ragu 0 orang atau 0%, pernah 2 orang atau 5% dan tidak pernah 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{167}{200} \times 100 = 83,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 83,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sering, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan”.

Tabel 4. 52 Tanggapan responden mengenai “karyawan selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Sering	5	16	80	40%
Sering	4	22	88	55%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Pernah	2	2	4	5%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	172	100%

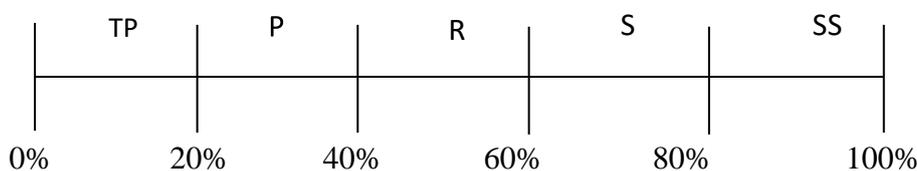
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat sering 16 orang atau 40%, sering 22 orang atau 55%, Ragu-ragu 0 orang atau 0%, pernah 2 orang atau 5% dan tidak pernah 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{172}{200} \times 100 = 86\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 86%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat sering, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “karyawan selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan”.

Tabel 4. 53 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Sering	5	14	70	35%
Sering	4	18	72	45%
Ragu-ragu	3	5	15	13%
Pernah	2	3	6	8%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	163	100%

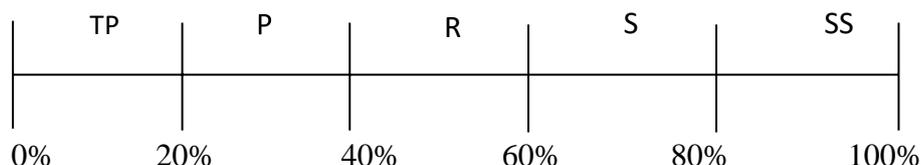
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat sering 14 orang atau 35%, sering 18 orang atau 45%, ragu-ragu 5 orang atau 13%, pernah 3 orang atau 10% dan tidak pernah 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{163}{200} \times 100 = 81,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 81,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat sering, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan”.

Tabel 4. 54 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Sering	5	11	55	28%
Sering	4	23	92	58%
Ragu-ragu	3	1	3	3%
Pernah	2	5	10	13%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	160	100%

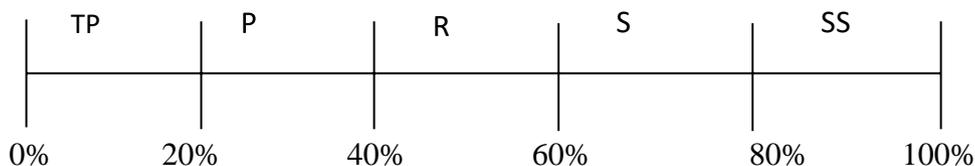
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat sering 11 orang atau 28%, sering 23 orang atau 58%, ragu-ragu 1 orang atau 3%, pernah 3 orang atau 13% dan tidak pernah 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{160}{200} \times 100 = 80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 80%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sering, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti”.

Tabel 4. 55 Tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu mencapai target produksi yang telah di tetapkan oleh perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Sering	5	13	65	33%
Sering	4	20	80	50%
Ragu-ragu	3	4	12	10%
Pernah	2	3	6	8%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	163	100%

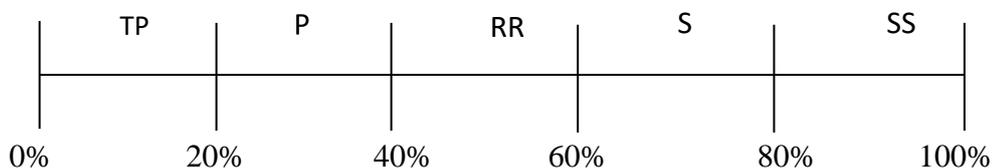
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat sering 13 orang atau 33%, sering 20 orang atau 50%, ragu-ragu 4 orang atau 10%, pernah 3 orang atau 8% dan tidak pernah 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{163}{200} \times 100 = 81,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 81,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat sering, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Karyawan selalu mencapai target produksi yang telah di tetapkan oleh perusahaan”.

Tabel 4. 56 Tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Sering	5	21	105	53%
Sering	4	16	64	40%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Pernah	2	3	6	8%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	175	100%

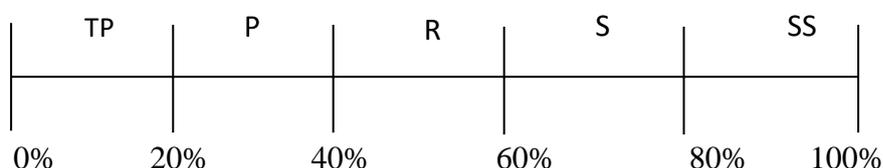
Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat sering 21 orang atau 53%, sering 16 orang atau 40%, ragu-ragu 0 orang atau 0%, pernah 3 orang atau 8% dan tidak pernah 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{175}{200} \times 100 = 87,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 87,5%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat sering, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Tabel 4. 57 Tanggapan responden mengenai “Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
SangatSering	5	12	60	30%
Sering	4	23	92	58%
Ragu-ragu	3	2	6	5%
Pernah	2	3	6	8%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	164	100%

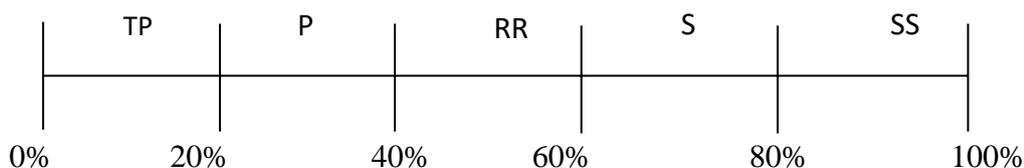
Sumber : Data Prime, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat sering 12 orang atau 30%, sering 23 orang atau 58%, ragu-ragu 2 orang atau 5%, pernah 3 orang atau 8% dan tidak pernah 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{164}{200} \times 100 = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 82%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sering, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan”.

Tabel 4. 58 Tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu berusaha meminimalkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Sering	5	15	75	38%
Sering	4	20	80	50%
Ragu-ragu	3	3	9	8%
Pernah	2	2	4	5%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	168	100%

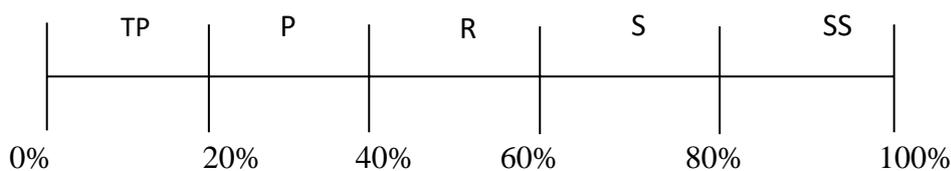
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat sering 15 orang atau 38%, sering 20 orang atau 50%, ragu-ragu 3 orang atau 8%, pernah 2 orang atau 5% dan tidak pernah 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{168}{200} \times 100 = 84\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 84%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sering, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Karyawan selalu berusaha meminimalkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan”.

Tabel 4. 59 Tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Sering	5	16	80	40%
Sering	4	23	92	58%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Pernah	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	174	100%

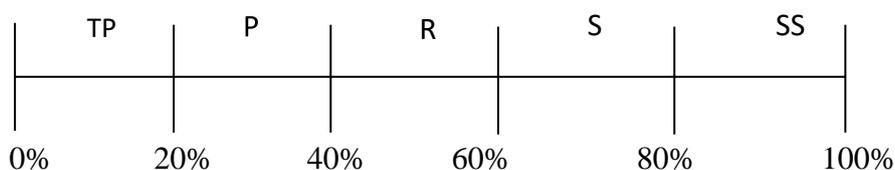
Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat sering 16 orang atau 40%, sering 23 orang atau 58%, ragu-ragu 0 orang atau 0%, pernah 1 orang atau 3% dan tidak pernah 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{174}{200} \times 100 = 87\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 87%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sering, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

Tabel 4. 60 Tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan oleh perusahaan sampai tugas itu selesai”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Sering	5	18	90	45%
sering	4	17	68	43%
Ragu-ragu	3	2	6	5%
Pernah	2	3	6	8%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	170	100%

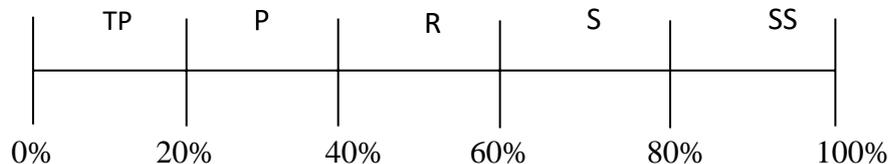
Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat sering 18 orang atau 45%, sering 17 orang atau 43%, ragu-ragu 2 orang atau 5%, pernah 3 orang atau 8% dan tidak pernah 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{170}{200} \times 100 = 85\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 85%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat sering, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan oleh perusahaan sampai tugas itu selesai”.

Tabel 4. 61 Tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan perusahaan dalam mencapai target perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Sering	5	18	90	45%
sering	4	20	80	50%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Pernah	2	2	4	5%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	174	100%

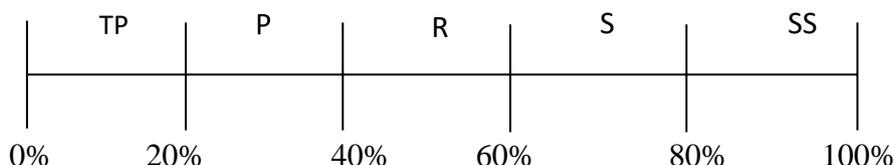
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat sering 18 orang atau 45%, sering 20 orang atau 50%, ragu-ragu 0 orang atau 0%, pernah 2 orang atau 5% dan tidak pernah 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{174}{200} \times 100 = 87\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 87%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat sering, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan perusahaan dalam mencapai target perusahaan”.

Tabel 4. 62 Tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai menghasilkan produksi yang sesuai dengan standar produksi”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Sering	5	18	90	45%
sering	4	17	68	43%
Ragu-ragu	3	2	6	5%
Pernah	2	3	6	8%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		40	170	100%

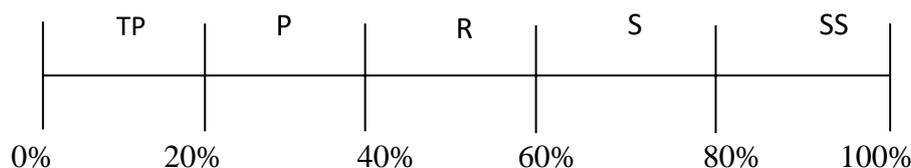
Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat sering 18 orang atau 45%, sering 17 orang atau 43%, ragu-ragu 2 orang atau 5%, pernah 3 orang atau 8% dan tidak pernah 0 orang atau 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{170}{200} \times 100 = 85\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 85%.



Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat sering, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai menghasilkan produksi yang sesuai dengan standar produksi”.

Tabel 4. 63 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan

No	Kinerja (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
Kualitas Kerja			
1	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan	83%	84%
2	karyawan selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	86%	
3	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan	81,5%	
Kuantitas Kerja			
4	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti	80%	83%
5	Karyawan selalu mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan	81,5%	
6	Karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.	87,5%	
Pelaksanaan tugas			
7	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan	82%	84%
8	Karyawan selalu berusaha meminimalkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	84%	
9	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	87%	
Tanggung Jawab			
10	Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan oleh perusahaan sampai tugas itu selesai	85%	86%
11	Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan perusahaan dalam mencapai target perusahaan	87%	
12	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai menghasilkan produksi yang sesuai dengan standar produksi	85%	
Rata-rata			84%

Sumber : Data Primer diolah, 2023

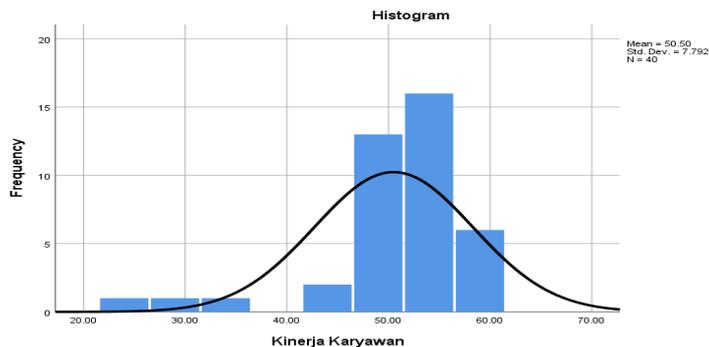
Berdasarkan tabel di atas tanggapan responden mengenai variabel Kinerja yaitu rata-rata skor 84%. indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah “Tanggung jawab” dengan presentase 86%. dan pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu “Karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan”. sebesar 87,5%. Sedangkan untuk indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah “kuantitas kerja” sebesar 83% . dan pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah tanggapan responden yaitu “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti” dengan presentase 80%.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian di olah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi SPSS versi 26 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel Y yaitu Kinerja karyawan. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 64 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		50.5000
Std. Error of Mean		1.23205
Median		52.5000
Mode		48.00
Std. Deviation		7.79217
Variance		60.718
Skewness		-1.934
Std. Error of Skewness		.374
Kurtosis		4.463
Std. Error of Kurtosis		.733
Range		36.00
Minimum		24.00
Maximum		60.00
Sum		2020.00

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata Kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 50.5000 dengan *range* 36 dan total skor 2020,00.



Sumber : Output SPSS 26

Gambar 4. 8 Histogram Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui bagaimana Kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritik} = \frac{\text{skor terendah } (\sum \text{item pertanyaan}) + \text{skor tertinggi } (\sum \text{item pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor teoritik : } X = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 72/2 = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 50,500 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor teoritik dengan nilai ($50,500 > 36$). Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan baik.

4.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Analisis yang digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Uji Normalitas dalam penelitian ini akan menggunakan *one sampel Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dinyatakan memiliki distribusi normal apabila nilai signifikannya lebih besar atau sama dengan 0,05.

Tabel 4. 65 Hasil Uji Normalitas Kolmogoro-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.15465626
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.056

	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahawa nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$. Nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 66 Hasil Uji Multikolinieriaritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.373	12.481		.430	.672		
	Kompensasi	.750	.197	.663	3.803	.001	.950	1.053
	Motivasi	.150	.172	.152	.872	.395	.950	1.053

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas , menunjukkan bahwa hasil dari uji multikolinearitas pada variabel X tidak terjadi multikolinearitas karena $VIF < 10$ serta $tolerance > 0,1$

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 67 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

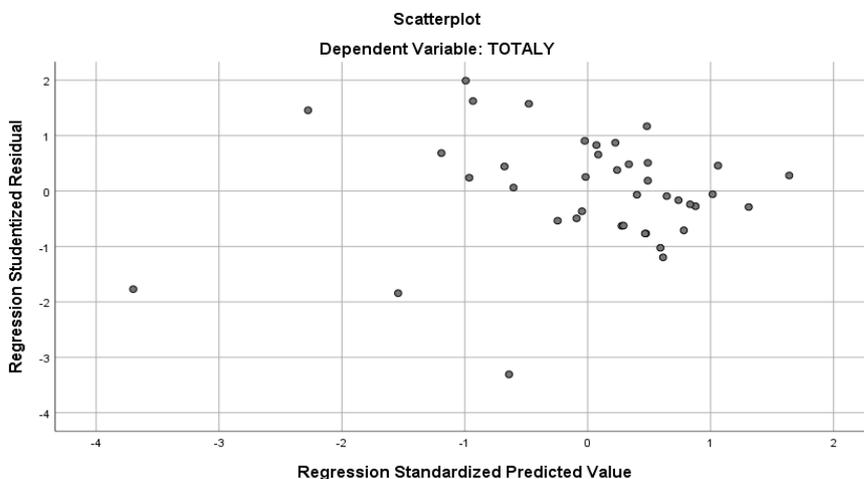
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	9.902	10.533		.940	.353	

Kompensasi	.666	.155	.573	4.301	.000	.949
Motivasi	.070	.075	.125	.935	.356	.949

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil dari uji heteroskedastisitas pada variabel X dan Y menunjukkan hasil nilai sig Kompensasi (X1) $0,000 < 0,005$, nilai sig Motivasi (X2) $0,356 > 0,05$ yang artinya bahwa variabel (X1) mengandung heteroskedastisitas dan variabel (X2) tidak mengandung heteroskedastisitas.

Selain itu apabila digambarkan dengan grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID dengan dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:



Gambar 4. 9 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas titik-titik pada grafik tersebut menyebar tidak beraturan dan tidak beraturan atau tidak ada pola yang jelas artinya data pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas atau menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji Linearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear antara variabel Kompensasi dan Motivasi. Kedua variabel dikatakan linear jika nilai signifikan $p < 0,05$. Sebaliknya jika nilai signifikan $p > 0,05$ maka hubungan kedua variabel tersebut tidak linear. Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 68 Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	1833.333	20	91.667	3.257	.006
		Linearity	110.876	1	110.876	3.940	.062
		Deviation from Linearity	1722.457	19	90.656	3.222	.007
	Within Groups		534.667	19	28.140		
	Total		2368.000	39			

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai sig dari output diatas, diperoleh nilai Deviation from Linearity sig. Adalah $0,007 < 0,05$.Maka ada hubungan yang linear antara variabel Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 69 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.902	10.533		.940	.353
	Kompensasi	.666	.155	.573	4.301	.000
	Motivasi	.070	.075	.125	.935	.356

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 9,902 + 0,666 X_1 + 0,070 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta regresi untuk Kinerja Karyawan sebesar 9,902 artinya jika tidak ada variabel Kompensasi dan Motivasi dan nilainya 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 9,902
- Konstantan regresi untuk Kompensasi sebesar 0,666 berarah positif, artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan variabel Kompensasi mengalami kenaikan

sebesar 1% maka perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,666 dengan standar error 0,155.

- c. Konstanta regresi untuk Motivasi adalah 0,070 berarah positif, artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan variabel Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,070 dengan standar error 0,075.

4.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 70 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.596 ^a	.355	.320	6.42346	2.392

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square hasil dari koefisien determinasi (R^2) = 0,335 yang berarti bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi memberikan pengaruh sebesar 35,5% terhadap variabel kinerja, sedangkan sisanya 64,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini yang tidak dimasukkan dalam model ini.

4.7 Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang di buat dapat diterima atau di tolak dan apakah ada pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel (Y), maka dilakukan Uji Hipotesis secara parsial :

- Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4. 71 Hasil Hipotesis (parsial t) Kompensasi

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.568	6.811		3.313	.002
	Kompensasi	.580	.140	.558	4.149	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Rumus untuk mencari nilai t tabel sebagai berikut :

$$T_{\text{tabel}} = \alpha/2 ; n - k - 1$$

Keterangan :

$$\alpha = 0,05 \text{ (5\%)}$$

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas (X)

$$\text{jadi } t_{\text{tabel}} = 0,05/2 ; 40 - 2 - 1$$

$$= 0,025 ; 37 \text{ (t tabel } 2,028)$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t tabel maka ditemukan nilai t tabel sebesar 2,028.

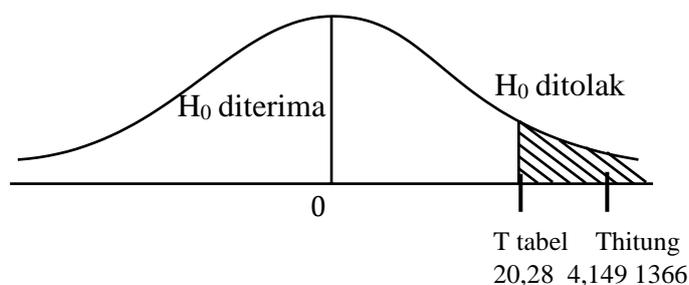
Diketahui nilai sig, untuk pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,149 > t_{\text{tabel}} 2,028$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara (X1) terhadap (Y).

Tabel 4. 72 Hasil Uji Hipotesis (Parsial t) Motivasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.113	8.423		4.644	.000
	Motivasi	.093	.068	.216	1.366	.180

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui nilai sig, untuk pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,180 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,366 < t_{\text{tabel}} 2,028$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara (X2) terhadap (Y).



Gambar 4.10 Kurva Hasil Uji Parsial (Uji T)

b. Uji f (Simultan)

Uji f (simultan) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Rumus untuk mencari nilai t tabel sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = k ; n-k (40-2) = 38$$

$$\text{Jadi } f_{\text{tabel}} = 2 ; 38 = 3,24$$

Tabel 4. 73 Hasil Uji Simultan (F) Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	841.349	2	420.675	10.195	.000 ^b
	Residual	1526.651	37	41.261		
	Total	2368.000	39			

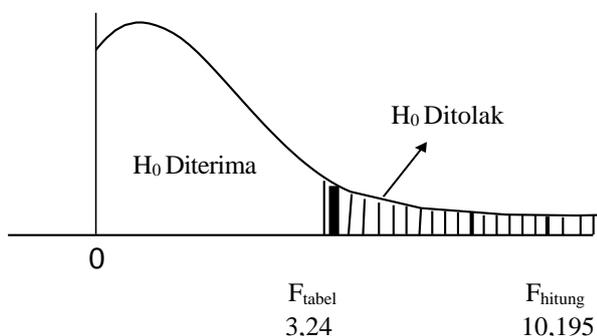
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Kemudia dicari pada distribusi nilai F tabel maka ditemukan nilai F tabel sebesar 3,24.

Berdasarkan ouput diatas diketahui nilai signifikasi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $10,195 > F_{\text{tabel}} 3,24$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
2. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)



Gambar 4.11 Kurva Hasil Uji Simultan (Uji F)

4.8 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan pada Sahira Butik Hotel Pakuan dengan responden sebanyak 40 orang mengenai pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompensasi dan Motivasi. Sedangkan variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan.

4.8.1. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka penulis menyimpulkan setiap hipotesis yang diperbuat dengan penjelasan statistic sebagai berikut :

1. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Bersarkan hasil perhitungan statistik di dapatkan t hitungan nilai t hitung sebesar $4,149 > t$ tabel $2,028$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 pada penelitian ini dapat di terima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

2. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik didapatkan t hitung adalah sebesar $1,366 < t$ tabel yaitu sebesar $2,028$ dengan nilai signifikan $0,180 > 0,05$. Maka dapat didiambil kesimpulan bahwa hipotesis H_2 pada penelitian ini ditolak. Artinya bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y).

3. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung $10,195 >$ dari F tabel yaitu sebesar $3,24$. Dengan signifikan $0,000 <$ dari tingkat signifikansinya yaitu $0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Ini berarti pengujian variabel Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan Motivasi merupakan perpaduan yang baik dalam kinerja karyawan.

Hasil pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Made Murjana, Nendy Pratama Agusfianto dan Yusi Faizahtul Octavia (2021) tentang “Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Mataram Hotel).” Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Dua Variabel telah di uji dan menunjukkan hasil bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Salah satunya terlihat dari nilai R^2 sebesar $0,569\%$.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan serta uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada uji yang sudah dilakukan menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan berpengaruh positif. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis (Uji t) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ dan t hitung $4,149 >$ nilai t tabel $2,028$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada hasil konstanta regresi sebesar $0,666$ berarah positif, jika variabel bebas lainnya tetap dan Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka perubahan kinerja karyawan sebesar $0,666$ dengan standar eror $0,155$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut sesuai dengan hipotesa yang disebutkan oleh penulis bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan nilai thitung pada variabel Motivasi, memiliki nilai signifikan sebesar $0,180 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,336 <$ nilai t tabel $2,028$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak pada hasil konstanta regresi untuk motivasi $0,070$ berarah positif, jika variabel bebas lainnya tetap dan Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka perubahan kinerja karyawan sebesar $0,070$ dengan standar eror $0,075$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut sesuai dengan hipotesa yang disebutkan oleh penulis bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Analisis regresi linear berganda yaitu Y (Kinerja karyawan) = $9,902 + 0,666$ (Kompensasi) + $0,070$ (Motivasi) dan hasil uji f diperoleh dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung $10,195 > 3,24$. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel yaitu Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh pada variabel kinerja karyawan. Selanjutnya terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan kontribusi kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi $33,5\%$ dan sisanya sebesar $64,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis mengenai pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi pada Sahira Butik Hotel Pakuan secara keseluruhan sangat baik, maka perlu untuk dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi untuk hasil kerja yang lebih baik. Namun skor terendah dalam variabel kompensasi ialah indikator insentif, saran yang dapat diberikan adalah memberikan insentif yang terbaik, agar karyawan bersemangat dalam bekerja dan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja untuk hasil yang lebih baik.
2. Motivasi pada Sahira Butik Hotel Pakuan secara keseluruhan sangat baik, maka perlu untuk dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi untuk hasil kerja yang lebih baik. Namun nilai skor terendah dalam variabel motivasi yaitu indikator kesempatan untuk maju, saran yang dapat diberikan adalah dengan selalu memberi motivasi atau dorongan yang baik agar karyawan dapat meningkatkan kreativitasnya dalam bekerja.
3. Kinerja karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan secara keseluruhan sangat baik, maka perlu untuk dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi untuk hasil kerja yang lebih baik. Namun nilai skor terendah dalam variabel kinerja yaitu indikator kualitas kerja, kuantitas kerja dan pelaksanaan tugas, saran dapat diberikan adalah dengan cara meningkatkan lagi kualitas dan kuantitas kerjanya dalam melaksanakan tugas agar kinerja karyawan semakin meningkat.
4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa lebih memperhatikan variabel-variabel diluar Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan dengan menambah jumlah variabel atau mencari faktor lain misalnya kepemimpinan, kepuasan, pelatihan dan lain-lain. Karena Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan hanya 33,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafia Publishing.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media .
- Burso, Muhammad. (2018). *Teori – teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Donni Juni Priansa. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Konteporer*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, (2016). *Aplikasi Analisis Multivarieta Dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Badan Pnerbit Universitas Diponegoro.
- Sinambela, L.P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sustrisno. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Hasibuan, Malayu SP (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru
- Hafidzi, A.H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Vol. 4, No. 1, 47-62.
- Irviani, R., & Fauzi. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : CV ANDI OFSET.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniasari, R. (2018). *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi*. Jakarta: *Widiya Cipta – Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32-39.

- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV PUSAKA SETIA.
- Simamora, Henry, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Sadirman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, L.P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sustrisno. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta
- Silaen, Novia Ruth. Dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung Widina Bhakti Parsada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Reflika aditama
- Sutrisno, E (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : LAFABETA.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Depok: PT. Rajagrafindo Yogyakarta: Pustaka Pelajar

JURNAL

- Murjana Made I, Nendy Pratama Agusfiabto, & Yusi Faizathul Octavia. (2021). *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Mataram Hotel)* : Tersedia di <http://journal.unmasmataram.ac.id/index.php/GARA> [diakses pada 30 Maret 2023]
- Asriani Melatina, Robi Awaluddin, & Yoyo Sunaryo. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grage Resort Sangkan Kab. Kuningan Pada Masa Pandemi Covid-19*. Program Studi Manajemen Universitas Kuningan. Tersedia di

<https://sttkd.ac.id/index.php/jmd/article/download/292/243/> [diakses pada 30 maret]

Siswadhi Ferry, Fitria Afrianti, & Reni Yuliviona. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Kerinci*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci. Universitas Bung Hatta Indonesia. Tersedia di <https://www.jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/7115/4453> [diakses pada 31 Maret 2023]

Kristanto & Hans Nondolesmono. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan F&B Service Departement di Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali*. Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Surabaya. Tersedia di <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/5970/5453> [diakses pada 31 Maret 2023]

Mulyapradana, Tri Rosewati, & Farkhul Muafiq. (2020). *Pengaruh Pemaberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan*. Politeknik Pusmanu. Dipublikasikan oleh LPPM Universitas Bina Sarana Informatika. Tersedia di <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/6585/pdf> [diakses pada 1 April 2023].

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mega Destiana Putri
Alamat : Kp. Tegal Wareng, RT/RW 013/001,
Medalsari, Pangkalan kabupaten Karawang.
Tempat/Tangga Lahir : Karawang, 01 Desember 2000
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Medalsari II
• SMP : SMPN 2 Pangkalan
• SMA : SMA Plus Al-Ittihad Cianjur
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, September 2023

Mega Destiana Putri

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA SAHIRA BUTIK HOTEL PAKUAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan pada Sahira Butik Hotel Pakuan, maka maksud dari kuesioner ini untuk membantu pengumpulan data penelitian dari Bapak/Ibu. Untuk itu, mohon kesediaannya menjadi responden dalam penelitian ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan jujur sebagaimana dengan keadaan yang dirasakan di tempat Bapak/Ibu bekerja. Atas partisipasinya Saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap butir pertanyaan dengan seksama;
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja;
3. Berilah tanda checklist (√) untuk jawaban yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan Bapak/Ibu yang paling objektif;

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : 20-30 tahun 41-50 tahun
 31-40 tahun > 50 tahun

Pendidikan Terakhir : SMK/SMA Diploma
 S1

Lama Bekerja : < 2 Tahun > 6 Tahun
 3-6 Tahun

SS : Sangat Setuju KS : kurang Setuju STS: Sangat Tidak setuju
 S : Setuju TS : Tidak Setuju

KOMPENSASI

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
	Gaji/upah					
1.	Pemberian gaji secara adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab					
2.	Gaji yang diterima setiap bulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga					
3.	Tingkat pemberian gaji secara adil sesuai dengan upah minimum yang di tetapkan pemerintah					
	Insentif					
1.	Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan saya					
2.	Insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya dalam mencapai tujuan perusahaan					
3.	Perusahaan telah memberikan insentif secara adil dan merata kepada seluruh karyawan.					
	Tunjangan					
1.	Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan yang diharapkan					
2.	Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan saya					
3.	Perusahaan telah memberikan tunjangan hari raya yang cukup memadai disetiap tahunnya					
	Fasilitas					
1.	Saya merasa fasilitas yang telah diberikan perusahaan dalam menunjang pekerjaan sudah sangat layak					
2.	Saya merasa perusahaan telah memenuhi penyediaan alat keselamatan untuk saya					
3.	Fasilitas yang disediakan perusahaan untuk beribadah sudah sangat layak					

MOTIVASI

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
	Prestasi kerja					
1.	Dalam pekerjaan saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas					
2.	Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal					
3.	Penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja					
	Pengakuan					
1.	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Setiap hasil pekerjaan yang telah dilakukan layak mendapatkan penghargaan					
3.	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik, dan memberikan dukungan dalam bekerja					
	Tanggung jawab					
1.	Saya selalu bertanggung jawab melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pertanggung jawaban saya					
2.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan saya untuk mencapai tujuan perusahaan					
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu					
	Kesempatan untuk maju					
1.	Saya mendapatkan pendidikan (studi lanjut) untuk mengembangkan potensi sesuai bidang pekerjaan					
2.	Saya mendapatkan kesempatan mengembangkan kemampuan saya selama bekerja melalui pelatihan sesuai bidang pekerjaan					
3.	Pekerjaan/jabatan yang diberikan perusahaan kepada saya, dapat mengembakan potensi yang saya miliki					
	Kerja itu sendiri					
1.	Saya sangat bersemangat dalam melakukan tugas pekerjaan					
2.	Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini					
3.	Saya diberikan keleluasaan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan					

	Kondisi kerja					
1.	Saya mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan saya					
2.	Saya diberikan keleluasaan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang dalam pekerjaan					
3.	Saya mempunyai lingkungan kerja yang nyaman dan bersih					
	Hubungan antar pribadi					
1.	Pimpinan mempunyai solusi ketika ada masalah terkait pekerjaan yang saya kerjakan					
2.	Pimpinan dapat menyelesaikan masalah yang menyangkut perusahaan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas tenaga kerja					
3.	Para karyawan saling menghargai dan dapat bekerja sama dengan baik					
	Kebijakan administrasi					
1.	Saya melaksanakan pekerjaan saya sesuai SOP					
2.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan					
3.	Adanya tugas pokok dan fungsi karyawan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan					
	Pengawasan					
1.	Pemberian instruksi yang dilakukan oleh atasan untuk meningkatkan motivasi					
2.	Perilaku karyawan lebih berhati-hati ketika ada pengawasan dari atasan					
3.	Adanya pengawasan dari pimpinan diperlukan saat bekerja					
	Gaji					
1.	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan <i>job description</i> pekerjaan saya					
2.	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan beban pekerjaan saya					
3.	Gaji menjadi faktor utama motivasi					

SS : Sangat
Sering

S : Sering

RR : Ragu-ragu

P : Pernah

TP : Tidak
Pernah**KINERJA**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS 5	S 4	RR 3	P 2	TP 1
Kualitas kerja						
1.	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2.	karyawan selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
3.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan					
Kuantitas kerja						
1.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti					
2.	Karyawan selalu mencapai target produksi yang telah di tetapkan oleh perusahaan					
3.	Karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.					
Pelaksanaan tugas						
1.	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan					
2.	Karyawan selalu berusaha meminimalkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan					
3.	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya					
Tanggung jawab						
1.	Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan oleh perusahaan sampai tugas itu selesai					
2.	Karyawan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan perusahaan dalam mencapai target perusahaan					
3.	Karyawan seelu mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai menghasilkan produksi yang sesuai dengan standar produksi					

KODING KOMPENSASI (X1)

JAWABAN INDIKATOR KOMPENSASI (X1)												Total X1
Gaji/Upah			Insentif			Tunjangan			Fasilitas			
X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1.1 0	X1.1 1	X1.1 2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	3	4	3	3	2	4	5	3	5	47
5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	53
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51
5	2	2	2	5	5	5	5	5	3	3	5	47
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	57
4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	51
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
4	3	1	4	4	4	3	2	4	4	4	4	41
5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	49
4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	43
4	4	2	4	3	4	4	5	5	5	5	5	50
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	48
4	3	3	3	5	3	2	3	4	3	3	4	40
4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	2	4	38
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	3	4	3	3	2	4	5	3	5	47
5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	53

KODING KINERJA KARYAWAN (Y)

JAWABAN INDIKATOR KINERJA (Y)												Total Y
Kualitas Kerja			Kuantitas Kerja			Pelak. Tugas			Tanggung Jawab			
Y1. 1	Y1. 2	Y1. 3	Y1. 4	Y1. 5	Y1. 6	Y1. 7	Y1. 8	Y1. 9	Y1.1 0	Y1.1 1	Y1.1 2	
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	2	4	5	3	4	5	3	5	3	46
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	53
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	54
5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	56
4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	55
4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	5	50
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	53
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	56
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	57
2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	27
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	49
4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	32
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	2	4	5	3	4	5	3	5	3	46
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	53
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	54
5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	56
4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	55
4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	5	50

