

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL PLAZA INN KENDARI

Oleh:

Ayu Dwi Sulastri¹, Nasir Andi Baso², Asri Djauhar³

E-Mail : sulastriayu794@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Plaza Inn Kendari. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 30 orang responden. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linear berganda, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 33,458 > F_{tabel} 3,354$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara parsial, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $T_{hitung} 4,598 > T_{tabel} 2,048$, serta motivasi juga berpengaruh positif signifikan dengan nilai $T_{hitung} 3,803 > T_{tabel} 2,048$. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima. Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi – Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance at Plaza Inn Kendari Hotel. The research method used is quantitative with data collection through questionnaires distributed to 30 respondents. Data were analyzed using validity, reliability, multicollinearity, multiple linear regression, and t-test and F-test analyses. The results show that compensation and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with an F-value of $33.458 > F\text{-table } 3.354$ and significance $0.001 < 0.05$. Partially, compensation has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of $4.598 > t\text{-table } 2.048$, while motivation also has a positive and significant effect with a t-value of $3.803 > t\text{-table } 2.048$. Thus, the proposed hypothesis is accepted. Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance.

Keywords: Compensation, Motivation - Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Hotel Plaza Inn Kendari merupakan salah satu hotel yang menyediakan fasilitas modern dan pelayanan berkualitas di Kota Kendari. Sebagai bagian dari industri perhotelan, Plaza Inn berperan penting dalam mendukung sektor pariwisata dan bisnis di Sulawesi Tenggara. Dalam menjalankan operasionalnya, hotel ini sangat bergantung pada sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang memadai. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, sistem kompensasi yang tidak tepat berpotensi menurunkan semangat kerja dan produktivitas.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Motivasi menjadi faktor pendorong yang membuat seseorang berusaha mencapai hasil kerja optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan inisiatif yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya. Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow, motivasi kerja dapat timbul dari berbagai tingkatan kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri.

Dalam konteks Hotel Plaza Inn Kendari, sistem kompensasi dan motivasi kerja merupakan bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang diarahkan untuk meningkatkan kinerja. Ketika karyawan merasa dihargai melalui kompensasi yang layak dan dorongan motivasi yang kuat, mereka cenderung bekerja lebih produktif, disiplin, dan berorientasi pada pelayanan yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Plaza Inn Kendari, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen dalam merancang kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan di masa mendatang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Gary Dessler (2015) dalam Dika Fidyanto (2018), kompensasi karyawan mencakup semua bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari pekerjaan mereka, baik dalam bentuk pembayaran langsung seperti upah dan bonus maupun tidak langsung seperti asuransi dan tunjangan.

Menurut Elmi (2018) dalam Ali Nurdin, Febrian Valentino Eta Baskoro (2023) juga mendefinisikan kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, baik bersifat finansial maupun nonfinansial, dalam periode tertentu. Selanjutnya, Suparyadi (2015) dalam Haryati dkk. (2023) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas hasil kerja mereka, baik dalam

bentuk finansial (gaji, bonus, insentif, tunjangan) maupun nonfinansial (fasilitas, penghargaan, kesempatan pengembangan diri).

Indikator kompensasi menurut Afandi (2018:194) adalah:

- a. Gaji, yaitu bayaran pokok yang diterima karyawan secara rutin.
- b. Insentif, yaitu tambahan kompensasi di luar gaji pokok yang diberikan atas dasar kinerja.
- c. Tunjangan, seperti asuransi kesehatan, cuti, dan program pensiun.
- d. Fasilitas, seperti kendaraan dinas, tempat parkir khusus, atau keanggotaan klub.

2.2. Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2016) dalam Elvin Suka Adil Zebua & Eliagus Telaumbanua (2022), motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Sutrisno (2010) dalam Yeni, Putri, & Setiawati (2022) mendefinisikan motivasi sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu.

Menurut Fahmi (2017) dalam Heriyanti, Apriani, & Rande (2022), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk berperilaku produktif dan mencapai hasil yang diinginkan organisasi.

Jenis motivasi kerja menurut Hasibuan (2018) dalam Suharto (2023) dibagi menjadi dua, yaitu motivasi positif, di mana manajer memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi, dan motivasi negatif, di mana dorongan diberikan melalui ancaman hukuman agar karyawan lebih disiplin.

Indikator motivasi kerja menurut Susanti (2018:187) adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis, seperti pemenuhan kebutuhan dasar karyawan melalui gaji dan fasilitas kerja.
- b. Keamanan, yaitu jaminan atas kestabilan pekerjaan dan keselamatan kerja.
- c. Sosial, meliputi hubungan baik antar rekan kerja dan lingkungan kerja yang harmonis.
- d. Penghargaan, yaitu pengakuan atas prestasi karyawan melalui promosi atau pujian.
- e. Aktualisasi diri, yakni peluang untuk berkembang dan mencapai potensi maksimal di tempat kerja.
- d. Fasilitas, seperti kendaraan dinas, tempat parkir khusus, atau keanggotaan klub.

2.3. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri (2004) dalam Lijan Poltak Sinambela (2018), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2017) dalam Suharto (2023) juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Menurut Kasmir (2016) dalam Ainnisya & Susilowati (2018), penilaian kinerja merupakan alat untuk menilai sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi menunjukkan kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawab dan berkontribusi terhadap produktivitas perusahaan.

Indikator kinerja karyawan menurut Silaen (2021:6) adalah:

- a. Kualitas kerja, yaitu tingkat kesempurnaan hasil kerja sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu.
- c. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan.
- d. Efektivitas, yaitu sejauh mana penggunaan sumber daya dapat menghasilkan output maksimal.
- e. Komitmen, yaitu loyalitas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Diduga bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Plaza Inn Kendari.

H₂: Diduga bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Plaza Inn Kendari.

H₃: Diduga bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Plaza Inn Kendari.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu

Lokasi penelitian ini adalah Hotel Plaza Inn Kendari yang terletak di Jl. Antero Hamra No. 57–59, Kelurahan Bende, Kecamatan Kadia, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan November tahun 2024.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Plaza Inn Kendari yang berjumlah 30 orang. Sampel dalam penelitian ini juga berjumlah 30 orang karyawan, yang ditentukan dengan teknik sampling jenuh (*sensus*), yaitu seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian karena jumlahnya relatif kecil.

3.3. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang menjelaskan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya secara numerik dan terukur. Adapun sumber data yang digunakan adalah:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Hotel Plaza Inn Kendari.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur, jurnal, buku, serta penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini.

3.4. Metode Pengumpulan

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner (hasil angket), dan dokumentasi. Alat pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Statistical Product And Service Solution (SPSS) *versi 30*.

3.5. Alat Pengukur Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, di mana Skala ini digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan statistik kuantitatif, meliputi:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas, untuk menguji keabsahan dan konsistensi instrumen kuesioner.

2. Uji Multikolinearitas, untuk memastikan tidak terjadi hubungan yang kuat antarvariabel bebas.
3. Analisis Regresi Linier Berganda, untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Uji t (Parsial), untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah.
5. Uji F (Simultan), untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
6. Koefisien Determinasi (R^2), untuk mengetahui seberapa besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas pada setiap butir pernyataan dilakukan dengan analisis korelasi item-total, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total keseluruhan variabel. Tingkat kepercayaan = 95% ($\alpha=5\%$), degree off freedom (df) = $n-2 = 30-2=28$, yaitu ditemukan $r_{tabel} = 0,3610$. Jika rhitung lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka elemen deklarasi dianggap valid, didapatkan hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kompensasi	X ₁	0.563	0,3610	Valid
	X ₂	0.806	0,3610	Valid
	X ₃	0.713	0,3610	Valid
	X ₄	0.697	0,3610	Valid
Motivasi	X ² _{.1}	0.663	0,3610	Valid
	X ² _{.2}	0.661	0,3610	Valid
	X ² _{.3}	0.714	0,3610	Valid
	X ² _{.4}	0.726	0,3610	Valid
	X ² _{.5}	0.698	0,3610	Valid
Kinerja	Y ₁	0.810	0,3610	Valid
	Y ₂	0.597	0,3610	Valid
	Y ₃	0.766	0,3610	Valid
	Y ₄	0.551	0,3610	Valid
	Y ₅	0.619	0,3610	Valid

Sumber : Olah data peneliti 2024

4.2. Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompensasi (X)	0.649	Reliabel
Motivasi (X2)	0.723	Reliabel
Kinerja (Y)	0.676	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS 30.0

Pada tabel 2 di atas, di atas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel karena nilai alphanya lebih besar 0,6. sehingga dapat

dikatakan bahwa item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.3. Analisis Regresi Lianer Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	3.083	2.435		1.266	.216
	Kompensasi	.625	.136	.538	4.598	<,001
	Motivasi	.375	.099	.445	3.803	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah data SPSS 30.0

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3.083 + 0.625 X_1 + 0.375 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (a) = 3.083, artinya apabila variabel kompensasi dan motivasi kerja dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 3.083 satuan.
2. Koefisien regresi kompensasi (b_1) = 0.625, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi dengan asumsi motivasi kerja konstan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.625 satuan. Hal ini berarti peningkatan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, atau setiap peningkatan kompensasi sebesar 1% dapat meningkatkan kinerja sebesar 62,5%.
3. Koefisien regresi motivasi kerja (b_2) = 0.375, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja dengan asumsi kompensasi tetap akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar **0.375 satuan**. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

4.4. Uji Multikolinierlitas

Menurut Duli (2019:120) Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinierlitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	Kompensasi	.778	1.285
	Motivasi	.778	1.285

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah data SPSS 30.0

Berdasarkan Tabel 4. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel kompensasi dan motivasi adalah $1,285 < 10$. Selain itu, nilai toleransinya sebesar $0,778, > 0,10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel kompensasi dan motivasi.

4.5. Koefisien korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Nilai Koefisien dan Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.691	.934

a. Predictors: (Constant), Motivasi, kompensasi
 Sumber : Olah data SPSS 30.0

Tabel 6. Pedoman Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono(2013:184)

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,844. Dari nilai koefisien korelasi itu maka dapat disimpulkan bahwa adanya korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara variabel Kompensasi dan variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja karyawan pada karyawan Hotel Plaza Inn.

Berdasarkan uji Determinasi (R²) pada tabel 4.10 di atas dijelaskan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel bebas dan variabel tidak bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi atau Rsquare yang merupakan suatu hasil dari penguadratan R dari output tersebut diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,713 dengan ini mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kompensasi) dan variabel tidak bebas (motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 71.3% sedangkan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang diteliti.

4.6. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kompensasi (X₁) dan motivasi kerja (X₂), terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) secara parsial. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* (df) = $n - k = 30 - 2 = 28$, sehingga diperoleh $t_{\text{tabel}} = 2,051$.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	3.083	2.435		1.266	.216
	Kompensasi	.625	.136	.538	4.598	<,001
	Motivasi	.375	.099	.445	3.803	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Olah data SPSS 30.0

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel Kompensasi (X_1): Nilai $t_{hitung} = 4.598 > t_{tabel} = 2.051$ dengan nilai signifikansi (Sig.) = $0.001 < \alpha (0.05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik pada taraf kepercayaan 95%, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Plaza Inn Kendari.
- b. Variabel Motivasi Kerja (X_2): Nilai $t_{hitung} > = 3.803 > t_{tabel} = 2.051$ dengan nilai signifikansi (Sig.) = $0.001 < \alpha (0.05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara statistik pada taraf kepercayaan 95%, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Plaza Inn Kendari.

Selanjutnya, apabila dibandingkan antara nilai t_{hitung} kedua variabel, diketahui bahwa t_{hitung} kompensasi (4.598) $>$ t_{hitung} motivasi kerja (3.803). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan motivasi kerja.

4.7. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan *degree of freedom* ($df_1 = k - 1 = 2$) dan $df_2 = n - k = 30 - 2 = 28$, sehingga diperoleh $F_{tabel} = 3.354$.

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.331	2	29.165	33.458	<,001 ^b
	Residual	23.536	27	.872		
	Total	81.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, kompensasi

Sumber : Olah data SPSS 30.0

Berdasarkan hasil $F_{hitung} = 33,458 > F_{tabel} = 3.354$ dan sig $0,001 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 5\%$ secara simultan kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga hipotesis teruji kebenarannya atau diterima.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Plaza Inn Kendari, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Plaza Inn Kendari.
2. Secara parsial, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Plaza Inn Kendari.
3. Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Plaza Inn Kendari. Variabel bebas dalam model regresi ini, secara simultan atau bersama-sama, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini adalah agar pihak manajemen Hotel Plaza Inn Kendari terus meningkatkan sistem kompensasi dengan memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai bagi karyawan berprestasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung motivasi kerja. Karyawan juga disarankan untuk terus mengembangkan keterampilan dan profesionalisme melalui pelatihan atau seminar yang relevan agar mampu memberikan pelayanan terbaik bagi tamu hotel. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor perhotelan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A., & Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dika Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 1(3), 328–344.
- Amanhuri, A., Gadeng, T., & Murad, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kota Cot Glie Aceh Besar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2890–2899.
- Amrullah, H., & Wahyuni, R. S. T. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sampoerna Kecamatan Ngantang Kabupaten Malang. *Prosiding Seminar Nasional IKIP Budi Utomo*, 423–433.
- Chandra, A., & Rahmat, B. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 45–60.
- Darmawan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 208–222.
- Elvin Suka Adil Zebua, & Eliagus Telaumbanua. (2022). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. *Bandung: Alfabeta*.
- Fitriana, E., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 181–188.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Heriyanti, Apriani, F., & Rande, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(3), 29–50.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Lijan Poltak Sinambela. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238.
- Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (11th ed.). *New Jersey: Prentice Hall.*
- Suharto. (2023). Peranan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Telemarketing PT. Mitra Penjualan Timur di Jakarta. *Jurnal Widya Persada, Manajemen & Akuntansi*, 2(1), 112–131.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Kompetitif.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Yeni, D. F., Putri, S. L., & Setiawati, M. (2022). Pengaruh Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar Siswa SMP Negeri 1 X Koto Diatas Promosi (*Jurnal Pendidikan Ekonomi*), 10(2), 133–140.