

# PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAGE RESORT SANGKAN KAB. KUNINGAN PADA MASA PANDEMI COVID-19

<sup>1</sup>Melatina Asriani, <sup>2</sup>Robi Awaluddin, <sup>3</sup>Yoyo Sunaryo

*Program Studi Manajemen, Universitas Kuningan*

## Abstrak

*Tujuan dari eksplorasi ini untuk mengevaluasi bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode survei deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Karyawan Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan yang berjumlah 75 orang menjadi subjek eksplorasi. Sampling jenuh digunakan sebagai metode sampel, artinya seluruh 75 karyawan Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan dimasukkan dalam sampel. Pengolahan data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Analisis statistik telah mengungkapkan bahwa remunerasi dan motivasi kerja memiliki dampak terbatas pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja pada saat yang bersamaan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa di Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan, kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.*

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

## Abstract

*This investigation's purpose is to see how compensation and workplace motivation effect employee performance. In this study, the quantitative descriptive survey method was applied. The staff of the Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan, a total of 75 people, were the focus of the investigation. The sample method was saturated sampling, which meant that the whole staff of Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan was included in the sample. Data is processed using multiple linear regression and hypothesis testing. According to statistical study, compensation and job motivation have a minor impact on employee performance. Compensation and job motivation both have an impact on employee performance. According to the findings of this study, salary and job motivation have a substantial impact on employee performance at Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan.*

**Keywords :** *Compensation, Workplace motivation, Employee Performance*

## Pendahuluan

Industri perhotelan di Jawa Barat khususnya di Kabupaten Kuningan sedang menghadapi masalah yang cukup berat, akibat merebaknya wabah *Corona Virus Disease* (Covid-19) yang telah menyebar ke seluruh Indonesia berdampak cukup besar terhadap perekonomian. Perekonomian telah menderita akibat Covid-19, khususnya di industri perhotelan. Adanya kebijakan yang dapat digunakan di sektor perhotelan adalah anjuran sistem kerja WFH (*Work From Home*) oleh Pemerintahan Indonesia untuk mengurangi bahaya penularan virus Covid-19. Dengan adanya kebijakan baru, perusahaan dapat terus menjalankan pengaturan kerja dimana karyawan bergiliran turun langsung ke lapangan. Pemotongan kompensasi selama Pandemi Covid-19 adalah hal yang tepat untuk dilakukan (Refanul Syahputra *et al.*, 2020).

Karena dapat membantu meminimalkan beban operasional perusahaan, cara kerja ini bisa dibilang berhasil. Karyawan yang bekerja, sebaliknya, mengalami kerugian akibat pengurangan upah sesuai dengan kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan, sehingga mengakibatkan rendahnya motivasi kerja dan kinerja yang tidak memenuhi persyaratan penilaian kinerja karyawan yang ada.

---

<sup>1</sup>Email Address : [awaluddin.robi@uniku.ac.id](mailto:awaluddin.robi@uniku.ac.id)

Received 1 November 2021, Available Online 1 Desember 2021

Kinerja karyawan adalah fitur terpenting dalam menentukan keberhasilan organisasi (Gissella, 2016). Kinerja adalah terjemahan dari suatu kinerja yang menunjukkan bahwa pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan otoritas dan akuntabilitas individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang sah dan tanpa kekerasan dan bertindak secara santun dan beretika (Sudiyono and Qomariyah, 2018).

Kompensasi adalah salah satu aspek yang diduga berdampak pada kinerja staf dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan (Gissella, 2016). Kompensasi diberikan secara keseluruhan manfaat personel dalam menerima sebagai hadiah atas prestasi mereka.

Ada dua jenis kompensasi: finansial dan non-finansial (Mulyapradana *et al.*, 2020). Gaji, bonus, komisi dan insentif merupakan kompensasi langsung kepada karyawan, termasuk ke dalam kompensasi finansial. Karyawan menerima kompensasi non-finansial berupa tunjangan kesejahteraan seperti jaminan sosial, asuransi kesehatan, pesangon, pensiun, lembur, liburan, cuti, serta pujian dan hadiah. (Mulyapradana, *et al.*, 2020).

Selain kompensasi, ada aspek lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, yang didefinisikan sebagai keadaan usaha seseorang dan kemauan untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Produktivitas, kehadiran, atau praktik kerja kreatif lainnya adalah contoh hasil yang diharapkan. Motivasi adalah proses membujuk seseorang untuk melakukan apa yang kita inginkan (Motivasi dan Gaya, 2020). Ketika seseorang dipengaruhi dan termotivasi, dia akan berusaha keras untuk mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan aspek kunci dalam mencapai produktivitas dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan (Ketut *et al.*, 2018).

Kinerja karyawan sangat penting dalam organisasi karena memungkinkan mereka untuk memahami seberapa jauh mereka dapat tumbuh dengan memiliki kompetensi yang lebih baik, memungkinkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang/keterampilan mereka dan Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang berlaku.

Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja hotel di Grage Resort Sangkan Kab. Kuningan di masa Pandemi Covid-19 akan menjadi bahan kajian ini.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menurut Wibowo (2017:4) diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan rencana yang telah disusun. Ini berarti bahwa proses manajemen kinerja mengingatkan atasan dan bawahan bagaimana menyatukan individu dan komponen tersebut untuk menciptakan perspektif bersama tentang apa yang perlu dicapai (hasil yang diinginkan) dan bagaimana mencapainya (kemampuan yang diperlukan) untuk mengembangkan kemampuan mencapai tujuan. Sesuai Malthis dan Jackson (2006), faktor-faktor berikut digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan: a) kualitas pekerjaan, yang didasarkan pada kesan karyawan tentang standar kerja yang dihasilkan dan tugas disempurnakan berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan, b) kuantitas pekerjaan, yang didasarkan pada jumlah satuan yang diproduksi dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan c) ketepatan waktu kerja, yang didasarkan pada tingkat aktivitas yang diselesaikan.

Sementara itu, Armstrong dan Baron di Wibowo (2017: 74) menyatakan bahwa unsur-unsur berikut memengaruhi kinerja: 1) *Individual factor*, dibuktikan Faktor tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen individu berkaitan dengan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, dan komitmen individu. 2) *Initiative factor*, tingkat pemimpin dan pemimpin tim memberikan dorongan, nasihat, dan bantuan dalam menentukan penyebab inisiatif. 3) *Group Factor*, seperti yang ditunjukkan oleh tingkat dukungan yang diberikan. 4) *Framework Factor*, yang diwakili oleh

sistem dan fasilitas kerja organisasi, dan 5) *Logical/Situational Factor*, yang diwakili oleh tekanan tinggi dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### Kompensasi

Kompensasi karyawan adalah jumlah semua hadiah yang diberikan kepada mereka sebagai imbalan atas layanan mereka. (Mondy (2008:4). Menurut Malayu SP Hasibuan (2014: 86), kompensasi memiliki dua dimensi: 1) kompensasi langsung, yang meliputi: a) gaji, b) tunjangan dan c) insentif serta 2) kompensasi finansial tidak langsung, yang meliputi: a) asuransi dan b) penghargaan. Menurut Hasibuan (2012:216), unsur-unsur berikut memengaruhi kebijakan kompensasi: 1) *Average cost for basic items*, 2) *Work market impacts*, 3) *Association impacts*, 4) *Legislative impacts* and 5) *Inner impacts*.

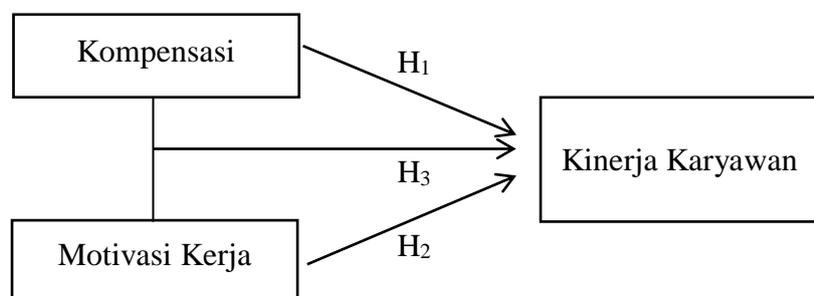
### Motivasi Kerja

Menurut Marihot AMH. Manulang (2016:166), motivasi kerja digambarkan sebagai faktor yang mendorong atau menggairahkan karyawan untuk bekerja. Motivasi kerja merupakan unsur pendorong di balik kegembiraan seseorang dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2010:116:118), ada dua dimensi dan ukuran motivasi secara khusus : 1) dimensi motivasi internal memiliki indikator sebagai berikut: a) karyawan yang memberikan kinerja optimal dan melebihi standar perusahaan diakui, b) berprestasi karyawan dipromosikan dan c) karyawan potensial memiliki kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya dan 2) dimensi motivasi eksternal terdiri dari indikator-indikator berikut: upah, kondisi kerja dan kebijakan perusahaan adalah semua faktor yang perlu dipertimbangkan.

### Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan

Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan yang memberikan pelayanan bintang 4 ini dibangun pada tanggal 17 April 1998 di bawah pengawasan Grage Group. Grage Resort Sangkan Kuningan terletak di dekat kawasan Linggarjati, di kaki Gunung Ciremai, kawasan wisata pemandian air panas alami. Khususnya sebelum memasuki kota Kuningan yang diapit oleh Masjid Kuningan dan patung Maria, atau sebelum kawasan rekreasi Cibulan. Grage Resort Sangkan menawarkan berbagai jenis kamar yaitu *Leader room, Chief suite room, Regal suite room, Grage suite room, and a Predominant room which is furnished with offices SPA, Sauna, Tennis, Indoor pool, Outside pool, Meal lobby, BBQ, Eatery, Coffeeshouse, Morning Call, Room Administration, Cleaning administration and Back rub*.

### Kerangka Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

Dengan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H<sub>0</sub> : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H<sub>0</sub> : Kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## Metode Penelitian

Metode kuantitatif dengan Teknik survey dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia merupakan desain penelitian ini (Shepti & Awaluddin, 2021), dalam hubungannya dengan metode penelitian kuantitatif, survei kuantitatif digunakan dalam mengeksplor fenomena penelitian, dimana penelitian adalah pekerjaan persepsi untuk mendapatkan data yang jelas tentang masalah tertentu dalam suatu penyelidikan (Yatim Rianto (2011:5). Faktor bebas dalam eksplorasi adalah Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Semua karyawan termasuk dalam populasi penelitian ini sebanyak 75 orang yang merupakan karyawan tetap Grage Resort Sangkan Kuningan selama Pandemi Covid-19.

Metode pengujian menggunakan teknik *Non Probability Sampling* (Sampling Jenuh) yaitu model penarikan semua individu yang digunakan sebagai uji eksplorasi. Ini biasanya dilakukan ketika populasinya kecil, kurang dari 30 orang yang terlibat, atau ketika penyelidik ingin mengembangkan teori dengan sedikit kekurangan. Sensus adalah kata lain untuk sampel jenuh, di mana semua anggota populasi diperiksa..

Pemilahan informasi eksplorasi ini dilakukan selama 90 hari, dari bulan Maret hingga Juli 2021. Area eksplorasi berada di Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan , Kuningan , Jawa Barat . Strategi pemilahan informasi dilakukan dengan menyesuaikan survei yang telah dicoba untuk legitimasi dan ketergantungan kepada 75 responden yang berisi penjelasan menggunakan skala *Likert* . Metode penanganan informasi akan dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS *Statistic* 25.0. Kemudian, informasi tersebut akan dibedah dengan menggunakan hipotesis akan diuji secara parsial menggunakan uji t dan secara simultan menggunakan uji F dalam analisis regresi linier berganda..

## Hasil dan Pembahasan

### Deksripsi Data Responden

Berdasarkan orientasi *gender*, mayoritas dari 75 karyawan yang mengikuti penelitian ini adalah perempuan, dengan jumlah 45 orang (56%). Usia < 21-29 tahun dan 30-39 tahun sebanyak 22 orang (29,3%). Berdasarkan pendidikan terakhir, respondennya adalah SMA/SMK dengan 38 pekerja (50%).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara responden variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan. Mengingat konsekuensi dari hasil olahan data menggunakan IBM SPSS *Statistic* 25.0, diperoleh nilai tetap sebesar 21.538. Koefisien kompensasi 0,316 dan koefisien motivasi kerja 0,162. Maka berikut ini adalah persamaan regresi linier berganda yaitu :  $Y = 21.538 + 0.316 X_1 + 0.162 X_2$ .

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Kompensasi

X<sub>2</sub> : Motivasi

## Uji Parsial (Uji T)

### Uji t Pertama

**Tabel 1. Hasil Uji t**

Variabel	t-hitung	Signifikan
Kompensasi	2,691	0,004
Motivasi Kerja	2,230	0,003

Dilihat dari *output Coefficient* pada Tabel 1, diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel Kompensasi ( $X_1$ ) setara dengan 0,316 adalah positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dampak positifnya menyiratkan apabila Kompensasi ( $X_1$ ) terjadi peningkatan, maka meningkat juga Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis (Dugaan) dalam Uji t Pertama adalah :

$H_0$  = Kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_1$  = Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Maka dapat disimpulkan bahwa :

Untuk mengetahui pengaruh  $X_1$  terhadap Y dengan melihat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $2,691 > 1,993$  dengan derajat signifikansi  $0,04 < 0,05$  dan  $\beta = 0,316$  positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diakui yang berarti ada dampak signifikan pada Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji t Kedua

Mengingat *output Coefficient* pada Tabel 1, catatan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah setara dengan 0,162 positif, sehingga kita dapat mengatakan bahwa Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dampak positifnya ditandai, apabila Motivasi Kerja meningkat, maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis (Dugaan) dalam Uji t Kedua adalah :

$H_0$  = Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_1$  = Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Maka dapat disimpulkan bahwa :

Untuk mengetahui pengaruh  $X_2$  terhadap Y dengan melihat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $2,230 > 1,993$  dengan tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$  dan  $\beta = 0,162$  bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diakui yang berarti ada dampak signifikan pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 2. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	540.383	2	270.191	6.543	.002 <sup>b</sup>
	Residual	2973.404	72	41.297		
	Total	3513.787	74			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI

Berdasarkan hasil pengujian statistik simultan pada tabel 2, menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,543 jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  3,122 dengan taraf signifikansi  $< 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan

bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,543 > 3,122$ ) dengan signifikansi  $0,002 < 0,05$  ini berarti bahwa  $H_1$  diterima, artinya variabel bebas Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berinteraksi memengaruhi variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.630	6.426

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI

Kuadrat koefisien korelasi atau R yaitu  $0,792 \times 0,792 = 0,627$  merupakan nilai koefisien determinasi (R square). Grafik ini menunjukkan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh sebesar 0,627% terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Koefisien determinasi (R square) sebesar 0,627 memiliki besaran 62,7%. Angka tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,627%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 62,7\% = 37,3\%$ ) merupakan kontribusi pengaruh faktor-faktor lain selain kompensasi dan motivasi kerja.

### Pembahasan

Hasil dari eksplorasi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan sebagai jawaban terhadap masalah yang diidentifikasi sebelumnya.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) didapat  $t_{hitung}$  sebesar 2,691 dan kemudian dihitung dengan  $t_{tabel}$  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 ( $X_1$ ) agak memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Grage Resort Sangkan Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu unsur yang memengaruhi pelaksanaan pekerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat dalam suatu organisasi, maka akan meningkat pula kinerja dalam suatu organisasi.

Sesuai dengan Mondy (2008:4), kompensasi adalah jumlah keseluruhan upah yang diterima pekerja sebagai pengganti administrasi yang telah diberikannya.

Banyak bisnis yang menginvestasikan uang yang cukup besar dalam mengembangkan sumber daya manusianya sehingga dapat dikompensasi sesuai kebutuhan (Bangun Kadarisman, 2012:43). Manajemen Sumber Daya Manusia mengelola beberapa jenis penghargaan individu dalam pertukaran untuk kinerja organisasi. Pembayaran kompensasi adalah salah satu fungsi dari Human Resources Management.

Karyawan menerima kompensasi berupa kritikan dari administrasi atau staf, serta hibah dari asosiasi dalam bentuk gaji atau jabatan yang berbeda. Kompensasi karyawan, menurut Dessler (2011: 85), adalah karyawan dibayar dengan berbagai cara dan menerima berbagai manfaat.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Hasibuan (2012:216) variabel-variabel yang memengaruhi kompensasi adalah: 1) *average cost for basic items*, 2) *work market impacts*, 3) *association impacts*, 4) *legislative impacts* and 5) *inner impacts*.

Akibatnya, di masa Pandemi Covid-19, organisasi harus menyesuaikan kompensasi untuk memenuhi tuntutan karyawan yang bekerja dengan kebutuhan perusahaan agar tidak menimbulkan kerugian baik bagi perusahaan maupun karyawan, serta memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan.

Kompensasi berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan kerja merupakan komponen utama yang dijadikan landasan bagi organisasi untuk meningkatkan pelaksanaan kerja. Tingkat eksekusi representatif mungkin dipengaruhi oleh kompensasi besar atau kecil. Pemberian kompensasi yang layak akan berdampak bagi karyawan, sehingga dapat membantu mereka bekerja lebih baik dan menjadi lebih kreatif dalam bekerja.

Sejalan dengan penelitian (Ketut et al., 2018) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Dafam Kota Pekalongan. Menurut (Mulyapradana *et al.*, 2020), variabel kompensasi memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan.

Akhirnya, sangat terlihat bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan. Apabila kompensasi meningkat, maka akan meningkat pula kinerja karyawannya begitupun sebaliknya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) didapat  $t_{hitung}$  dimana 2,230 dibandingkan 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 ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu unsur yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin banyak dukungan yang diterima seseorang dari diri sendiri, rekan kerja, dan atasan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan, semakin baik kinerja *personal* perusahaan.

Seperti yang ditunjukkan oleh Hasibuan (2007), mengemukakan bahwa motivasi mempertanyakan bagaimana mengkoordinasikan kekuatan dan kemampuan bawahan agar dapat bekerja sama secara menguntungkan dan menang dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhany, 2021) di *The Alana Hotel And Convention Center*, yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang menguntungkan dan sangat substansial dengan kinerja karyawan. Sedangkan komponen motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Hidayat, 2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti dan dibuktikan dengan temuan penelitian ini.

Motivasi karyawan didefinisikan sebagai praktik mendorong karyawan. Akibatnya, motivasi sering dicirikan sebagai kekuatan pendorong di balik tindakan seseorang. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa motivasi karyawan sangat penting untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Terakhir, dapat dilihat bahwa di Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja meningkat maka akan meningkat pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

### **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai koefisien F yaitu sebesar 6,543 selanjutnya nilai  $F_{hitung}$  dikonsultasikan dengan  $F_{tabel}$ , dengan didasarkan pada dk pembilang ( $K$ ) = 2 dan dk penyebut ( $n-k-1$ ) = 73, bila taraf kesalahan ditetapkan sebesar 5%, maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,122.

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  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,543 > 3,122$ ), 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.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan oleh diri sendiri, rekan kerja, dan atasan untuk lebih terikat dalam bekerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini sesuai dengan temuan (Denny *et al.*, 2018), yang menemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan konsekuensi kerja seorang karyawan baik kualitas maupun kuantitasnya dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi meningkat dalam suatu perusahaan dan semakin kuat inisiatif karyawan di sebuah perusahaan akan berkinerja lebih baik jika mereka didorong untuk lebih terlibat dalam pekerjaan sendiri, rekan kerja dan atasan.

Terakhir, dapat diketahui bahwa di Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat jika kompensasi dan motivasi kerja ditingkatkan, begitu pula sebaliknya.

## Kesimpulan

Berikut kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja staf di Hotel Grage Resort Sangkan Kabupaten Kuningan pada masa Pandemi Covid-19 yaitu:

1. Pada masa Pandemi Covid-19, Kompensasi ( $X_1$ ) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Grage Resort Sangkan Kab. Kuningan, artinya jika kompensasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Pada masa Pandemi Covid-19, Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di Hotel Grage Resort Sangkan Kab. Kuningan, artinya jika motivasi kerja ditingkatkan, maka akan meningkat pula kinerja karyawannya.
3. Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan ( $Y$ ), yang berarti bahwa dengan meningkatnya kompensasi dan motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

## Saran

Peneliti menyarankan solusi berikut berdasarkan temuan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grage Resort Sangkan Kab. Kuningan pada masa Pandemi Covid-19 yaitu :

1. Sebaiknya perusahaan memberikan gaji yang disesuaikan dengan jabatan masing-masing karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan, berdasarkan hasil tanggapan kompensasi responden pada Hotel Grage Resort Sangkan Kab. Kuningan.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai motivasi kerja pada Hotel Grage Resort Sangkan Kab. Kuningan, sebaiknya perusahaan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan yang berpotensi dalam pengembangan karir dengan adanya pelatihan yang diberikan, sehingga para karyawan dapat bekerja dengan rajin dan tekun untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai kinerja karyawan pada Hotel Grage Resort Sangkan Kab. Kuningan, sebaiknya perusahaan tidak memberikan pekerjaan diluar tugas pada karyawan, namun harus disesuaikan dengan *jobdesk* karyawan yang telah ditetapkan sesuai Standar Operasional Perusahaan agar karyawan fokus dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
4. Temuan penelitian ini diprediksi menambah bahan untuk belajar sehingga menambah khasanah akademik dan lebih bernilai bagi kemajuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya, adalah ilmu.

5. Peneliti juga bisa melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja dan sebagainya.

### Implikasi Kebijakan

Berikut implikasi penelitian ini bagi perusahaan:

1. Penetapan sistem kompensasi berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan akan mendorong orang untuk bekerja lebih keras dan loyal kepada perusahaan, dan bukan hanya kompensasi finansial yang harus diperhatikan dalam memotivasi karyawan, misalnya hubungan yang positif antara atasan dan bawahan. memberikan pujian atas keberhasilan yang telah dicapai, akan memotivasi karyawan.
2. Perusahaan juga hendaknya selalu mengikuti perkembangan peraturan-peraturan pemerintah tentang ketenaga kerjaan, agar dapat dengan bijak karyawan harus diberi kompensasi sesuai dengan pekerjaannya untuk meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kinerja.
3. Jika perusahaan ingin menyediakan tenaga kerja di luar jam kerja, sebaiknya karyawan diberikan insentif untuk meningkatkan kinerjanya, memastikan timbal balik yang menguntungkan kedua belah pihak sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Covid-, P. (2020). *Attribution-NonCommercial 4.0 International. Some rights reserved.* 2, 0–5.
- Denny, N., Zunaidah, & Zen, K. M. (2018). THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT ARWANA ANUGERAH KERAMIK TBK. Denny Nabawi 1 , Zunaidah 2 , & M. Kosasih Zen 3. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 15(1), 1–8.
- GISELLA, M. V. E. (2016). No Title '회선진화법' 에 관한 보론. *입법학연구*, 제13 권 1호, 31–48.
- Hidayat, R. (2020). The Influence of Compensation, Work Discipline, and Achievement Motivation on Employee Performance. *Dimensi*, 9(3), 525–535.
- Ketut, S., Saparuddin, M., Budi, H., Herlith, Tuty, S., & Indah, N. S. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Motivasi, P., & Gaya, K. D. A. N. (2020). ( *Studi Kasus Pada Karyawan PT. Linard Power Kontraktor Jakarta* ).
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 27–33. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.6585>
- Ramadhany, M. (2021). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan the Alana Hotel and Convention Center Pada Masa Pandemi Covid-19.*
- Shepti, N., & Awaluddin, R. (2021). The Effect of Quality of Work Life, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Engagement. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM)*, 1(2), 158–165. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i2.16>
- Sudiyono, B., & Qomariyah, N. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut). *International Journal of Social Science and Business*, 2(3), 150. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i3.16220>