



ICIYL

PROCEEDING **International Conference** **on Islamic Youth Leader** **for Sustainable Development Goals** **[ICIYL]**

Theme:
"The Role of Islamic Youth Leader
for Sustainable Development Goals(SDGs)"

Himpunan Mahasiswa Jurusan Pemikiran Politik Islam UINSU

Gelanggang Mahasiswa UINSU,
Medan, 6 Desember, 2017



PROCEEDING

Institutional Conference on
Islamic Youth Leader for Sustainable Development Goals
(IYLV)

THEME

The Role of Islamic Youth Leader
in Sustainable Development Goals(SDGs)

Steering Committee :

Chairman : Dr. Amroeni Dragat, MA
Secretary : Marimbung, MA
Member : M. Hum.

Organizing Committee :

Chairman : Rizky Arif Winanda
Secretary : Nurul Fadhila Syahri Rahmadani
Member : Rizky Wahdiana
Member : Rizki Ramdani
Member : Muhammad Ishak
Member : Nurul Fadhila Yusuf Rangkuti
Member : Nurul Thoyibah

Editor :

Chairman : Yusnaili Budianti, M.Ag
Secretary : Ewanul Yakin Nasution, MM

Reviewer

Chairman : Rizki Aditya Sari, M.Sc.
Secretary : Nurul Fadhila Sulaiman, MM

Published by

Publikasi Mahasiswa Jurusan Pemikiran Politik Islam UINSU Medan
Jalan William Iskandar Pasar V, Kenangan Baru, Medan Estate, Percut Sei Tuan, Kenangan Baru,
Percut Sei Tuan, Sumatera Utara, 20371
Phone: (061) 6622925.

ISBN: 978-602-514-650-3

IMPLEMENTATION OF RISE CLAUSE ON AGRICULTURAL AGREEMENT IN PT PUGADAIAN (PERSERO) Pomaha Hulu SH, M.Kn	244
INFLUENCE OF PRICE PERCEPTION AND CUSTOMER BEHAVIOR AGAINST PURCHASES INTENTION TELKOMSEL DATA PACKET INTERNET CARD AT CV SINAR TEKNIK TRANSPUTER (TPT) MEDAN Ilina Dasy Surya, SE, MM, Ammanuel Zalusca	251
EFFECT OF SERVICE QUALITY WITH SATISFACTION AND TRUST AS VARIABLE INTERVENING TO CUSTOMER LOYALTY IN PT. ASTRA INTERNATIONAL, TBK, MEDAN CENTER OFFICE. Megsari Gusendra Saragih	257
THE ROLE OF INTERNAL AUDIT IN OVERCOMING CREDIT RISK SAKES AT PT ANDIGA MOTOR Nico Benjamin	265
THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION TOWARDS EMPLOYEE SATISFACTION ON PT NOVOTEL SOECHI INDONESIA Kari Suryani Edi Gunawan	274
INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN TRIAS TAMBUN GALLERY WEAVING AT KABANJAH Agenta Ginting Senta Berhaheta In Ginting	280
THE EFFECT OF SHARED VALUE AND COMMUNICATION ON TRUST USER PROGRAM ALK MANIA TELKOMSEL ON GRAPARITELKOMSEL TEBING TINGGI Rumoris Sihuan, Roco Nur Ilham	290
ANALYSIS OF FACTORS WHICH AFFECTING THE FINANCIAL MANAGEMENT LEVEL IN THE PREPARATION OF FINANCIAL STATEMENTS WITH INTERNAL SUPERVISION AS A MODERATING VARIABLE Ari Syahputra, Juanda Situmorang	299
THE INFLUENCE OF BUSINESS ETHICS AGAINST CORPORATE CRIME WITHIN THE SCOPE BUSINESS CRIME Pomaha Hulu SH, M.Kn	312
INFLUENCE OF CONSUMER ATTITUDE ABOUT IMPLEMENTATION OF CORPORATE SERVICE EXCELLENCE PROGRAM (CSE) AGAINST BRAND LOYALTY OF TELKOMSEL CELLULAR OPERATOR (CASE STUDY OF STIE BINA KARYA TEBING TINGGI) Ibodnego Ketaren	320
SYSTEM OF GEOGRAPHICAL INFORMATION SYARIAH CITY MEDAN Muhammad Sidik Ismail	333

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Novotel Soechi Indonesia

Wan Suryani, Email : wansuryani77@yahoo.com

Edi Gunawan, STIE IBBI Medan

Email : eddy1995an@gmail.com

Abstrak/Abstract

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Hotel Novotel Soechi Medan adalah mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara parsial dan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Novotel Soechi Medan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan melalui pengumpulan data menggunakan kuisioner dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, uji t dan uji F, serta koefisien determinasi.

Hasil penelitian dari uji regresi linier berganda yaitu $Y = 3,808 + 0,061 X_1 + 0,727 X_2 + e$. Variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen adalah variabel kompensasi (0,561) dan variabel motivasi (0,727). Hasil uji t membuktikan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,624 yang menunjukkan bahwa 62,40% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya 37,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, stress kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja

The purpose of research conducted at Novotel Hotel Soechi Medan is to know the influence of compensation and motivation partially and simultaneously to employee job satisfaction at Hotel Novotel Soechi Medan.

The research method used is quantitative descriptive method to determine the effect of compensation and motivation on employee job satisfaction conducted through data collection using questionnaires and quantitative data analysis and statistical testing. Data analysis technique used is multiple linear regression test, t test and F test, and coefficient of determination.

*Result of research from multiple linear regression test that is $Y = 3,808 + 0,061 X_1 + 0,727 X_2 + e$. The independent variables that affect the dependent variable are the compensation variable (0,561) and the motivation variable (0,727). Result of t test proves that variable of compensation and motivation have positive and significant effect to employee job satisfaction. F test results show that compensation and motivation simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction. Coefficient of determination (*adjusted R square*) obtained by 0.624 which shows that 62.40% employee satisfaction can be explained by the variable compensation and motivation, while the remaining 37.60% influenced by other factors not examined in this study, such as work discipline, Job stress, work environment, leadership, and so forth.*

Keywords: Compensation, Motivation and Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai pengaruh penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama untuk kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi dipengaruhi oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap organisasi harus memperhatikan dan mengatur keberadaan serta kepuasan kerja pegawainya sebagai usaha untuk memperlancar kegiatan di dalam perusahaan. suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kepuasan karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan menunjukkan sikap yang positif dalam bekerja, yaitu bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya timbul sikap yang negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Pendapat tersebut didukung oleh Strauss dan Sayless (dalam Sutrisno, 2009:75).

PT Novotel adalah perusahaan yang bergerak di bidang Perhotelan yang berada di Medan. Dan penelitian yang dilakukan khusus dibagian Proyek Sipil. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan bahwa kepuasan kerja karyawan cenderung terus menurun karena adanya tekanan dalam bekerja yaitu karena kurangnya pemberian rasa aman dan fasilitas dalam bekerja. Tekanan tersebut membuat para karyawan kurang bersemangat dan enggan berinisiatif dalam bekerja, sehingga karyawan sering izin kerja bahkan tidak hadir tanpa keterangan. Ketidakhadiran karyawan terus meningkat setiap tahunnya. Peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan PT Novotel Medan dari tahun 2014-2016 dapat dilihat dari tabel 1.1, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1. Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan PT Novotel Medan 2014 -2016

Tahun	Sakit	Izin	Alpha	Total
2014	347	546	76	969
2015	215	477	115	807
2016	192	657	215	1,064

Pada tabel 1.1, dapat dilihat bahwa terjadinya peningkatan jumlah karyawan yang bolos kerja atau mangkir tiap tahunnya. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah pada PT Novotel Medan.

Salah satu hal yang menyebabkan terjadinya penurunan kepuasan kerja karyawan adalah kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan. Kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang diterima pegawai dapat berupa uang atau lainnya yang seperti berupa gaji, upah, bonus, insentif, penghargaan atau reward dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Wibowo 2014:290)

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT Novotel khusus nya di bagaian Proyek Sipil. Karyawan berpendapat bahwa pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan sangat rendah seperti tidak adanya reward, Tunjangan kesehatan dan juga pesangon serta pemberian gaji dan Tunjangan Hari Raya yang tidak teratur, bahkan sangat jauh melewati tanggal yang di tetapkan. Kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dari bulan Agustus 2016 – April 2017 dapat dilihat dari table 1.2 yaitu sebagai berikut :

Data Kompensasi Service PT Novotel Medan Agustus 2016 – April 2017

Bulan	Tahun	Kompensasi Service
Agustus	2016	RP. 650.000
September	2016	Rp. 500.000
Oktober	2016	Rp. 350.000
November	2016	Rp. 300.000
Desember	2016	Rp. 250.000
Januari	2017	Rp. 250.000
Februari	2017	-
Maret	2017	-
April	2017	-

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadinya penurunan uang Kompensasi yang diterima karyawan setiap bulannya bahkan pada bulan februari 2017 uang service di hapuskan oleh perusahaan. Kondisi ini

tentunya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan akan menimbulkan sikap yang negatif.

Selain hal tersebut terdapat juga permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan yaitu Motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo dalam Sutrisno 2015:100).

Masalah yang berkaitan dengan motivasi yaitu pemberian motivasi yang kurang dapat menciptakan semangat kerja. Kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Yang menyebabkan kurangnya karyawan yang inovatif dan loyal terhadap perusahaan. Karyawan juga lebih sering menunda-nunda pekerjaan, tidak aktif serta tidak bersemangat dalam bekerja. Kondisi ini tentunya tidak menciptakan suasana yang baik antara karyawan dan perusahaan.

Motivasi karyawan yang rendah juga disebabkan oleh peraturan yang dibuat perusahaan yaitu peraturan dengan memberikan denda berupa uang kepada karyawan yang melakukan kesalahan-kesalahan. Kesalahan kecil maupun besar, kesalahan yang disengaja ataupun tidak, dan denda tersebut membuat karyawan *down* dalam bekerja sehingga tidak ada inovasi dan cenderung lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Novotel Medan”**

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat indikasi bahwa rendahnya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh

kurangnya kompensasi dan motivasi yang diberikan perusahaan

2. Pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan harapan karyawan seperti tidak adanya reward, tunjangan kesehatan, dan juga pesangon menyebabkan karyawan tidak berani menanggung resiko jika mengambil inisiatif sendiri jika menghadapi masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Terdapat indikasi bahwa penurunan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan merasa kurang diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Batasan Masalah

Dalam penelitian ini hanya meneliti tentang kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan kepuasan kerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di PT Novotel Medan yang beralamat di jalan Cirebon, No. 72 Medan. Objek Penelitian berjumlah 60 orang dan penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2016 sampai dengan juli 2017.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah tersebut, dapatlah dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Novotel Soechi Indonesia Medan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Novotel Soechi Indonesia Medan ?
3. Apakah kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Novotel Soechi Indonesia Medan ?

Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis dapat menambah dan memperkaya studi mengenai perusahaan ditinjau dari kompensasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan
Secara praktis menjadi masukan bagi PT Novotel Medan dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan kompensasi pada organisasi dan dapat

meningkatkan motivasi kerja karyawan didalam perusahaan.

3. Bagi peneliti

Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompensasi, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan pada PT Novotel Medan.

4. Bagi IBBI

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya

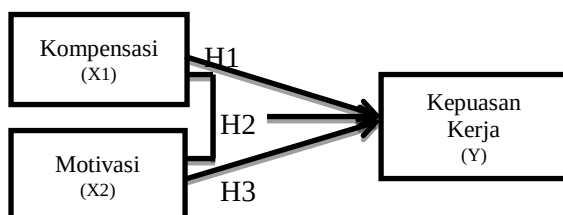
Motivasi

faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang

Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaannya.

3. KERANGKA BERPIKIR



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Kompensasi itu sangat penting bagi karyawan, sebab besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka. Jadi jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Selain itu kompensasi merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila insetif dan penggajian tidak di administrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan apabila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Menurut Marwansyah (2012:43) mengatakan bahwa untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka karyawan perlu diberikan satu dorongan dengan pemberian motivasi yang sesuai. Motivasi sebagai energi untuk membangkitkan dorongan melalui kebutuhan dari diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat mencapai kepuasan kerja yang tinggi dan hal ini merupakan suatu tujuan utama organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Disamping itu perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai,

merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini dan akan berterima kasih setelah melakukan sebuah pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Uji Regresi Linear Berganda

Model persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,808 + 0,561 X_1 + 0,727 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta = 3,808, menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah sebesar -3,808 di mana kompensasi dan motivasi tidak mengalami perubahan (konstan atau sama dengan nol).
2. Nilai kompensasi = 0,561 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,561, sehingga setiap ada kenaikan nilai kompensasi satu satuan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,561.
3. Nilai motivasi = 0,727 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,727, sehingga setiap ada kenaikan nilai motivasi satu satuan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,727.

Hasil Uji t

Nilai ttabel dari rumus n-k dimana sampel atau n sebanyak 60 dan jumlah variabel atau k sebanyak 3 dengan alpha 0,05. Hasil uji hipotesis parsial yaitu :

1. Jika jumlah sampel (n)= 60, k=3, di mana $df=k-1=3-1=2$ pada $\alpha=0,05$, maka nilai $t_{tabel}=2,002$ pada taraf signifikansi = 0,05.
2. Variabel kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} 2,511 > t_{tabel} 2,002$ pada tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$, berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis 1 (H1) diterima.
3. Variabel motivasi memiliki nilai $t_{hitung} 6,674 > 2,002$ pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis 2 (H2) diterima.

Uji F

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa $F_{hitung}=22,584$. Sedangkan untuk jumlah sampel (n)= 60, k=3, di mana $df(1)=k-1=3-1=2$ dan $df(2)=n-k=60-3=57$, maka nilai $F_{tabel}=3,16$. Dengan demikian, disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung}=22,584 > F_{tabel}=3,16$ pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis 3 (H3) diterima.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen). Priyatno (2008:141) nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* = 0,624. Dengan demikian besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 62,40% ($0,624 \times 100\%$), sedangkan sisanya 37,60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, stress kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

Perolehan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan angket/kuesioner kepada responden dan mengumpulkannya kembali. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kepuasan Kerja pada karyawan PT Novotel Soechi Indonesia. Penelitian melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.00.

a) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel Kompensasi 2,511 dengan sig 0,011. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,002 dan sig dibawah 0,05 artinya bahwa secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan pada PT Novotel Soechi Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Jamilu B. Sasilu, Ezkiel Chinyio, Subashini (2015) yang menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan.

b) Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi 6,674 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,002 dan sig dibawah 0,05 artinya bahwa secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan pada PT Novotel Soechi Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Supriyatin, Dian Mardiono (2014) yang menemukan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

c) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja bila dibandingkan dengan variabel Kompensasi yang dapat dilihat dari nilai t_{hitung} variabel Kompensasi (2.511) lebih kecil dari t_{hitung} variabel Motivasi (6.674).

Berdasarkan hasil uji f diketahui bahwa f_{hitung} sebesar 22,584 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} 3,16 dan sig dibawah 0,05 artinya bahwa secara simultan variabel Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Novotel Soechi Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Muhammad Sandro AnggaKusumah (2015) yang menemukan bahwa

Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi sebesar 62,40% dan sisanya sebesar 37,60% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Saran

Beberapa saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manajemen sebaiknya lebih memperhatikan dan meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada para karyawan hotel dengan mempertimbangkan kinerja karyawan, misalnya dengan pemberian bonus, kenaikan gaji atau promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja melebihi yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Pimpinan lebih memberikan perhatian khusus kepada tingkat motivasi kerja karyawannya sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan, karena karyawan merupakan *asset* penting bagi perusahaan, misalnya dengan pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi, pemberian jaminan keamanan kerja seperti asuransi kecelakaan kerja.
3. Kompensasi dan motivasi bukan merupakan satu-satunya alat untuk membuat kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan, tetapi masih banyak instrumen lain yang harus diperhatikan, seperti disiplin kerja, stress kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya..

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Duwi Priyatno (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Hartatik, Indah puji 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, jogjakarta Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kismono, Gugup. (2011). *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi & Bisnis UGM.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Kencana. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Soegoto, Eddy Soeryanto. 2015. *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*. Jakarta : Elx Media Computindo.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen dan Pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Eddy. 2009. *Manajemen sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Eddy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Wibiwo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.