



Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Santika Premiere Slipi – Jakarta Barat

Conny Ramanda

Universitas Pamulang

Edy Krisyanto

Univesitas Pamulang

Jl. Surya kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: ramandaconny@gmail.com¹ dosen01108@unpam.ac.id²

Abstrak. *The purpose of this study is to determine the effect of Job Satisfaction Level and Job Compensation on Employee Performance at Hotel Santika Premiere Slipi, West Jakarta, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method with data collection techniques through primary data in the form of observation and questionnaires, as well as secondary data obtained from literature studies. The sampling technique used is saturated sampling with a total of 38 employees as respondents. Data assessment is carried out using a Likert scale, while data analysis uses research instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and t and F hypothesis tests. The results show that the Level of Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance with a regression equation of $Y = 5.731 + 1.134X_1$, a calculated t value of $34.314 > t$ table 1.985 and a significance of $0.000 < 0.05$, and a coefficient of determination of 70.1%. This shows that the higher the level of job satisfaction felt by employees, the better the performance produced. Meanwhile, Work Compensation does not have a significant effect on Employee Performance, with a calculated t value of $-0.261 < t$ table 1.985 and a significance of $0.795 > 0.05$, which means that compensation is not the main factor determining performance improvement. Simultaneously, Job Satisfaction Level and Work Compensation have a significant effect on Employee Performance with a regression equation of $Y = 5.731 + 1.134X_1 - 0.006X_2$, a calculated F value of $1015.722 > F$ table 3.10 and a significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) value of 0.701 indicates that 70.1% of employee performance variations can be explained by the two independent variables, while the remaining 29.9% is influenced by other factors outside this study.*

Keywords: Job Satisfaction Level, Work Compensation, Employee Performance

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Santika Premiere Slipi Jakarta Barat baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui data primer berupa observasi dan kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh dari studi kepustakaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 38 orang karyawan. Penilaian data dilakukan menggunakan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis t dan F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,731 + 1,134X_1$, nilai t hitung $34,314 > t$ tabel 1,985 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai koefisien determinasi sebesar 70,1%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sementara itu, Kompensasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung $-0,261 < t$ tabel 1,985 dan signifikansi $0,795 > 0,05$, yang berarti bahwa kompensasi bukan faktor utama penentu peningkatan kinerja. Secara simultan, Tingkat Kepuasan Kerja dan Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,731 + 1,134X_1 - 0,006X_2$, nilai F hitung $1015,722 > F$ tabel 3,10 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,701 menunjukkan bahwa 70,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

Kata Kunci : Tingkat Kepuasan Kerja, Kompensasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Ketidakadilan dalam sistem kompensasi, baik itu berupa perbedaan gaji yang tidak wajar antara karyawan yang bekerja di posisi serupa atau ketidaktransparanan dalam pembagian insentif dan bonus, dapat menyebabkan ketidakpuasan dan rendahnya komitmen organisasi. Hal ini bisa menurunkan kinerja karyawan, terutama pada karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil. Beberapa karyawan mungkin lebih mementingkan kompensasi finansial sebagai faktor utama dalam menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Jika perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak mendukung kebutuhan non-finansial seperti pengakuan prestasi atau pengembangan karier, karyawan dapat merasa kurang termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Kinerja mereka bisa terhambat karena kurangnya dukungan non-finansial. Lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik. Namun, jika kompensasi yang diberikan tidak mencerminkan kontribusi mereka atau tidak cukup kompetitif, karyawan yang awalnya puas dengan lingkungan kerja mungkin mulai merasa frustrasi, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Pra-Survey Kepuasan (X1) di Kerja Hotel Santika Premiere Slipi- Jakarta Barat 2025

No.	Pernyataan	Jumlah hasil Pra-Survey	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya merasa senang dengan suasana kerja di hotel tempat saya bekerja.	45	40	5
2	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya terhadap perusahaan.	45	30	15
3	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya terhadap perusahaan.	45	35	10
4	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan dan minat saya.	45	40	5
5	Saya merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karier saya.	45	40	5
6	Saya merasa atasan memberikan dukungan dan bimbingan yang cukup.	45	30	15

Sumber: Pra-Survey di Hotel Santika Premiere Slipi-Jakarta Barat

“Saya merasa senang dengan suasana kerja di hotel tempat saya bekerja.” Pada poin nomor 1, sebanyak 40 dari 45 responden (88,9%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa nyaman dan senang dengan lingkungan kerja mereka. Suasana kerja yang kondusif dapat mendukung terciptanya kepuasan kerja secara keseluruhan

Tabel 1.2 Pra-Survey Kompensasi Kerja (X2) di Hotel Santika Premiere Slipi-Jakarta Barat 2025

No.	Pernyataan	Jumlah hasil Pra-Survey	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.	45	30	15
2	Saya menerima tunjangan yang cukup dari perusahaan.	45	30	15

Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Santika Premiere Slipi – Jakarta Barat

3	Sistem insentif yang diterapkan perusahaan sudah adil dan transparan.	45	30	15
4	Saya merasa puas dengan bonus yang saya terima selama ini.	45	35	10
5	Kompensasi yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	45	35	10
6	Saya merasa sistem kompensasi di hotel ini kompetitif dengan hotel lain.	45	30	15

Sumber: Pra-Survey di Hotel Santika Premiere Slipi-Jakarta Bara

“Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.” Pada poin nomor 1, sebanyak 30 dari 45 responden (66,7%) menyatakan setuju dan 15 responden (33,3%) tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menganggap gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja mereka. Namun, masih ada sebagian responden yang merasa gaji yang diterima belum mencerminkan tanggung jawab pekerjaan secara adil.

Tabel 1.3 Pra-Survey Kinerja Karyawan di Hotel Santika Premiere Slipi- Jakarta Barat 2025

No.	Pernyataan	Jumlah hasil Pra-Survey	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target.	45	40	5
2	Saya bekerja dengan teliti dan menghasilkan kualitas kerja yang baik.	45	30	15
3	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah.	45	40	5
4	.Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan sehari-hari	45	45	0
5	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam tim.	45	45	0
6	Saya mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan setiap harinya.	45	45	5

Sumber: Pra-Survey di Hotel Santika Premiere Slipi-Jakarta Barat

"Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target." Pada poin nomor 1, sebanyak 40 dari 45 responden (88,9%) menyatakan setuju, sedangkan 5 responden (11,1%) tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa mampu bekerja secara efisien dan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan, yang merupakan indikator penting dalam menilai kinerja

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Penelitian Masri & Siahaan (2023: 78-89), mengkaji hubungan antara kompensasi yang diterima karyawan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di industri perhotelan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai melalui gaji yang kompetitif dan fasilitas kerja yang baik lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang berujung pada peningkatan kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

Kompensasi

Penelitian Anwar & Siregar (2023: 112-124), mengeksplorasi pengaruh kompensasi finansial (gaji, bonus, tunjangan) dan kompensasi non-finansial (penghargaan, pengakuan, peluang pengembangan) terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor perhotelan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang memadai secara langsung berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja. Namun, kompensasi non-finansial juga memainkan peran yang penting, dengan penghargaan dan pengakuan menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang baik, baik finansial maupun non-finansial, memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik

Kinerja Karyawan

Campbell (2021) dalam bukunya yang berjudul *The Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology (Vol. 1)*, menjelaskan bahwa kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Namun, ia menekankan bahwa kinerja bukan hanya soal pencapaian hasil atau output yang terukur. Kinerja mencakup berbagai aspek perilaku dan proses yang mendasari pencapaian tersebut

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (2021:23), “metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Tingkat Kepuasan Kerja (X1)

	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
Kompensasi				
1.	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,905	0,2006	Valid
2.	Tunjangan yang saya terima (misalnya tunjangan kesehatan, transportasi) memadai dan mempengaruhi kepuasan kerja saya	0,901	0,2006	Valid
3.	Saya merasa bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan bersaing dengan industri perhotelan secara umum	0,891	0,2006	Valid
Lingkungan Kerja				
1.	Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan perusahaan (seperti ruang kerja, peralatan, fasilitas umum)	0,708	0,2006	Valid
2.	Komunikasi verbal antara manajemen dan karyawan dalam pekerjaan	0,788	0,2006	Valid
3.	Lingkungan kerja saya mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi	0,680	0,2006	Valid
Kesempatan Pengembangan Karier				
1.	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang cukup untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri	0,905	0,2006	Valid
2.	Saya merasa bahwa keterampilan yang saya pelajari	0,901	0,2006	Valid

Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Santika Premiere Slipi – Jakarta Barat

	di pekerjaan ini dapat meningkatkan karier saya di masa depan			
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja				
1.	.Hubungan interpersonal antara saya dan rekan kerja saya mendukung kepuasan kerja	0,891	0,2006	Valid
2.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras karena kepuasan kerja yang saya rasakan saat ini	0,708	0,2006	Valid
3.	Kepuasan kerja saya mempengaruhi kualitas pelayanan yang saya berikan kepada tamu	0,788	0,2006	Valid
4.	Kepuasan kerja saya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan hasil kerja di perusahaan	0,715	0,2006	Valid

Sumber: Data Diolah(2025)

Berdasarkan data tabel diatas seluruh pertanyaan variabel Kepuasan Kerja (X1) diperoleh r hitung > r tabel (0,2006), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kompensasi Kerja (X2)

	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Kompensasi Finansial				
1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan	0,375	0,2006	Valid
2	Tunjangan (seperti tunjangan kesehatan, transportasi, makan) yang Saya terima memadai dan mempengaruhi kepuasan kerja saya	0,414	0,2006	Valid
3	Saya merasa bahwa bonus atau insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pencapaian kinerja saya	0,480	0,2006	Valid
Kompensasi Non-Finansial				
1	Saya merasa dihargai oleh perusahaan melalui penghargaan atas kinerja yang telah saya capai	0,480	0,2006	Valid
2	Saya merasa pengakuan yang diberikan oleh atasan mempengaruhi kepuasan kerja saya	0,479	0,2006	Valid
3	Perusahaan memberikan kesempatan yang cukup bagi saya untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan karie	0,450	0,2006	Valid
4	Saya merasa lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	0,340	0,2006	Valid
5	Hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan atasan mempengaruhi kepuasan kerja saya	0,375	0,2006	Valid
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja				
1	Saya merasa kompensasi yang adil mempengaruhi kinerja	0,459	0,2006	Valid
2	Saya merasa kompensasi yang saya terima memotivasi kinerja saya	0,446	0,2006	Valid
3	Kompensasi yang saya terima berpengaruh terhadap kinerja saya secara keseluruhan	0,461	0,2006	Valid

Sumber: Data Diolah(2025)

Berdasarkan data tabel diatas seluruh pertanyaan variabel Kompensasi Kerja (X2) diperoleh r hitung > r tabel (0,2006), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Keterampilan dan Kemampuan				
1	Saya merasa memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas saya dengan efektif	0,796	0,2006	Valid
2	Saya merasa bahwa pendidikan dan pelatihan yang saya terima di perusahaan cukup untuk mendukung kinerja saya	0,818	0,2006	Valid
3	Saya merasa bahwa saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan baik	0,831	0,2006	Valid
Motivasi dan Komitmen				
1	Saya merasa termotivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam pekerjaan saya	0,796	0,2006	Valid
2	Saya merasa termotivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam pekerjaan saya	0,744	0,2006	Valid
3	Saya merasa termotivasi oleh penghargaan atau insentif yang diberikan oleh perusahaan	0,810	0,2006	Valid
4.	Komitmen saya terhadap tujuan dan keberhasilan perusahaan	0,823	0,2006	Valid
Lingkungan Kerja dan Sumber Daya				
1	Fasilitas dan sumber daya yang disediakan perusahaan membantu saya dalam melakukan pekerjaan saya	0,818	0,2006	Valid
2	Saya merasa bahwa lingkungan kerja yang ada mendukung kinerja dan produktivitas saya	0,831	0,2006	Valid
3	Hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan saya mendukung kinerja saya di tempat kerja	0,796	0,2006	Valid
Manajemen dan Kepemimpinan				
1	Saya merasa bahwa manajer saya memberikan arahan yang jelas dan mendukung saya dalam mencapai tujuan pekerjaan	0,744	0,2006	Valid
2	Atasan saya memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap kinerja saya	0,810	0,2006	Valid
3	Saya merasa bahwa kebijakan perusahaan mendukung kinerja optimal karyawan	0,810	0,2006	Valid
Kinerja Karyawan				
1.	Saya merasa bahwa kinerja saya selama ini memenuhi ekspektasi perusahaan	0,513	0,2006	Valid
2.	Saya merasa bahwa kinerja saya memberikan kontribusi signifikan terhadap tujuan perusahaan	0,513	0,2006	Valid

Berdasarkan data tabel diatas seluruh pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh r hitung > r tabel (0,2006), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian

Uji Reabilitas

Tabel 4. 7 Hasil Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Tingkat Kepuasan Kerja (X1)	0,955	0,60	Reliabel
Kompensasi Kerja (X2)	0,931	0,60	Reliabel

Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Santika Premiere Slipi – Jakarta Barat

Kinerja Karyawan (Y)	0,948	0,60	Reliabel
----------------------	-------	------	----------

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan pada pengujian tabel reabilitas diatas, menunjukkan bahwa variabel Tingkat Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Uji Normalitas

**Tabel 4. 8 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	53.835
	Std. Deviation	7.284
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.052
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, yang berarti data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 9 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.731	1.508		3.801	.000		
	TOTALTINGKATKEPKER	1.134	.033	.982	34.314	.000	.574	1.742
	TOTALKOMPENSASIKER JA	-.006	.023	-.007	-.261	.795	.574	1.742

a. Dependent Variable: TOTALKINERJAKARYAWAN

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari hasil tabel diatas 4.10 menunjukkan hasil tolerance Kepuasan Kerja (X1) adalah sebesar 0,285 dan Kompensasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,574 > dari 0,10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas X1 dan X2 di nyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil VIF untuk X1 sebesar 1,742 dan X2 sebesar 1,742 < 10,00 sehingga variabel X1 dan X2 dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 11 Uji Autokorelasi Interpretasi Uji Durbin Watson

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.978 ^a	.956	.955	1.72822	1.831

a. Predictors: (Constant), TOTAL KOMPENSASI KERJA, TOAL TINGKAT KEPKER

b. Dependent Variable: TOTAL KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokolerasi hal ini di buktikan dengan nilai *Durbin Watson* sebesar 1,831 yang berada pada interval 1,550-2,460

Uji heteroskedastisitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.731	1.508		3.801	.000
	TOTALTINGKATKEPKER	1.134	.033	.982	34.314	.000
	TOTALKOMPENSASIKERJA	-.006	.023	-.007	-.261	.795

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.17 diatas, hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel tingkat kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,363 dan nilai signifikan variabel pelatiha kerja (X2) sebesar 0,145 dimana keduanya nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian model regresi pada data ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai penelitian

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Tingkat kepuasan Kerja (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.978 ^a	.956	.955	1.72822	

a. Predictors: (Constant), TOTALKOMPENSASIKERJA, TOTALTINGKATKEPKER

b. Dependent Variable: TOTALKINERJAKARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian 4.13 pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,978 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,900 – 0,1000 artinya variabel tingkat kepuasan Kerja dan kompensasi Kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 15
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Tingkat Kepuasan Kerja (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.956	.955	1.72822

- a. Predictors: (Constant), TOTALKOMPENSASIKERJA, TOTALTINGKATKEPKER
 b. Dependent Variable: TOTALKINERJAKARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian 4.15 pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,956 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat kepuasan Kerja dan kompensasi Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 95,6% sedangkan sisanya sebesar 4,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis

Uji Hipotesis

Tabel 4. 16
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.731	1.508		3.801	.000
	TOTALTINGKATKEPKER	1.134	.033	.982	34.314	.000
	TOTALKOMPENSASIKERJA	-.006	.023	-.007	-.261	.795

- a. Dependent Variable: TOTALKINERJAKARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 34.314 > 1.985. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Santika Premiere Slipi Jakarta Barat. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai t hitung < t tabel yaitu -0.261 < 1.985. Nilai signifikansi juga lebih besar dari 0.05 yaitu 0.795 > 0.05. Dengan demikian, H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Santika Premiere Slipi Jakarta Barat. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan belum secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan

Tabel 4. 17
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Tingkat Kepuasan Kerja (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6067.411	2	3033.705	1015.722	.000 ^b
	Residual	280.754	94	2.987		
	Total	6348.165	96			

a. Dependent Variable: TOTALKINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), TOTALKOMPENSASIKERJA, TOTALTINGKATKEPKER

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (1015.722 > 3,10), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara tingkat kepuasan Kerja dan kompensasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Premier Santika Slipi Jakarta Barat

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh tingkat kepuasan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Premiere Slipi Jakarta Barat maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 34,314 > 1,985 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut diperkuat dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 1,134, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, serta kesempatan pengembangan diri, maka semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan di Hotel Santika Premiere Slipi Jakarta Barat.
2. Berdasarkan hasil uji parsial, diperoleh nilai t hitung < t tabel atau -0,261 < 1,985 dengan nilai signifikansi 0,795 > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H₀ diterima dan H₂ ditolak, artinya kompensasi kerja baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain di luar kompensasi, seperti motivasi intrinsik, kenyamanan lingkungan kerja, dan kepuasan personal, mungkin lebih memengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Santika Premiere Slipi Jakarta Barat.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung > F tabel atau 1015,722 > 3,10, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₃ diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Tingkat Kepuasan Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,701 atau 70,1% menunjukkan bahwa variasi perubahan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan sisanya 29,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik tingkat kepuasan kerja maupun kompensasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja karyawan di Hotel Santika Premiere Slipi Jakarta Barat

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Campbell, J. P. (2021). *The Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology (Vol. 1)*. SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.)*. SAGE Publications.
- DeMarr, B. J., Taylor, V. F., & Ferrante, C. J. (2024). *Compensation: A balanced approach*. SAGE Publications.
- Sugiyono. (2005) *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA
- Torrington, D., Hall, L., & Atkinson, C. (2020). *Human resource management (11th ed.)*. Pearson Education Limited.
- Wilmot, W. W., & Hocker, J. L. (2011). *Interpersonal Conflict (8th ed.)*. McGraw-Hill Education

Jurnal

- Arifudin, Opan. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (PT.GM)*. Jurnal Ilmiah MEA. Vol 3, No 2, 2019. E- ISSN: 2621-5306 P-ISSN: 2541-5255. Hal: 184-190.
<https://journal.stiemb.ac.id/index.php/Mea/Article/View/243/90>
- Edwards, J. R., & Cooper, C. L. (2021). *The role of work stress in organizational behavior and health outcomes*. Journal of Organizational Behavior
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2021). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. Journal of Vocational Behavior.
- Halimah, dkk. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Interna Kawan Setia Karawang Jawa Barat*. Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran. Vol 7, No 4, 2024. P-2655-710X E-ISSN 2655-6022. Hal: 1-10.
<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/Jrpp/Article/View/36788/23974>