

---

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI THE MIRAH HOTEL  
BOGOR**

**Opiek Setyawaty, Bonifasius MH Nainggolan**

Program Studi Manajemen-S1, STIE Pariwisata internasional (STEIN)

Email: opsetiawaty14@gmail.com

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Mirah Hotel Bogor, untuk mengetahui pengaruh budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Mirah Hotel Bogor, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Mirah Hotel Bogor, untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Mirah Hotel Bogor. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode survey, dengan melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan angket kepada para responden, di mana dalam hal ini adalah karyawan di The Mirah Hotel Bogor. Adapun Variabel bebas yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Kepuasan – Y), baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah elemen-elemen Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu: Pengaruh Motivasi (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), dan Kompensasi (X<sub>3</sub>).

**Kata Kunci:** Motivasi, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja

*Abstract*

*The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee job satisfaction at Mirah Hotel Bogor, to determine the effect of organizational culture on employee job satisfaction at Mirah Hotel Bogor, to determine the effect of compensation on employee job satisfaction at Mirah Hotel Bogor, to determine the effect of motivation, Organizational Culture and Compensation simultaneously on employee job satisfaction at Mirah Hotel Bogor. The method used in this research is a survey method, by collecting data by distributing questionnaires to the respondents, which in this case are employees at The Mirah Hotel Bogor. The independent variable is denoted by (X) is a variable that affects the dependent variable (Satisfaction - Y), both the influence is positive and the effect is negative (Ferdinand, 2006). The independent variables in this study are the elements of Human Resource Management, namely: Effect of Motivation (X<sub>1</sub>), Organizational Culture (X<sub>2</sub>), and Compensation (X<sub>3</sub>).*

**Keywords:** *Motivation, Organizational Culture, Compensation, Performance*

## PENDAHULUAN

Kinerja seseorang pada dasarnya menyangkut perilaku seseorang dalam bekerja. Karyawan pada sebuah perusahaan akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya menghasilkan kinerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Khususnya di Hotel, kinerja yang baik sangat didambakan oleh semua pihak, karena dalam perusahaan kegiatan dimulai dari pengadaan bahan baku sampai menjadi barang jadi penuh dengan tantangan baik secara psikologi maupun jasmani.

Untuk mencapai kinerja yang baik perlu adanya Motivasi kegiatan yang berlangsung secara sadar. *Hadari Nawawi (2002: 351)* dalam *Managemen Sumber Daya Manusia* dari pengertian Kata motivasi (*motivation*) adalah Motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan, prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan suatu kegiatan yang tidak disukainya, dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien. Dengan demikian berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas.

Selain itu Budaya Organisasi yang dimiliki sebuah hotel sebagai lembaga perhotelan turut mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja. Budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain, menurut *Mas'ud (2004:39)* Dalam *Managemen Sumberdaya Manusia*, *Marbawi Adamy (2016:28)* karyawan sebagai tenaga pekerja akan bereaksi secara positif terhadap lingkungan kerja yang budaya organisasi berjalan dengan baik, reaksi tersebut diwujudkan dalam motivasi kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan kinerjanya sebagai karyawan. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja sangat penting. Pentingnya membangun budaya organisasi di hotel terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan peningkatan kinerja hotel.

Pengaruh yang berikutnya adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang sudah dilakukan. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya menyangkut perilaku

seseorang dalam bekerja. Akan merasa nyaman dan tingkat kesetiiaannya pada perusahaan. Apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diinginkan. Definisi kepuasan kerja dikemukakan oleh *Luthans (2006) dalam Managemen Sumberdaya Manusia, Marbawi Adamy (2014 :75)*, adalah suatu keadaan yang senang atau emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

## **LANDASAN TEORI**

### **Motivasi**

Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “driving Force” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motif diri yang tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diuraikan dengan adanya ciri- ciri motif individu sebagai berikut: *priyono dan Marnis (2008:223)*

### **Budaya Organisai**

Budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain, menurut *Mas'ud (2004:39) Dalam Managemen Sumberdaya manusia, Marbawi Adamy (2016:28)*

### **Kompensasi**

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Menurut Schuler dan jackson (1999), Mondy et al (1999), Schemerhorn, et al (1998), Robbins (1996) dan Siagian (1995) dalam *Dinamika MSDM berbasis Islami, Abdul Hakim (2014:92)*

### **Kinerja**

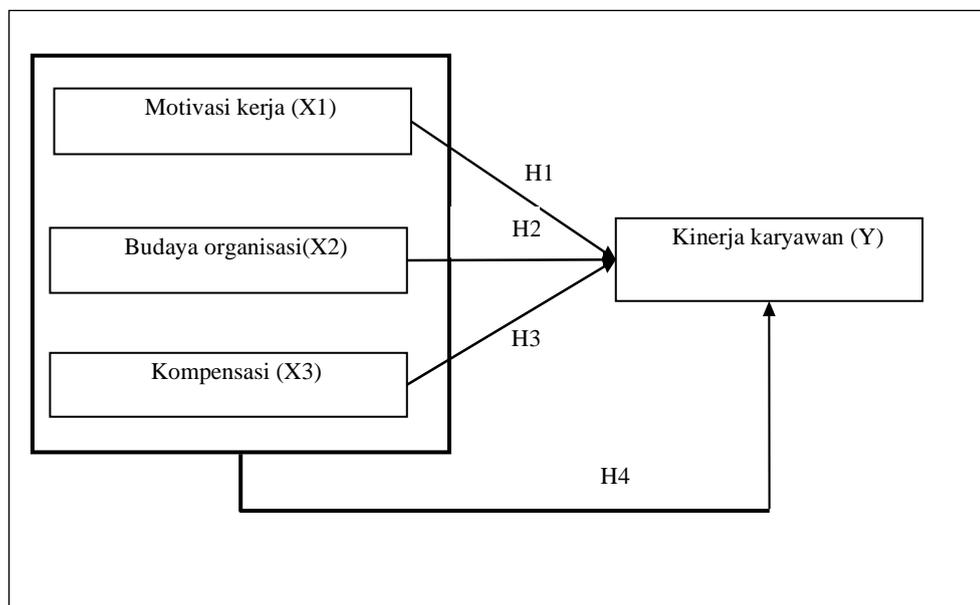
Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, *fleksibilitas*, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka Panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan yang lebih besar dari pada jumlah dari bagian-bagiannya. Ditingkat manapun tidak ada satu ukuran kriteria yang tepat *merefleksikan* kinerja

(Gibson; 2003 :18).

Begitupun menurut Handoko (2011:135) kinerja (*performance*) sebagai proses perusahaan dalam mengevaluasi atau menilai prsertasi kerja karyawan. Kemampuan kinerja seseorang untuk memajukan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya.

Menurut Sari (2014) kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang akan menghasilkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki. Kemampuan kinerja seseorang untuk menunjukan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian di atas, studi ini memiliki Kerangka Berpikir sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka berpikir

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Dalam rangka penyelesaian studi ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif, dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden. Penelitian ini dilakukan di The Mirah Hotel Bogor, periode Mei-Juni 2022. Populasi penelitian adalah, karyawan di The Mirah Hotel Bogor, sebanyak 102 orang, yaitu karyawan yang berstatus sebagai pegawai tetap dan kontrak di luar manajer. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh (*saturated sampling technique*), di mana survey melibatkan seluruh karyawan tetap dan kontrak. Dalam proses penyebaran kuesioner untuk tahap pertama dilakukan uji coba angket, untuk melihat apakah kuesioner sudah valid dan reliabel (handal) terhadap 20 orang karyawan dengan status yang sama. Sampel untuk penelitian adalah 82 orang karyawan yang berbeda. Seluruh responden mengisi kuesioner dengan baik dan layak untuk diproses.

## **Pengukuran**

Skala pengukuran kuesioner ini menggunakan skala likert, ada lima kategori jawaban : (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju dan (5) Sangat Setuju. Variabel independen pertama motivasi kerja (X1) diambil dari enam pernyataan; variabel independen kedua Budaya Organisasi (X2) diambil dari tujuh pernyataan; variabel independen ketiga adalah Kompensasi (X3) diambil dari dua pernyataan. Sedangkan Variabel tidak bebas (dependen) adalah kinerja pegawai diambil sebanyak enam pernyataan.

## **Metode Analisis Data**

**Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan kepada 20 orang responden. Pengujian validitas dilakukan dengan metode korelasi product**, dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau (0,05). Dari enam pernyataan pada variabel motivasi, seluruhnya dinyatakan valid. Dari 7 pernyataan yang diberikan kepada variabel budaya organisasi dan kompensasi, seluruhnya dinyatakan valid. Untuk variabel dependen kinerja karyawan dari 7 pernyataan seluruhnya dinyatakan valid. Dengan demikian instrumen yang digunakan telah mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dengan titik *cut-off*  $> 0,7$ . Berdasarkan ke-empat variabel yang diteliti seluruhnya memiliki nilai *Alpha Cronbach*  $> 0,7$ .

Analisis inferensi dengan cara regresi linier berganda, dengan tahapan sebagai berikut: (1) Uji Asumsi Klasik dimana terdiri dari : Uji Normalitas Residual dengan Uji Kolmogorov-Smirnov, pengujian multikolinieritas mengacu pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$ , Heteroskedastisitas dengan metode grafik dan Uji Linieritas dengan Uji t menggunakan metode linierity. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji kelayakan model (uji simultan) dengan Uji F dan Koefisien Determinasi. Pengujian parsial apakah setiap variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas digunakan dengan uji t. Dengan nilai tingkat signifikansi penilaian  $\alpha = 5\%$  atau (0,05). Proses pengolahan data tersebut menggunakan *software SPSS Versi 20*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Profil Responden**

Profil responden menggambarkan karakteristik karyawan The Mirah Hotel Table 1 | Profil Responden

No.	Keterangan	Kategori	Jumlah	(N=102) Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	47	46,07
		Perempuan	55	53,92
2	Usia	< 20	3	2,94
		20 – 29	54	52,94
		30 – 39	12	11,76
		40 – 49	22	21,6
		> 50	11	10,8
3	Lama Bekerja	<1 Tahun	21	20,6
		1-3 Tahun	48	47,1
		3-5 Tahun	18	17,6
		> 5 Tahun	15	14,7

*Sumber : Olah Data Kuesioner*

Hasil table di atas ini, diketahui bahwa dari jumlah 102 orang responden, dapat diketahui jenis kelamin perempuan lebih dominan yaitu 55 orang (53,92%) dibandingkan dengan laki – laki, yaitu 47 orang (46,07%), dengan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di The Mirah hotel perempuan dibandingkan laki – laki. Berdasarkan golongan usia, responden yang berusia 20 – 29 tahun 54 orang dimana pada usia ini memiliki nilai terbanyak yaitu (52,95%), berikutnya 40-49 tahun ada 22 orang dengan nilai (21,6%), usia 30 – 39 ada 12 orang (11,76%) dan usia > 50 ada 11 orang dengan nilai (10,8%) kemudian terakhir ada 3 orang karyawan yang memiliki usia di bawah 20 Tahun dengan prosentase (2,94%). Berdasarkan lama bekerjanya kelompok 1-3 tahun menjadi yang pertama dengan total ada 48 karyawan (47,1%) kemudian <1 Tahun sebanyak 21 karyawan (20,6%) selanjutnya rentan 3-5 Tahun ada 18 karyawan (17,6%) dan terakhir ada 15 karyawan yang sudah bekerja selama 5 tahun lebih (14,7%).

### Uji Validitas

Tabel dibawah ini menyajikan data yang mana dapat disimpulkan, di mana semua indikator yang diaplikasikan untuk mengetahui bahwa variabel- variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,361 untuk data sampel sebanyak 20 responden pada taraf nyata 0,05 sehingga ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dikatakan valid.

Table 2 uji validitas

No	Pernyataan	Korelasi item- Total	rtabel dengan df=n-2	Kesimpulan
	Motivasi			

1	M1	0.571	0.444	Valid
2	M2	0.677	0.444	Valid
3	M3	0.812	0.444	Valid
4	M4	0.634	0.444	Valid
5	M5	0.695	0.444	Valid
6	M6	0.537	0.444	Valid
Budaya Organisasi				
7	BO1	0.710	0.444	Valid
8	BO2	0.840	0.444	Valid
9	BO3	0.760	0.444	Valid
10	BO4	0.806	0.444	Valid
11	BO5	0.580	0.444	Valid
12	BO6	0.651	0.444	Valid
13	BO7	0.527	0.444	Valid
Kompensasi				
14	K1	0.652	0.444	Valid
15	K2	0.702	0.444	Valid
16	K3	0.819	0.444	Valid
17	K4	0.722	0.444	Valid
18	K5	0.752	0.444	Valid
19	K6	0.653	0.444	Valid
20	K7	0.608	0.444	Valid
Kinerja				Valid
21	KN1	0.860	0.444	Valid
22	KN2	0.779	0.444	Valid
23	KN3	0.877	0.444	Valid
24	KN4	0.889	0.444	Valid
25	KN5	0.805	0.444	Valid
26	KN6	0.649	0.444	Valid

Sumber: SPSS 26for windows (diolah penulis, 2022)

### Uji Realibilitas

Table 3 uji realibilitas

Varibel	Cronbach's Alpha	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	0,856	Reliabel

Budaya Organisasi (X2)	0,876	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,891	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,934	Reliabel

Sumber: SPSS 26 for windows (diolah penulis, 2022)

Pada data uji realibilitas diatas yang mana diisi oleh 20 responden dengan total 4 variabel dan dengan total 26 pernyataan kemudian diolah dengan SPSS versi 206 lalu dapat disimpulkan hasil uji realibilitas tersebut menjelaskan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *cronbach' alpha* yang melebihi 0,6 dengan hasil variabel motivasi kerja 0,856, budaya organisasi 0,876, kompensasi 0,891 dan kinerja karyawan 0,934. Jadi hasil dari uji realibilitas menyatakan bahwa Motivasi kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kinerja karyawan adalah Reliabel.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data

Table 4 | Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.55954585
Most Extreme Differences	Absolute	0.097
	Positive	0.093
	Negative	-0.097
Test Statistic		0.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

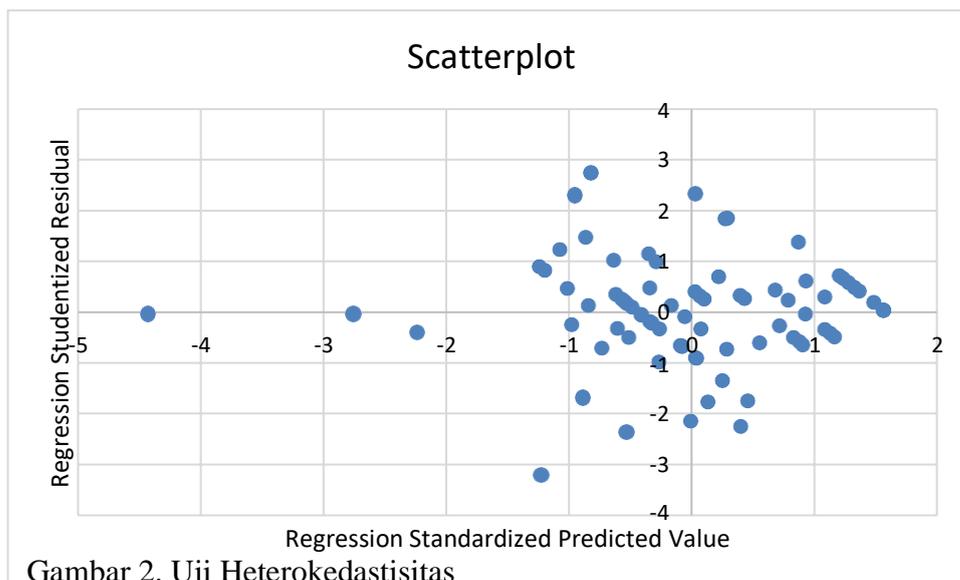
Sumber: SPSS 26for windows (diolah penulis, 2022)

Hasil tabel diatas dinyatakan bahwa nilai signifikan lebih besar dari taraf  $\alpha$

= 5% (0,05) dengan hasil signifikan  $0,052 > 0,05$  dengan demikian dinyatakan bahwa data tersebut normal.

### Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas, dimana dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Apabila titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: SPSS 26for windows (diolah penulis, 2022)

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel bebas atau *independent variable*.

Table 5 | Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi kerja	0.282	3.550	Non Multikolinieritas
Budaya Organisasi	0.267	3.747	Non Multikolinieritas

Kompensasi	0.374	2.671	Non Multikolinieritas
------------	-------	-------	--------------------------

*Sumber: SPSS 26for windows (diolah penulis, 2022)*

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas yang biasanya dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Toleransi lebih dari 0,1 bagi ketiga variabel tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah empat variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linearitas pada SPSS versi 20 digunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Empat variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada *Linearity* kurang dari 0,05.

Tabel 6 Uji Linearitas berdasarkan nilai *linearity*

Variabel (Y)*(X)	Jumlah Kuadrat t	Df	Kuadrat Rata-rata	F	Sig.
Kinerja karyawan*Motiva si kerja	604.411	1	604.411	182.791	0.000
Kinerja karyawan*Buday a Organisasi	656.844	1	656.844	251.875	0.000
Kinerja karyawan*Kompensasi	585.799	1	585.799	172.187	0.000

*Sumber: SPSS 26for windows (diolah penulis, 2022)*

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan *software* SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *linearity* motivasi kerja sebesar 0,000, nilai signifikansi pada *linearity* budaya organisasi sebesar 0,000 dan nilai signifikansi pada *linearity* kompensasi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ketiga variabel kurang dari 0,05 maka disimpulkan bahwa antara variabel motivasi kerja, variabel budaya organisasi dan variabel kompensasi terdapat hubungan yang linier. Dengan ini

maka asumsi linieritas terpenuhi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda. Hal ini terjadi karena variabel independen mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel motivasi kerja, budaya organisasidan kompensasi terhadap kinerja karyawan disajikan sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant	1.870	1.406	
Motivasi kerja	0.224	0.091	0.242
Budaya Organisasi	0.367	0.090	0.416
Kompensasi	0.243	0.070	0.299

*Sumber: SPSS 26for windows (diolah penulis, 2022)*

Dari tabel diatas ditemukan bahwa model regresi linier yang dihasilkan adalah:

Kinerja karyawan = 5,274 + 0,224 motivasi kerja + 0,367 budaya organisasi+ 0,243 kompensasi.

### Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah modul regresi linear berganda yang dihasilkan dapat dipergunakan sebagai modul untuk memprediksi Pengaruh Motivasi kerja, Budaya organisasidan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan di The Mirah Hotel maka perlu menggunakan uji F/ANOVA. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini:

Tabel 8 Uji F

Mode	Sum of	Df	Mea n	F	Sig.	Koefisien Determin
------	--------	----	----------	---	------	-----------------------

1		Squares		Square			asi (R <sup>2</sup> )
1	Regressi	723.54	3	241.18	95.49	.000 <sup>b</sup>	0.786
	on	2		1	0		
	Residual	197.00	78	2.526			
		7					
	Total	920.54	81				
		9					

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Budaya\_organisasi

*Sumber: SPSS 26for windows (diolah penulis, 2022)*

Berdasarkan tabel 6 hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian H4 diterima. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa pengaruh antara variabel Motivasi kerja, variabel Budaya organisasi dan variabel Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di The Mirah Hotel Bogor. Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) ada sebesar 0.786 (78.6%), artinya kemampuan ketiga variabel bebas, yaitu motivasi kerja, budaya organisasi dan kompensasi untuk menjelaskan keragaman dari kinerja karyawan adalah 78.6%, sisanya 21.4 % dipengaruhi faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, misalnya: stress kerja, lingkungan kerja dan lainnya. Studi ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan (Pratama and Sutapa 2021; Ngatemin and Arumwanti 2012; Munawirsyah 2018; Febriani and Indrawati 2013)

### Uji T

Menggunakan Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen (motivasi kerja, budaya organisasi dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan melihat output SPSS versi

20, dapat dilihat pada table dibawah ini menjelaskan pengujian masing-masing variabel secara bersama-sama dengan uji t.

Tabel 9 Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>

Mode	T	Sig.	Kesimpulan
1 (Constant)	1.33	0.187	

		0		
	Motivasi kerja	2.45	0.016	Diterima
		3		
1	Budaya Organisasi	4.10	0.000	Diterima
		1		
	Kompensasi	3.49	0.001	Diterima
		4		

*Sumber: SPSS 26for windows (diolah penulis, 2022)*

Tabel 9 menunjukkan hasil uji t dengan bantuan SPSS 26. Dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$ , dengan derajat kebebasan  $df=80$ , maka t tabel adalah 1.99. Oleh karena itu, pada variabel motivasi kerja ditemukan nilai signifikansi  $=0.016 < 0.05$  ( $t_{hitung}=2.453 > 1.99$ ), kesimpulannya H1 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada The Mirah Hotel Bogor. Pada variabel Budaya Organisasi ditunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah  $0.000 < 0.05$  ( $t_{hitung}=4.101 > 1.99$ ), sehingga H2 diterima. Oleh karena itu ditunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada The Mirah Hotel Bogor. Pada variabel Kompensasi hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi adalah  $0.001 < 0.05$  ( $3.494 > 1.99$ ), sehingga H3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada The Mirah Hotel Bogor.

## KESIMPULAN

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan, menurut analisis dan hasil penelitian di The Mirah Hotel Bogor yang memiliki responden sekitar 102 orang, dinyatakan bahwa : pengaruh antara variabel Motivasi kerja, variabel Budaya organisasi dan variabel Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di The Mirah Hotel Bogor. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ada sebesar 0.786 (78.6%), artinya kemampuan ketiga variabel bebas, yaitu motivasi kerja, budaya organisasi dan kompensasi untuk menjelaskan keragaman dari kinerja karyawan adalah 78.6%, sisanya 21.4 % dipengaruhi faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, misalnya: stress kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

## BIBLIOGRAFI

- Febriani, Ni Made Tina;, and Ayu Desi Indrawati. 2013. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel the Niche Bali.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 2 (5): 541–51.
- Munawirsyah, Isnan. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.” *Jurnal Bisnis Administrasi* 7 (2): 33–39.  
<https://doi.org/10.55445/bisa.v10i01.22>.
- Ngatemin, and Wanti Arumwanti. 2012. “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 12 (2).  
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/akuntan/article/view/141>.
- Pratama, I Made Dedi Adi, and I Ketut Sutapa. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fave Hotel Kuta Bali.” *Journal Research of Management* 2 (2).  
<http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>.

---

**First publication right:**  
[Jurnal Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia](#)

**This article is licensed under:**

