

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA HOTEL RATU MAYANG GARDEN
KOTA PEKANBARU**

***THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT RATU
MAYANG GARDEN HOTEL PEKANBARU CITY***

Refinaldi

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Islam Riau, Jl. Kaharuddin Nasution No. 13 Perhentian Marpoyan, Kecamatan
Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, 28125*

Email: refinaldibyu@gmail.com

ABSTRAK

Kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Bagi manajemen Hotel Ratu Mayang Garden kompensasi memiliki arti penting karena mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan dampak terburuk dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan hasilnya dianalisis dengan bantuan program SPSS selanjutnya juga didukung oleh data wawancara dari informan. Hasil penelitian menyimpulkan; (1) Kompensasi di Hotel Ratu Mayang Garden Kota Pekanbaru tergolong baik. (2) Kepuasan kerja karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Kota Pekanbaru tergolong cukup baik. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Kota Pekanbaru. Hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,195 > 2,048$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan setiap peningkatan kompensasi (variabel X) sebesar 0,809 maka akan turut meningkatkan kepuasan kerja karyawan (variabel Y) sebesar 9,638 secara konstan. Besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Kota Pekanbaru adalah sebesar 57,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Good compensation will be able to provide satisfaction for employees and allow companies to acquire, hire, and retain employees. For the management of Ratu Mayang Garden Hotel, compensation has an important meaning because it reflects the organization's efforts to maintain and improve the welfare of its employees. Inadequate compensation can reduce employee job satisfaction and the worst impact can cause potential employees to leave the company. This research method is quantitative with data collection techniques using questionnaires, and the results are analyzed with the help of the SPSS program which is then also supported by interview data from informants. The results of the study concluded; (1) Compensation at the Ratu Mayang Garden Hotel Pekanbaru City is categorized good. (2) Employee job satisfaction of Ratu Mayang Garden Hotel Pekanbaru City categorized quite good. (3) There is a significant effect of compensation on employee job satisfaction at the Ratu

Mayang Garden Hotel, Pekanbaru City. The results of the t-test obtained that the value of $t_{count} > t_{table}$ or $6,195 > 2,048$ with a significant value of $0,000 < 0,05$. The results of the simple linear regression test show that every increase in compensation (variable X) of 0.809 will also increase employee job satisfaction (variable Y) of 9.638 constantly. The effect of compensation on employee job satisfaction at Ratu Mayang Garden Hotel Pekanbaru is 57,8% while the rest could be influenced by other variables.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Bagi organisasi/perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2013:77). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi kepuasan kompensasi adalah sikap karyawan yang merasa senang atas besarnya jumlah imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kepuasan kerja merupakan salah satu persoalan tersendiri pula yang harus diperhatikan, karena berhubungan dengan orang yang melakukan suatu pekerjaan. Perusahaan harus menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, fasilitas yang disediakan untuk para karyawannya, beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, serta komunikasi antara atasan dan bawahan. Kepuasan karyawan menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin serta kinerja, dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan maka karyawan dalam bekerja akan sentiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja tinggi.

Kepuasan yang tinggi akan mengarahkan pada tingkat rendahnya pergantian karyawan (*turn over*) dan absensi yang rendah karena individu yang puas terdorong untuk bekerja lebih baik disebabkan kebutuhan pentingnya terpuaskan. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi dan pencapaian tujuan perusahaan.

Peneliti tertarik dalam melakukan penelitian di Ratu Mayang Garden Pekanbaru Jalan Sudirman Kota Pekanbaru hal ini dikarenakan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru masih lambannya perkembangan hotel mulai dari bentuk bangunan yang belum adanya perubahan dari tahun sebelumnya, jumlah karyawan yang semakin sedikit dan terus berganti tentu hal ini paling utama diakibatkan rendahnya manajemen hotel terhadap peningkatan kemauan kerja karyawan sehingga peningkatan penghasilan hotel berkurang. Rendahnya jumlah karyawan Hotel Ratu Mayang Garden diakibatkan rendahnya pemberian kompensasi yang diberikan bagi setiap karyawan meliputi kenaikan jabatan, gaji, tunjangan akhir tahun, dan promosi bagi karyawan sehingga tidak meningkatkan etos kerja bagi karyawan yang mengakibatkan karyawan banyak yang keluar dan mengurdukan diri.

Salah satu ketentuan pemberian kompensasi bagi karyawan adalah pemberian imbalan bagi setiap karyawan dengan tujuan memberikan kepuasan akan kinerja karyawan yang tidak luput dari penerimaan penghargaan (*reward*) kenaikan

pangkat, gaji, dan bonus pencapaian target. Adapun berikut pemberian kompensasi

terhadap karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Kota pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 1.
Jumlah Karyawan Penerima Kompensasi Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru Tahun 2019 – 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Penerima Penghargaan	Penghargaan (Reward)	Persentase
2019	139	5 orang	Kenaikan Gaji dan Jabatan	3,5 %
2020	126	4 orang	Kenaikan Gaji dan Jabatan	3 %
2021	123	2 orang	Kenaikan Gaji dan Jabatan	1 %

Sumber: Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, 2022

Berdasarkan tabel di atas jumlah karyawan penerima kompensasi pada hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru Tahun 2019-2021 dimana diketahui semakin tahun penerima Reward kenaikan gaji dan jabatan hal ini terlihat semakin sedikit dapat diketahui pada tahun 2019 penerima penghargaan sebanyak 5 orang, pada Tahun 2020 sebanyak 4 orang, dan Pada tahun 2021 sebanyak 2 orang. Pemberian Reward terlihat belum memberikan motivasi terhadap karyawan sehingga karyawan banyak yang bekerja tanpa didasari keinginan pencapaian hasil yang lebih baik lagi.

Perbedaan kompensasi finansial didasarkan pada perbedaan jabatan, serta

job desk yang dimilikinya. Keberhasilan hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan dalam kepuasan kerja adalah dengan cara mengukur tingkat perpindahan karyawan (*labor turn over*) dan tingkat absensi Karyawan perpindahan karyawan (*labor turn over*) merupakan keinginan pekerja untuk berhenti sendiri dan perusahaan karena pindah ke perusahaan lain. Berikut ini tabel dari jumlah tenaga kerja yang masuk dan keluar serta tingkat *labor turn over* pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

Tabel 2.
Jumlah Tenaga Kerja Yang Masuk dan Keluar (*Labor Turn Over*) Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru Tahun 2019 – 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2019	139	4	17	126
2020	126	12	15	123
2021	123	13	27	109

Sumber: Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, 2022

Dari tabel di atas jumlah tenaga kerja yang masuk dan berhenti Labour Tars Over Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru Tahun 2019-2021 dimana pada tahun 2021 paling banyak karyawan yang berhenti yaitu sebanyak 27 karyawan, dalam hal ini terlihat bahwa karyawan berhenti dikarenakan ketidakpuan karyawan didalam pemberian penghargaan bagi setiap karyawan didalam pencapaian target kinerja karyawan sehingga karyawan banyak yang tidak betah dan melakukan berhenti untuk bekerja ditempat lain. Kondisi akhir tahun 2021 terdapat 109 orang karyawan.

Dari penelitian pra-survey yang penulis lakukan ditemui fenomena sebagai berikut:

- 1) Penerimaan kompensasi yang diberikan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru terhadap karyawan dalam bentuk kenaikan gaji, jabatan dan bonus yang diberikan terhadap karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru pada tahun 2019 sebanyak 5 karyawan dari 139 karyawan, tahun 2020 sebanyak 4 orang karyawan dari 126 karyawan, dan tahun 2021 sebanyak 2 orang karyawan dari 123 karyawan dimana penerimaan kompensasi semakin menurun.
- 2) Terindikasi kepuasan kerja karyawan masih belum optimal, indikasi tersebut terbukti dari sebanyak 27 karyawan Hotel Mayang Garden di tahun 2021 yang berhenti kerja sehingga sangat mempengaruhi rendahnya kemajuan Hotel Ratu Garden.

STUDI KEPUSTAKAAN

A. Kompensasi

Hasibuan (2015:118) mengatak-an bahwa kompensasi terbagi kedalam dua jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Menurut Wahjono (2008:87) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan

baik yang berupa uang maupun yang non keuangan.

Menurut Yani (2012:95) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang non keuangan.

Semakin sesuai kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaannya maka akan dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan lebih maksimal. Selain itu, kebijakan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan akan menghindarkan dari resiko protes dari karyawan dengan catatan sesuai dengan ekspektasi dan harapan karyawannya. Indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2011:744) adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi langsung
 - a) Gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - b) Upah, adalah imbalan finansial yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, sehingga jumlahnya berubah-ubah, tidak tetap tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
 - c) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung, di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap.
- 2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi-asuransi,

tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lainnya.

B. Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2011:859) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Menurut Baron dan Byrne (2005:147) kepuasan kerja adalah determinan penting yang mendasari seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan selama bekerja pada suatu perusahaan, dan hal tersebut mendorong kognitif seseorang tentang hal-hal yang membuatnya merasa nyaman, senang dan bahagia selama bekerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:860) untuk mengukur kepuasan kerja, menggunakan indikator yaitu:

- 1) Isi pekerjaan, adalah tingkat hingga di mana tugas– tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- 2) Supervisi, adalah kemampuan sang supervisor untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan.
- 3) Organisasi dan manajemen, yaitu komitmen perusahaan dalam mememanajemen kesejahteraan karyawannya.
- 4) Kesempatan untuk maju, adalah tersedianya peluang– peluang untuk mencapai kemajuan pengembangan karir dalam jabatan.
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial, jumlah gaji atau upah yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut.
- 6) Rekan kerja, adalah rasa kenyamanan hingga dimana para rekan sekerja bersikap bersahabat, kompeten, dan saling bantu membantu.

- 7) Kondisi pekerjaan, adalah tingkat kesanggupan karyawan menerima tekanan yang diterima selama bekerja.

C. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Martoyo (2006:144) kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi/ perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam memper-tahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

METODE PENELITIAN

Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Alasan penulis memilih tipe penelitian ini adalah karena ingin menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Kota Pekanbaru sesuai hipotesis yang telah diajukan.

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Human Resources Development (HRD), Staff Hotel dan Karyawan Hotel yang berjumlah 109 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 30 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan isidental (*accidental sampling*) dimana menurut Sugiyono (2016:85) adalah pemilihan sampel yang secara tidak sengaja ditemui di lapangan dan kriterianya cocok untuk dijadikan sampel penelitian yaitu Karyawan, Bidang Pelayanan Bidang Saranan Prasarana, Bidang kebersihan, dan security. Sedangkan menggunakan teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik

penentuan sampel berdasarkan suatu tujuan dan pertimbangan tertentu yaitu informan yang benar-benar memahami dalam manajemen kompensasi serta kepuasan kerja karyawan yaitu Human Resources Development (HRD) dan Staff Hotel.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi serta teknik analisis data terdiri dari uji deskriptif kuantitatif, uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, uji t, uji regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Deskripsi Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang ada di Hotel Ratu Mayang Garden terdiri dari gaji, upah, insentif, asuransi kesehatan, penghargaan, cuti. Hasil uji deskripsi pada variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 3.
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

Indikator	Hasil			Jumlah	Kategori
	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik		
Gaji	84	38	13	135	Cukup Baik
Upah	84	56	4	144	Baik
Insentif	75	50	10	135	Cukup Baik
Asuransi kesehatan	114	32	6	152	Baik
Penghargaan	81	46	10	137	Cukup Baik
Cuti	108	34	7	149	Baik
Total	546	256	50	852	Baik
Kompensasi					

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel di atas pada indikator gaji tergolong cukup baik, upah tergolong baik, insentif tergolong cukup baik, asuransi kesehatan tergolong cukup baik, penghargaan tergolong cukup baik, penghargaan tergolong cukup baik, dan cuti tergolong baik. Secara keseluruhan kompensasi mendapatkan skor 852 terletak antara interval 840 – 1.080 tergolong baik.

Hasil Uji Deskripsi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan selama bekerja pada suatu perusahaan, dan hal tersebut mendorong kognitif seseorang tentang hal-hal yang membuatnya merasa nyaman, senang dan bahagia selama bekerja. Hal ini terdiri dari isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan. Hasil uji deskripsi pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Indikator	Hasil			Jumlah	Kategori
	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik		
Isi pekerjaan	105	32	9	146	Baik

Supervisi	96	48	4	148	Baik
Organisasi dan manajemen	87	48	7	142	Baik
Kesempatan untuk maju	42	64	14	120	Cukup Baik
Gaji dan keuntungan	66	66	5	137	Cukup Baik
Rekan kerja	60	70	5	135	Cukup Baik
Kondisi pekerjaan	108	36	6	150	Baik
Total	459	332	41	832	Cukup Baik
Kepuasan kerja					

Sumber : Data Olah, 2022

Berdasarkan tabel di atas pada indikator isi pekerjaan tergolong tinggi, supervisi tergolong tinggi, organisasi dan manajemen tergolong tinggi, kesempatan untuk maju tergolong sedang, gaji dan keuntungan tergolong sedang, rekan kerja tergolong sedang, dan kondisi pekerjaan tergolong tinggi. Secara keseluruhan kepuasan kerja mendapatkan skor 832 terletak antara interval 700 – 980 tergolong Cukup Baik.

Hasil Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2011:166), uji linearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditentukan model yang digunakan berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Pada model regresi yang baik seharusnya datanya linier dengan melihat nilai *linearity* pada ANOVA dengan ketentuan Jika signifikansi < 0,05 maka data linear, sebaliknya jika signifikansi > 0,05 maka data tidak linear.

Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	843.700	14	60.264	9.879	.000
Between Groups	540.732	1	540.732	88.645	.000
Deviation from Linearity	302.968	13	23.305	3.821	.008
Within Groups	91.500	15	6.100		
Total	935.200	29			

Sumber : Data Olah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi *linearity* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga data variabel

kompensasi dan kepuasan kerja adalah linier.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Pengujian ini dilakukan uji untuk mengetahui pengaruh *kompensasi* terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Ratu Mayang Garden Kota Pekanbaru. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t atau t_{hitung} dan untuk itu perlu diadakan

perbandingan antara $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dalam penelitian ini nilai diketahui pada sampel 30 ($df - 2$ atau $30 - 2 = 28$) didapatkan nilai t_{tabel} 2,048 (Ghozali, 2011:459) pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ yang artinya kemungkinan kesalahan yang ditolerir adalah 5%. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.638	3.769		2.557	.016
Kompensasi	.809	.131	.760	6.195	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 6,195 > 2,048 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga “terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Kota Pekanbaru”.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Pengujian ini dilakukan untuk melihat bentuk arah dari pengaruh yang berarti, apabila variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat. Didapatkan nilai a (konstanta) sebesar 8,858 selanjutnya bX (koefisien regresi kompensasi) sebesar 0,682. Hasil uji regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

$$\text{Kepuasan kerja} = 9,638 + 0,809 \text{ kompensasi} + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Kompensasi

ε = Epsilon atau variabel lain yang tidak diteliti.

Arti dari persamaan regresi di atas adalah setiap peningkatan kompensasi (variabel X) sebesar 0,809 maka akan turut meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 9,638 secara konstan. Jika kompensasi baik, maka akan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Ratu Mayang Garden Kota Pekanbaru.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2 atau *Rsquare*) pada intinya mengukur seberapa besar pengaruh dalam angka persentase. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.563	3.753

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,578 dipersentasekan ($0,578 \times 100$) menjadi 57,8%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Kota Pekanbaru adalah sebesar 57,8% sementara sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (epsilon).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijabarkan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kompensasi di Hotel Ratu Mayang Garden Kota Pekanbaru mendapatkan total skor 852 terletak antara interval 840 – 1.080 tergolong baik.
- 2) Kepuasan kerja karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Kota Pekanbaru mendapatkan total skor 832 terletak antara interval 700 – 980 tergolong cukup baik.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Kota Pekanbaru. Hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,195 > 2,048$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan setiap peningkatan kompensasi (variabel X) sebesar 0,809 maka akan turut meningkatkan kepuasan kerja karyawan (variabel Y)

sebesar 9,638 secara konstan. Besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Ratu Mayang Garden Kota Pekanbaru adalah sebesar 57,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat, maka dapat diberikan saran sebagai berikut

- 1) Kompensasi Hotel Ratu Mayang Garden tergolong baik, tetapi perlu dibenahi pada indikator gaji, insentif, dan penghargaan. Pihak Hotel disarankan untuk meningkatkan gaji berdasarkan kualifikasi senioritas masa kerja. Pihak Hotel disarankan untuk memberikan insentif setiap pemenuhan target hunian hotel perbulannya. Pihak Hotel disarankan untuk membuat sistem penghargaan karyawan terbaik agar saling termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
- 2) Kepuasan kerja karyawan tergolong sedang, indikator yang belum optimal adalah kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan, rekan kerja. Pihak hotel disarankan untuk memberikan informasi yang jelas terkait pengembangan karir karyawan. Pihak hotel disarankan dalam perhitungan gaji dan keuntungan diinformasikan secara lebih transparan sesuai perjanjian kerja. Pihak hotel disarankan lebih sering mengadakan kegiatan sosial yang melibatkan seluruh karyawan

agar hubungan sesama karyawan harmonis baik di dalam maupun luar pekerjaan.

- 3) Peneliti lain, disarankan menggunakan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena dari hasil penelitian besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 57,8% artinya masih ada 42,2% pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan variabel lain

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Rahman, F., Agustin, H., Sasraningsih, E., Noor, A. N. B. M., Ismail, I. B., Abdullah, N. A. B. N., & Ibrahim, I. I. B. (2023). Analysis of the Influence of Zakat Distribution on Poverty Rates in Riau Province during the Covid-19 Pandemic. *Res Militaris*, 13(2), 328-339.
- Adnan, I. M., & Hamim, S. (2019). A feasibility study of the expansion of the districts of Pelalawan Regency, South Riau, Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(4), 41-57.
- Afrizal, A., Munaf, Y., Yogia, M. A., Suri, D. M., Prayuda, R., & Amri, P. (2023). Government-Owned Digital Services to Overcome the Spread of COVID-19, Case in Indonesia. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 15(5), 1553-1563.
- Agustin, H., Almuttaqin, M. A., Yusnita, R., & Safitri, N. (2023). Analyzing Business Feasibility: A Comprehensive Study Using Hamdi's Method. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 521-534.
- Agustin, H., Indrastuti, S., Sundari, E., & Yusrawati, Y. (2023). Feasibility Analysis of Boutique Business Development "Myfashionproject" In Pekanbaru. *Journal of System and Management Science*, 13(1), 85-102.
- Agustin, H., Indrastuti, S., Tanjung, A. R., & Said, M. (2018). Ownership structure and bank performance. *Banks and Bank Systems*, 13(1), 80-87.
- Agustin, H., Rosyadi, M. I., & Firdaus Abd Rahman, A. (2021). Islamic Financial Theory in Overcoming Economic Crisis Due to COVID-19 Pandemic. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 48(5).
- Agustin, H., Yusrawati, E. S., Hidayah, T. H. N., & Arizza, N. V. The Impact of Income Smoothing on Bank Performance: An Islamic Perspective on Listed Banks in Indonesia (2014-2018).
- Akhwanul Akmal. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan*. e-Jurnal Riset dan Manajemen Vol 02 No 01, 1 – 11.
- Azni, A., Yuanda, L., Hatta, Z. M., & Mariyanti, T. (2016). ANALISIS LAPORAN KEUANGAN SEBAGAI ALAT DALAM MEMPREDIKSI KECENDERUNGAN TERJADINYA KEBANGKRUTAN PADA BANK UMUM SYARIAH; BNI SYARIAH, BRI SYARIAH, MANDIRI SYARIAH, MEGA SYARIAH, BUKOPIN SYARIAH (Suatu Studi Penggunaan Model Altman's Z-Score). *Jurnal Dakwah Risalah*, 27(1), 1-9.

- Azwirman, A., Zulhelmy, Z., & Suryadi, A. (2019). Analysis of islamicity performance index on sharia banks in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(3), 221-232.
- Baron, R.A., dan Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Eka Nuraini Rachmawati, A. (2017). Pengaruh Struktur Modal, Agency Cost, dan Dividend Payout Ratio terhadap Kinerja Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2012. *Jurnal Al-Iqtishad*, 10(1), 55-67.
- Elviera Sari, 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal IPI Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11, No. 1, Desember 2010, 54-63.
- Faishol, M. L., Yogya, M. A., Prayuda, R., & Wahyudi, S. (2024). Evaluating Conservation Assistance Programs in the Anambas Islands Marine Protected Area Using the CIPP Model. *International Journal of Sustainable Development & Planning*, 19(4).
- Ghani, M. M., Osman, M. N., Omar, S. Z., Mohd Radzi, S. R. K., Mustafa, W. A., & Mardatillah, A. (2023). Current Approaches of Artificial Intelligence (AI) in Leading Behavioural Change: The Latest Review. *Journal of Advanced Research in Applied Sciences and Engineering Technology*, 35(1), 143-155.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Ginting, W. R., & Hamim, S. (2016). Pelaksanaan Pengawasan Oleh Dinas Kesehatan Terhadap Produksi Air Bersih Isi Ulang Di Kota Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(2), 128-143.
- Hamim, S., & Indrastuti, S. (2019). The Open System of Strategic Planning for the Development of Rural Autonomy in Riau, Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(4), 27-40.
- Hamim, S., & Vianda, L. (2019). Strategi Pembangunan Kontekstual Terpadu Sektor Perkebunan, Pertanian, Peternakan, Perikanan Dan Industrialisasi Pengolahan Menjadi Pakan Ternak dan Ikan. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 206-216.
- Hamim, S., Karya, D., Indrastuti, S., Zubaidah, E., & Yuna, S. E. (2022). Teamwork Strategy of the Development Planning Consultative Team of the Food Security Program. *Social Science Journal*, 12(4), 2278-2289.
- Hamim, S., Vianda, L., & Pitaloka, S. (2020). Penerapan Prinsip Prinsip Pelayanan Publik Di Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk Dan Catatan Sipil Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 1-10.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlena, S. Z., Yogya, M. A., Rahman, K., Prayuda, R., & Munaf, Y. (2021). Analysis of the performance of state civil servants in the functional provision of salary in the department of education and culture Pelalawan District. *PalArch's Journal of*

- Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(3), 303-321.
- Indrastuti, S., Rachmawati, E. N., Agustin, H., & Yusnita, R. R. (2022). The Influence of the Quality of Human Resources and Organizational Commitment on Employee Performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Riau Province. *Central European Management Journal*, 30, 735-741.
- Karya, D., Hasan, H., & Kadir, E. A. (2017). Impact of forest fire to economic and environment in Riau Province Indonesia. *International Business Management*.
- Kausarian, H., Sumantyo, J. S., Kuze, H., Karya, D., & Panggabean, G. F. (2016). Silica Sand Identification using ALOS PALSAR Full Polarimetry on The Northern Coastline of Rupat Island, Indonesia. *International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology*, 6(5), 568-573.
- Mardatillah, A., & Rosmayani, R. (2023). The effect of innovation on sustainable competitive advantage through local wisdom in Padang restaurants in Pekanbaru. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(4), 506-516.
- Mardatila, A. (2012). Peranan Wanita dalam pengembangan usaha kecil rumah tangga untuk meningkatkan pendapatan keluarga. *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(2), 207-214.
- Mardatillah, A. (2020). The enterprise culture heritage of Minangkabau cuisine, West Sumatra of Indonesia as a source of sustainable competitive advantage. *Journal of Ethnic Foods*, 7(1), 34.
- Mardatillah, A., Raharja, S. U. J., Hermanto, B., & Herawaty, T. (2019). Riau Malay food culture in Pekanbaru, Riau Indonesia: commodification, authenticity, and sustainability in a global business era. *Journal of Ethnic Foods*, 6, 1-10.
- Mardatillah, A., Rosmayani, R., & Prayuda, R. (2023). Sustainability of Business Strategy Based on Indigenous Product Creativity in the Weaving Industry of Palm Oil Waste in Riau, Indonesia. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(8), 2571-2578.
- Mardatillah, A., Rosmayani, R., & Ramadani, S. (2020). Sustainable competitive advantage of Riau Malay weaving industry based on local wisdom. *International Research Journal of Business Studies*, 13(3).
- Mardatillah¹, A., Raharja, S. J., Hermanto, B., & Herawaty, T. (2020). Human Capital and Partnership to Achieve of Sustainable Competitive Advantage in Micro and Small Business. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(5), 1415.
- Mardhatillah, A. (2020). Model of intention to behave in online product purchase for Muslim fashion in Pekanbaru, Indonesia. *Journal of Islamic Marketing*, 11(6), 1419-1441.
- Martoyo, J. (2006). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurman, Yusriadi, Y., & Hamim, S. (2022). Development of pluralism education

- in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 9(3), 106-120.
- Nurman, N., Kumalasari, E., Erlina, E., & Yuli, A. R. (2024). Dynamics The Zonation Policy System For Upper Secondary Student Admissions In Kampar District Riau Province. *CosmoGov: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 10(1), 20-30.
- Nurman, N., Sujianto, S., Saputra, T., & Prayuda, R. (2020). Participatory Village Development Planning Model. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(5), 324-336.
- Nurman, Yusriadi, Y., & Hamim, S. (2022). Development of pluralism education in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 9(3), 106-120.
- Pakpahan, O. P., Moreira, L., Camelo, A., Karya, D., Martins, A. C., Gaspar, P. D., & Santo, C. E. (2023). Evaluation of comparative scenarios from different sites of chestnut production using life cycle assessment (LCA): Case study in the Beira Interior region of Portugal. *Heliyon*, 9(1).
- Prayuda, R., Syafrinaldi, S., Akbar, D., Nurman, N., & Sary, D. V. (2022). Development of Penyengat Island Area as an International Tourism Area Based on Heritage Tourism. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 17(4), 1367-1371.
- Prihatin, P. S., & Rinaldi, K. (2013). The Policy Implementation in Development Water Front City in District Senapelan Pekanbaru. *Jurnal Studi Pemerintahan*.
- Putr, S. H., & Zulhelmy, P. D. (2021). A Glance of Sea Tribes People in Batam, RiauArchipelago, Indonesia Multidisciplinary Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(14), 4225-4230.
- Rachmawati, E. N. (2017). Akad jual beli dalam perspektif fikih dan praktiknya di pasar modal Indonesia. *Al-'Adalah*, 12(2), 785-806.
- Rachmawati, E. N. (2017). Akad Penerbitan Sukuk di Pasar Modal Indonesia dalam Perspektif Fikih. *Al-'Adalah*, 14(1), 225-262.
- Rachmawati, E. N., & Ab Muminbin Ab Ghani, A. J. (2015). Beli dalam Perspektif Fikih dan Praktiknya di Pasar Modal Indonesia. *Al-'Adalah*, 12(4).
- Rachmawati, E. N., & Purwanti, S. V. (2017). Pengaruh ukuran perusahaan, debt to equity ratio (DER), rating bond dan maturitas terhadap yield obligasi pada sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 186-199.
- Rachmawati, E. N., & Saputra, R. (2019). The Influence of Institutional Ownership and Profitability to The Value of Property Company and Real Estate in Indonesia Stock Exchange. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 24-36.
- Rachmawati, E. N., Azmansyah, A., & Utami, T. T. (2019). Analisis Zakat Produktif Dan Dampaknya Terhadap Pertumbuhan Usaha Mikro Dan Penyerapan Tenaga Kerja Serta Kesejahteraan Mustahik Di Kota

- Pekanbaru Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 1-14.
- Rachmawati, E. N., Azmansyah, A., & Utami, T. T. (2019). Analisis Zakat Produktif Dan Dampaknya Terhadap Pertumbuhan Usaha Mikro Dan Penyerapan Tenaga Kerja Serta Kesejahteraan Mustahik Di Kota Pekanbaru Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 1-14.
- Rahman, F. A., & Khairunnisa, H. A. Determinants of Corporate Social Responsibility Disclosure: The Influence of Non-Financial Factors in Indonesian Energy and Pulp & Paper Industries.
- Rani Veriyani. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi*. *Jurnal Ilmiah Serat Acitya UNTAG Semarang*, Vol 24, No 3, 73 – 83.
- Rauf, R., Nurman, N., Sharifah Zarina, S. Z., & Muhammad Rizal Razman, M. R. R. (2017). Strategic issues on primary students' knowledge towards sustainability of human habitat and environment.
- Riau, M. A. I. (2020). Analisis Framing " Aksi Bela Islam" Sebagai Dakwah Islam di Riau Pos"(A Framing Analysis Of "Islam Defense Action" As Islamic Dakwah On Riau Pos Newspaper). *Jurnal Dakwah Risalah*, 31(1).
- Rinaldi, K. (2019). The emergence of crime areas in Pekanbaru city in the view of anomie theory. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(3).
- Rinaldi, K. (2023). The Legal Consequences for Victims in Illegal Online Agreements. *Jurnal Akta*, 10(2), 163-172.
- Rinaldi, K. (2024). Prison efforts to protect escaped prisoners (study at prison class II B Kuantan Singingi, Riau Province). *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(2), 600-607.
- Rinaldi, K., & Ardianto, J. (2022). The Effect Of Thief Labeling On Youths. *International Journal Of Social Science*, 1(6), 869-872.
- Rivai, V., dan Sagala, E.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rocky Potale. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado*. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No. 1, April 2012, 1-14.
- Rosmayani, R. (2019). Employee Performance Factors in Service Quality at Regent's/City's Investment and One Stop Integrated Services (DPMPTSP) in Riau Province. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*.
- Rosmayani, R. (2020). Perspektif Bisnis: Kajian Lingkungan Eksternal Dan Lingkungan Internal Pemanfaatan Limbah Lidi Kelapa Sawit di Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu Lingkungan*, 43-50.
- Rusby, Z., Hamzah, Z., Karya, D., & Abdul Kadir, E. (2016). Application of Mudharabah Financing toward Small and Medium Entrepreneur in Bank Muamalat Pekanbaru Branch Indonesia. *International Business Management*, 10(6), 778-783.
- Septerina 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT. Etowa*

- Packaging Indonesia*. Jurnal Ilmu Ekonomi, Vol 8, No 2, 273 – 283.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syofia, N., Yogya, M. A., Prayuda, R., Prihatin, P. S., Rosmayani, R., & Ismardi, I. (2022). Analysis of transformational leadership style of junior high school principals of 30 Pekanbaru cities. *International Journal of Health Sciences*, (IV), 589-598.
- Wahyudi, S., Sukresna, I. M., & Simatupang, R. A. (2022). Unlocking Potential Social Value Creation to Improve Digital Startup Performance: The Role of Government Institutional Support and Social Entrepreneurship. *Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D. Faculty of Economics and Administration*, 30(1).
- Wahyudi, S., Yogya, M. A., & Amrillah, M. F. (2023). Unlocking user-driven innovation and sustainable competitive advantage through partnership: An open innovation perspective. *Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D. Faculty of Economics and Administration*, 31(1).
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yogya, M. A., & Suri, D. M. (2020). Implementasi Kebijakan Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Usaha Ekonomi Kelurahan. *Sosio Konsepsia*, 9(03), 247-256.
- Yogya, M. A., Syafaruddin, Z., Wahyudi, S., & Suyastri, C. (2024). Tailoring Service Delivery Innovation Architecture: A Service-Dominant Logic Theory Perspective for Micro Small and Medium Enterprises. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 39(1), 61-79.
- Yogya, M. A., Wedayanti, M. D., & Nurmandi, A. (2019). Regional Development Management through CSR in Pelalawan District, Riau Province. *INTERNATIONAL JOURNAL OF INNOVATION, CREATIVITY AND CHANGE (IJICC)*, 10(3), 239-255.
- Yunisman, Y., Salioso, H., Febrianto, S., Prayuda, R., & Mardatillah, A. (2022). Analysis of quality of animal health services by veterinary medical and veterinary paramedic services in food security and agricultural agency of Rokan Hilir Regency. *International Journal of Health Sciences*, 14(3), 1030-1046.