

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, PROMOSI JABATAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL BEST WESTERN PREMIER PANBIL DI KOTA BATAM

Mira Yona¹, Jeffi Mutiara², Irma Sara S³

¹Program Studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan Batam. ²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ibnusina Batam.

mirayona@yahoo.co.id¹, jeffi.mutiara@uis.ac.id², irmasara2@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara kompensasi, motivasi, promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier Panbil di Kota Batam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara simultan variabel kompensasi, motivasi, promosi jabatan dan kompetensi secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Best Western Premier Panbil di Kota Batam

Kata kunci : *Kompensasi, Motivasi, Promosi Jabatan, Kompetensi, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of partially and simultaneously between compensation, motivation, promotion and competence on employee performance of Hotel Best Western Premier Panbil Batam. The result showed that the variable of compensation had no significant effect on employee performance, motivation had a significant effect on employee performance, promotion had no significant effect on employee performance and competence had a significant effect on employee performance. While variable of compensation, motivation, promotion and competence simultaneously have a significant influence on employee performance of Hotel Best Western Premier Panbil Batam.

Keywords: *Compensation, Motivation, Promotion, Competence, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang merupakan *asset* penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivasi instansi/perusahaan, sehingga sudah semestinya aspek ini harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan menurut Hasibuan (2017), Menurut Kadarisman (2014) kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan

terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar menurut Siagian (2015). Penilaian seorang pegawai dilakukan oleh pejabat yang membawahnya dan unit biro yang mempunyai tugas untuk mengolah kegiatan administrasi kepegawaian menurut Fathroni (2016). Menurut Hasan dan Iqbal (2013) kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan karyawan mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut Moeriono (2012) Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi, dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melakukan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Adapun salah satu penunjang menurunnya nilai angka kinerja karyawan adalah kompensasi yaitu berupa gaji, upah, insentif dan tunjangan lainnya. Pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar hidupnya. Apabila kebutuhan dasar hidup karyawan terpenuhi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Pada Hotel Best Western Premier Panbil diketahui bahwa karyawan menginginkan kompensasi diterima dengan adil dan layak, sehingga fenomena tersebut menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan, Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi pasti akan memiliki etos kinerja yang tinggi juga, setiap hari bekerja dengan penuh semangat, menyelesaikan kerja dengan teliti, tepat waktu dan memiliki ketrampilan dengan demikian kinerja karyawan meningkat dan untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan apresiasi kepada karyawan bisa dengan memberikan promosi jabatan, dengan begitu karyawan yang lain akan termotivasi bekerja dengan sangat baik. Setelah karyawan mendapatkan promosi jabatan maka karyawan akan mendapatkan keahlian baru ataupun keterampilan baru, hal ini berkaitan dengan kompetensi kerja karyawan. Kompetensi merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Permasalahan atau fenomena yang terjadi di Hotel Best Western Premier Panbil Batam adalah kinerja karyawan yang semakin menurun yang dapat disebabkan oleh kompensasi, motivasi, promosi jabatan dan kompetensi kepada karyawan

Hipotesis Penelitian

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H5 : Kompensasi, Motivasi, Promosi Jabatan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini ditinjau dari jenisnya diklasifikasikan ke dalam penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2011)

Populasi, Desain penelitian dan Teknik pengambilan sample

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yuta Hotel Manado dengan jumlah 32 orang. Sampel yang diambil sebanyak 76 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dan menggunakan alat SPSS versi 26

Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi terkait. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari karyawan yang bekerja di Hotel Best Western Premier Batam, berdasarkan kuesioner mengenai kompensasi, motivasi, promosi jabatan, kompetensi terhadap kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari kantor Yuta Hotel Manado

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan interview (wawancara) dan kuesioner (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek dan objek dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.HASIL PENELITIAN

1) Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rHitung	rTabel	Keterangan
Kompensasi (X₁)	X1,1	0,294	0,225	Valid
	X1,2	0,665	0,225	Valid
	X1,3	0,654	0,225	Valid
	X1,4	0,655	0,225	Valid
	X1,5	0,509	0,225	Valid
	X1, 6	0,505	0,225	Valid
	X1,7	0,579	0,225	Valid
	X1,8	0,633	0,225	Valid
Motivasi (X₂)	X2,1	0,634	0,225	Valid
	X2,2	0,766	0,225	Valid
	X2,3	0,628	0,225	Valid
	X2,4	0,725	0,225	Valid

	X2,5	0,793	0,225	Valid
	X2,6	0,686	0,225	Valid
	X2,7	0,829	0,225	Valid
	X2,8	0,713	0,225	Valid
	X2,9	0,806	0,225	Valid
	X2,10	0,602	0,225	Valid
	X2,11	0,739	0,225	Valid
	X2,12	0,765	0,225	Valid
Promosi Jabatan (X₃)	X3,1	0,591	0,225	Valid
	X3,2	0,676	0,225	Valid
	X3,3	0,601	0,225	Valid
	X3,4	0,724	0,225	Valid
	X3,5	0,688	0,225	Valid
	X3,6	0,664	0,225	Valid
Kompetensi (X₄)	X4,1	0,830	0,225	Valid
	X4,2	0,897	0,225	Valid
	X4,3	0,914	0,225	Valid
	X4,4	0,638	0,225	Valid
	X4,5	0,920	0,225	Valid
	X4,6	0,854	0,225	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,841	0,225	Valid
	Y2	0,880	0,225	Valid
	Y3	0,897	0,225	Valid
	Y4	0,908	0,225	Valid
	Y5	0,904	0,225	Valid
	Y6	0,889	0,225	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Hasil uji validitas pada table 4.4 menunjukkan bahwa semua butir pada pernyataan yang terdapat pada variabel bebas dan variabel terikat mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r table, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan y X1, X2, X3,X4 dan Y adalah valid.

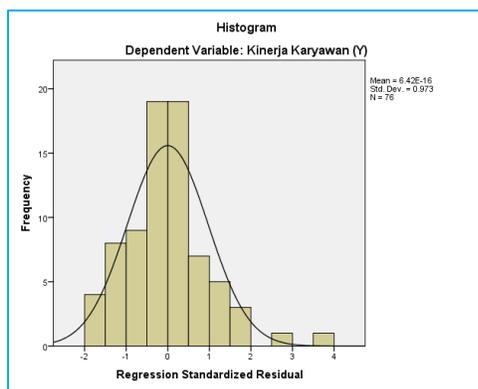
2. Hasil Uji Realibitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbarch's alpha	Keterangan
Kompensasi	0,657	0,6	Reliabel
Motivasi	0,915	0,6	Reliabel
Promosi Jabatan	0,732	0,6	Reliabel
Kompetensi	0,899	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,944	0,6	Reliabel

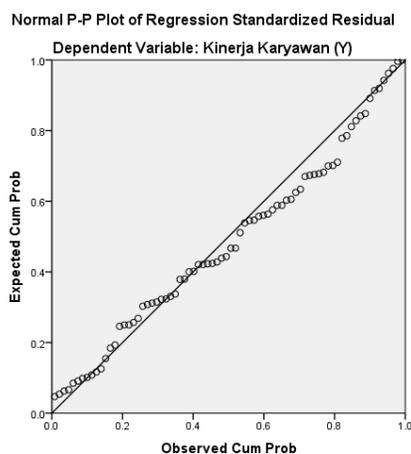
Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa R Alpha dari masing-masing variabel X1, X2, X3, X4 dan Y lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tersebut dinyatakan reliabel.

3. Uji normalitas



Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)



memperhatikan dan membentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped*, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Cara kedua untuk menguji normalitas adalah dengan

gambar grafik Normalitas Probability Plot of Regression Standarized Residual yang mengikuti garis.

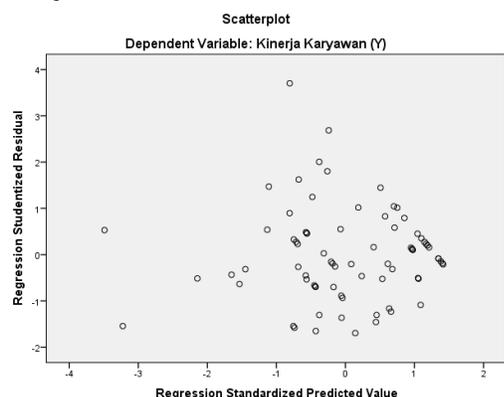
4. Uji multikonearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.514	1.812		.835	.406		
	Total X1	-,085	,078	-,095	-1.094	,278	,447	2,235
	Total X2	,252	,072	,401	3.528	,001	,424	3,810
	Total X3	-,042	,094	-,040	-,444	,658	,424	2,357
	Total X4	,604	.087	,625	6.965	,000	,421	2.374

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Dari hasil tabel 4.6 ini hasil VIF dari X1, X2, X3. Dan X4 adalah tidak melebihi dari 10 maka dapat dinyatakan bawah dalam model regresi tidak terdapat gejala uji multikonearelasasi antar variabel bebas.

5. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 5 Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat persebaran titik-titik yang acak diatas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari gambar tersebut dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.514	1.812		.835	.406

Kompensasi (X1)	-.085	.078	-.095	-1.094	.278
Motivasi (X2)	.252	.072	.401	3.528	.001
Promosi Jabatan (X3)	-.042	.094	-.040	-.444	.658
Kompetensi (X4)	.604	.087	.625	6.965	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kompensasi berdasarkan t_{hitung} sebesar -1.094 dan t_{tabel} sebesar 1,993, berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikannya sebesar 0,406, artinya nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Oleh sebab itu H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh variabel motivasi berdasarkan t_{hitung} sebesar 3.528 dan t_{tabel} sebesar 1,993, berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikannya 0,001, artinya nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan .
3. Pengaruh variabel promosi jabatan berdasarkan t_{hitung} sebesar -0,042 dan t_{tabel} sebesar 1,993, berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikannya sebesar 0,685, artinya nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Oleh sebab itu H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh variabel kompetensi berdasarkan t_{hitung} sebesar 6.965 dan t_{tabel} sebesar 1,993, berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikannya sebesar 0,00, artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1060.966	4	265.241	55.887	.000 ^b
	Residual	336.968	71	4.746		
	Total	1397.934	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X4), Promosi Jabatan (X3), Kompensasi (X1), Motivasi (X2)

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 55.887 sedangkan nilai f_{tabel} 2,50, artinya nilai f_{hitung} lebih besar dbeari nilai f_{tabel} dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi, promosi jabatan dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.871 ^a	.759	.745		2.179	1.501
a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X4), Promosi Jabatan (X3), Kompensasi (X1), Motivasi (X2)						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Diketahui bahwa nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) adalah 0.745, hal ini yang menyatakan bahwa Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Promosi Jabatan (X3) dan Kompetensi (X4) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 74,5 % sedangkan sisa sebesar 25,5 % dijelaskan pada variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Secara Parsial, dari hasil uji pengaruh variabel Kompensasi berdasarkan t_{hitung} sebesar 3.528 dan t_{tabel} sebesar 1,993, berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikannya 0,001, artinya nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Secara parsial, dari hasil uji pengaruh variabel Motivasi berdasarkan t_{hitung} sebesar 3.528 dan t_{tabel} sebesar 1,993, berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikannya 0,001, artinya nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. secara parsial, dari hasil uji t pengaruh variabel Promosi Jabatan berdasarkan t_{hitung} sebesar -0,042 dan t_{tabel} sebesar 1,993, berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikannya sebesar 0,685, artinya nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Oleh sebab itu H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh secara negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Secara Parsial, hasil uji t pengaruh variabel Kompetensi berdasarkan t_{hitung} sebesar 6.965 dan t_{tabel} sebesar 1,993, berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikannya sebesar 0,00, artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Secara simultan, berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 55.887 sedangkan nilai f_{tabel} 2,50, artinya nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Motivasi, Promosi Jabatan dan Kompetansi berpengaruh secara Bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Hotel Best Western Premier Panbil di Kota Batam.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian tersebut, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti-peneliti yang akan datang untuk kembali dapat melakukan pembuktian variabel ini dalam kasus yang sama dengan menambah variabel yang lainnya yang belum diuji pada penelitian ini. Dengan semakin baik kinerja karyawan Hotel Best Western Premier Panbil maka akan berpengaruh baik pula bagi Hotel tersebut.

3. Bagi Hotel Best Western Premier Panbil

Diharapkan kepada pihak Hotel Best Western Premier Panbil Untuk lebih memperhatikan masalah Motivasi dan Kompetensi yang ada di Hotel Best Western Premier Panbil, agar mendapat hasil kerja yang lebih maksimal. Dimana motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah keinginan untuk berkuasa dan keinginan memiliki harta benda sedangkan kompetensi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pengalaman

DAFTAR PUSTAKA

- Fitria et. Al.,. 2014. *Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda*. eJournal Administrative Reform. Volume 2, Nomor 3. ISSN 2338-7637.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Lesmana, M. T. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 6681, 665–670.
- Misbahudin, Iqbal Hasan, (2013), *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Moehariono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. 2015. *Akutansi Biaya. Edisi Lima. UPP STIM KPN*. Yogyakarta

Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : Prenadamedia Group.