

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF REMUNERATION TOWARDS
EMPLOYEES' PERFORMANCE AT DISCOVERY HOTEL ANCOL**

**ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN REMUNERASI TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI DISCOVERY HOTEL
ANCOL**

Fernando Lieansyah¹, Hari Iskandar²

^{1,2}Universitas Bunda Mulia

Email: s19190106@student.ubm.ac.id

Submitted: 2023-08-03
Accepted: 2023-12-31

Published: 2023-12-31

DOI: 10.24036/jpk/vol15-iss02/1300

URL: <http://jpk.ppi.unp.ac.id/index.php/jpk/article/view/1300>

Abstract

The issue of remuneration in Jakarta is widely acknowledged, particularly the provincial minimum wage, which some workers find insufficient to meet their families' needs due to the high cost of living. In light of this situation, this research aims to examine whether remuneration serves as a motivating factor for employees at Discovery Hotel Ancol to enhance their performance. Employing a quantitative approach, this study utilizes statistical analysis as a means of data measurement, employing questionnaires distributed to 175 eligible respondents who are permanent employees receiving complete remuneration at Discovery Hotel Ancol. Saturation sampling is utilized as the sampling method for this study. Secondary data for this research are acquired from previous studies, books, journals, and the internet. The t-test conducted in this study reveals a significant influence of remuneration on employee performance at Discovery Hotel Ancol. The calculated t-value of 5.5958 surpasses the t-table value of 1.973, leading to the acceptance of the null hypothesis (Ho), indicating that the remuneration provided indeed affects employee performance. The absence of multicollinearity is supported by tolerance values above 0.10 and VIF values below 10. Heteroskedasticity test results demonstrate a significance value of 0.134, which exceeds 0.05, thereby concluding that the data utilized in this study does not exhibit heteroskedasticity. Furthermore, the R² value of 0.413 indicates that the remuneration variable accounts for 41.3% of the influence on employee performance, with the remaining 58.7% being attributed to other unexplored variables. The findings confirm that the remuneration variable significantly affects employee performance at Discovery Hotel Ancol. It is hoped that this research will benefit stakeholders such as hotel owners and academics.

Keywords: *Employee Performance, Discovery Ancol, Hotel, Remuneration.*

Abstrak

Masalah remunerasi di Jakarta diakui secara luas, khususnya upah minimum provinsi, yang sebagian pekerja merasa tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarganya karena tingginya biaya hidup. Melihat situasi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji apakah remunerasi menjadi faktor pendorong bagi karyawan Discovery Hotel



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author and Universitas Negeri Padang.

Ancol untuk meningkatkan kinerjanya. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menggunakan analisis statistik sebagai alat pengukuran data, menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 175 responden yang memenuhi syarat yang merupakan karyawan tetap yang menerima remunerasi lengkap di Discovery Hotel Ancol. Pengambilan sampel saturasi digunakan sebagai metode pengambilan sampel untuk penelitian ini. Sumber data sekunder pada penelitian ini didapatkan dari penelitian sebelumnya, buku, jurnal, juga internet. Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini membuktikan adanya pengaruh signifikan remunerasi terhadap kinerja karyawan Discovery Hotel Ancol. Nilai t hitung sebesar 5,5958 melampaui nilai t tabel sebesar 1,973 sehingga hipotesis nol (H_0) diterima, hal ini menunjukkan bahwa remunerasi yang diberikan memang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tidak adanya multikolinearitas didukung oleh nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi 0,134 yang melebihi 0,05 sehingga disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Selanjutnya nilai R^2 sebesar 0,413 menunjukkan bahwa variabel remunerasi memberikan pengaruh sebesar 41,3% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 58,7% dikaitkan dengan variabel lain yang belum diteliti. Hasil temuan mengkonfirmasi bahwa variabel remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Discovery Hotel Ancol. Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, termasuk pemilik hotel dan para akademisi.

Kata kunci: Hotel, Kinerja karyawan, Remunerasi, Discovery Ancol

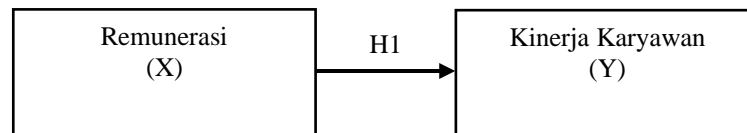
Pendahuluan

Dalam Peraturan Menteri Keuangan Bab II pasal 2 ayat 2 tahun 2006, dijelaskan bahwa remunerasi merupakan bentuk pengakuan yang diberikan kepada para karyawan sebagai balas jasa atas tugas dan pekerjaan yang telah mereka laksanakan. Jenis kompensasi ini mencakup penggajian, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus berdasarkan kinerja, pesangon, dan/atau program pensiun (Nasution 2019). Pemberian remunerasi harus dilakukan secara adil dan setimpal dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada hotel (Meilinda, Budianto, and Kader 2019). Besarnya remunerasi yang diterima oleh karyawan harus didasarkan pada kemampuan atau prestasi yang ditunjukkan oleh mereka terhadap hotel (Niddin et al. 2021). Fasilitas-fasilitas yang termasuk dalam remunerasi yang setimpal antara lain service charge bagi semua karyawan hotel, tunjangan, dan asuransi jiwa. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pemberian remunerasi kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja mereka dan mendorong mereka untuk melaksanakan tugas dengan sepenuh hati. Memberikan kompensasi atau penghargaan yang sesuai dengan kontribusi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan adalah faktor utama dalam mendorong motivasi dan meningkatkan kualitas kerja (Angeline, Sariyani, and Gorda 2022). Menurut Mangkunegara (2000) dalam (Sudarwati et al., 2020) kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas yang diserahkan oleh atasan, perusahaan, atau organisasi, dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan. Menurut Robbins (2005) dalam (Chen et al., 2022), kinerja karyawan adalah hasil dari usaha individu di tempat kerja.

DKI Jakarta merupakan ibu kota negara Indonesia serta pusat ekonomi dan provinsi dengan pemberian upah minimum tertinggi di Indonesia (Hutasoit 2018). Pada tahun 2022, Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta telah dinyatakan di angka Rp 4.641.854, menjadi yang tertinggi di Indonesia pada tahun tersebut (Putikadyanto, Efendi, and Effendy 2023). Namun, di balik tingginya upah minimum yang ditetapkan di DKI Jakarta, tidak bisa dipungkiri bahwa biaya hidup yang harus ditanggung oleh para

karyawan perusahaan juga sangat tinggi (Larasati 2022). Masalah remunerasi di Jakarta telah menjadi rahasia umum, terutama terkait upah minimum yang dinilai rendah oleh sebagian pekerja di Jakarta. Hal ini menyebabkan sulit bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan keluarga mereka, terutama dalam hal tempat tinggal, transportasi, dan kebutuhan lainnya. Dengan fenomena tingginya biaya hidup di Jakarta, peneliti mengasumsikan bahwa remunerasi yang diberikan kepada karyawan Discovery Hotel Ancol dapat menjadi pemicu bagi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka (Putra, Bagia, and Telagawati 2019). Dengan asumsi tersebut, peneliti memiliki keinginan untuk meneliti apakah remunerasi yang diberikan oleh Discovery Hotel Ancol memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Asumsi ini juga didukung penelitian terdahulu oleh (Satka, 2019) yang menyatakan bahwa remunerasi yang diberikan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan trading dan juga sebagai pembangkit semangat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

Gambar.1: Paradigma Penelitian



Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Ho: Variabel Pemberian remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Discovery Hotel Ancol.

Ha: Variabel pemberian remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Discovery Hotel Ancol.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada korelasi dan asosiasi. Penelitian dilakukan di Discovery Hotel Ancol dengan melibatkan 175 orang karyawan yang memenuhi kriteria tertentu, yaitu sebagai karyawan tetap Discovery Hotel Ancol, masih aktif bekerja, menerima remunerasi, dan memiliki pengalaman kerja di Discovery Hotel Ancol minimal 1 tahun. Data yang dihimpun dalam penelitian ini mencakup data secara langsung (data primer) dan data dari sumber lain (data sekunder). Data primer didapatkan melalui distribusi kuisisioner kepada responden untuk mengumpulkan informasi tentang pengaruh pemberian remunerasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di Discovery Hotel Ancol. Sementara itu, data sekunder didapatkan dari berbagai sumber lainnya seperti jurnal, artikel ilmiah, buku, dan literatur ilmiah yang relevan untuk mendukung penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh karyawan Discovery Hotel Ancol akan dimasukkan sebagai responden dan diminta untuk mengisi seluruh kuisisioner. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan data yang representatif dari seluruh populasi karyawan yang memenuhi kriteria penelitian.

Penelitian ini menggunakan beberapa uji untuk memvalidasi hasilnya. Uji yang digunakan mencakup uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur akurasi dan keandalan kuisisioner. Selain itu, uji normalitas untuk memeriksa distribusi data dan keterkaitan antarvariabel. Untuk menganalisis hubungan dan signifikansi antara variabel



dependen dan independen, digunakan regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Penelitian ini juga mengadopsi variabel, dimensi, dan indikator dari penelitian dari Mangkunegara (2005) dalam Epha Diana Supadi *et al* (2020) yang dapat di lihat pada tabel 1.

Table 1 Indikator Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Remunerasi	Sistem Merit	Sesuai dengan beban kerja
	Adil	Sesuai dengan kinerja
	Layak	Beban kerja dan tunjangan sesuai
	Kompetitif	Memenuhi kebutuhan hidup
	Transparan	Meningkatkan kesejahteraan hidup Setara dengan pegawai swasta Loyal pada perusahaan
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	Ketepatan
	Kuantitas kerja	Ketelitian
	Kenadalan	Keterampilan
	Sikap	Lebih banyak
		Lebih cepat
		Lebih rajin
		Kerajinan
	Inisiatif	
	Intrusif	

Sumber: Olahan Peneliti (2022), hasil adopsi dari Menurut Mangkunegara (2005) dalam Epha Diana Supandi *et al* (2020)

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Profil Responden

Jenis Kelamin

Dari hasil kuisioner yang telah di sebarakan oleh peneliti kepada seluruh karyawan Discovery Hotel Ancol didapati hasil bahwa dari 175 responden terdapat terdapat 96 responden atau setara dengan 54,9% berjenis kelamin pria dan 79 wanita atau 45,1% berjenis kelamin wanita. Dari hasil olah data Peneliti dapat disimpulkan bahwa karyawan pria di Discovery Hotel Ancol lebih banyak dibanding dengan karyawan wanita seperti yang dapat dilihat pada tabel 2.

Table 2 Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent
Pria	96	54.9	54.9
Wanita	79	45.1	45.1
Total	175	100	100

Sumber: Olahan data Peneliti

Usia

Dari hasil kuisioner yang telah di sebarakan oleh peneliti kepada seluruh karyawan Discovery Hotel Ancol didapati hasil bahwa karyawan Discovery Hotel Ancol di

dominasi oleh karyawan berusia 22-27 dengan total 112 karyawan dan di ikuti oleh kisaran umur 28-33 sebanyak 56 karyawan dan 7 karyawan dengan kisaran usia 34-39 seperti yang dapat di lihat ada tabel 3.

Table 3 Usia responden

Kiasaran umur	Frequency	Percent	Valid Percent
22-27	112	64	64
28-33	56	32	32
34-30	7	4	4
Total	175	100	100

Sumber: Olahan data Peneliti

Lama Bekerja

Dari kuisisioner yang telah di bagikan oleh peneliti kepada seluruh karyawan Discovery Hotel Ancol didapatkan data bahwa terdapat sekitar 75.4% atau 132 karyawan dengan pengalaman kerja selama waktu 1-5 tahun, 23.4% atau 41 karyawan dengan pengalaman kerja selama waktu 6-10 tahun, dan 1.1% atau 2 karyawan dengan pengalaman kerja selama waktu 11-15 tahun, seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.

Table 4 Lama bekerja responden

Lama bekerja	Frequency	Percent	Valid Percent
1-5 Tahun	132	75.4	75.4
6-10 Tahun	41	23.4	23.4
11-15 Tahun	2	1.1	1.1
Total	175	100	100

Sumber: Olahan data Peneliti

Departemen Responden

Dari hasil kuisisioner yang telah di sebarakan oleh peneliti kepada seluruh karyawan Discovery Hotel Ancol didapati hasil bahwa dari 175 karyawan departemen, front office housekeeping, F&B service, dan F&B product menjadi departemen dengan jumlah karyawan terbanyak dengan total 109 karyawan, disusul dengan engineering, Finance dan sales & marketing dengan total karyawan 48 karyawan, dan A&G, HR, Security, dan Recreation menjadi karyawan dengan jumlah karyawan sedikit yaitu 18 karyawan seperti yang dapat dilihat pada tabel 5.

Table 5 Departemen responden

Lama bekerja	Frequency	Percent	Valid Percent
Front Office	26	14.9	14.9
Housekeeping	27	15.4	15.4
Administration and general	5	2.9	2.9
F&B Service		16.6	16.6
F&B Product	29	15.4	15.4
Engineering	27	8.6	8.6
Finance	15	9.7	9.7
HR	17	2.9	2.9
	5	9.1	9.1
		0,6	0,6



Sales&Marketing	16	4.0	4.0
Security	1		
Recreation	7		
Total	175	100	100

Sumber: Olahan data Peneliti

Analisi Data dan Interpretasi

Hasil Uji Validitas

Di bawah ini adalah rangkuman hasil uji validitas dari 175 karyawan Discovery Hotel Ancol yang telah dikumpulkan dengan melakukan distribusi kuesioner oleh peneliti.

Table 6 Hasil Uji Validitas Variabel X (Remunerasi)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Dimensi 1 Sistem Merit			
X1	0,307	0,175	Valid
X2	0,333	0,175	Valid
X3	0,440	0,175	Valid
X4	0,290	0,175	Valid
X5	0,476	0,175	Valid
Dimensi 2 Adil			
X6	0,402	0,175	Valid
X7	0,374	0,175	Valid
X8	0,352	0,175	Valid
X9	0,535	0,175	Valid
X10	0,566	0,175	Valid
Dimensi 3 Layak			
X11	0,418	0,175	Valid
X12	0,494	0,175	Valid
X13	0,354	0,175	Valid
X14	0,421	0,175	Valid
Dimensi 4 Kompetitif			
X15	0,404	0,175	Valid
X16	0,359	0,175	Valid
X17	0,308	0,175	Valid
X18	0,306	0,175	Valid
X19	0,333	0,175	Valid
Dimensi 5 Transparan			
X20	0,370	0,175	Valid
X21	0,239	0,175	Valid

Sumber: Olah Data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil olah data uji validitas diatas pada tabel 4.10, Variabel terikat atau Remunerasi (X) secara keseluruhan memiliki r-hitung yang lebih besar dibanding dengan r-tabel($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$). Berdasarkan hasil olah data tersebut dapat disimpulkan bahwa masing-masing pernyataan yang telah dibagikan oleh Peneliti kepada karyawan Discovery Hotel Ancol mengenai variabel remunerasi (X) dapat dinyatakan valid, sehingga seluruh data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dapat digunakan sebagai data dalam penelitian ini.

Table 7 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Dimensi 1 Kualitas Kerja			
Y1	0,438	0,175	Valid
Y2	0,389	0,175	Valid
Y3	0,440	0,175	Valid
Y4	0,406	0,175	Valid
Y5	0,333	0,175	Valid
Dimensi 2 Kuantitas Kerja			
Y6	0,300	0,175	Valid
Y7	0,415	0,175	Valid
Y8	0,310	0,175	Valid
Y9	0,477	0,175	Valid
Y10	0,373	0,175	Valid
Dimensi 3 Keandalan			
Y11	0,592	0,175	Valid
Y12	0,545	0,175	Valid
Y13	0,404	0,175	Valid
Y14	0,569	0,175	Valid
Dimensi 4 Sikap			
Y15	0,361	0,175	Valid
Y16	0,545	0,175	Valid
Y17	0,510	0,175	Valid
Y18	0,516	0,175	Valid
Y19	0,449	0,175	Valid

Sumber: Olah Data Peneliti (2023)

Melalui hasil olah data uji validitas diatas pada tabel 4.11, Variabel bebas atau kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan memiliki r-hitung yang lebih besar dibanding dengan r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$). Berdasarkan hasil olah data tersebut dapat disimpulkan bahwa masing-masing pernyataan yang telah dibagikan oleh Peneliti kepada karyawan Discovery Hotel Ancol mengenai variabel kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan valid, sehingga seluruh data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dapat digunakan sebagai data dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengertian dari reliabilitas adalah ukuran untuk mengindikasikan seberapa jauh alat pengukuran dapat diandalkan atau dipercaya. Dasar dalam mengambil keputusan tersebut sebagai berikut: jika *cronbach alpha* lebih besar 0.60 maka didapatkan pernyataan dapat dijamin kebenarannya, sebaliknya jika *cronbach alpha* lebih kecil dari pada 0.60 maka didapatkan pernyataan tidak dijamin kebenarannya menurut (Sugiyono, 2018).

Gambar.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.713	21

Gambar.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.684	19



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author and Universitas Negeri Padang.

Sumber: Olah Data Peneliti (2023)

Sumber: Olah Data Peneliti (2023)

Dalam uji validitas yang dilakukan oleh peneliti terhadap variabel x dan y didapatkan hasil kedua variabel dinyatakan reliabel karena menurut (Sugiyono, 2018) suatu variabel dinyatakan reliabel jika cornbach's alpha diatas 0.60 dan yang dimana hasil dari kedua variabel di atas didapati hasil kedua variabel memiliki cronbach's alpha dengan nilai di atas 0.60 yang artinya kedua variabel dinyatakan reliabel.

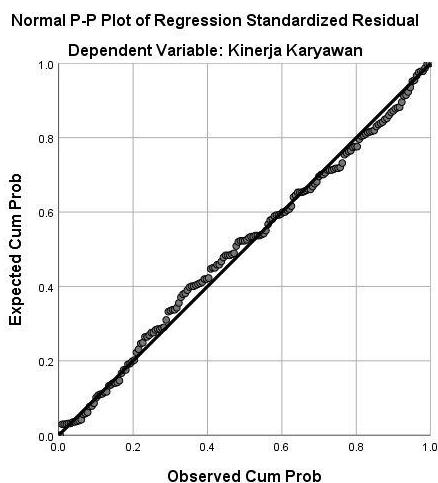
Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah variabel pengganggu atau variabel residual dalam model regresi dapat dianggap memiliki distribusi yang berbentuk normal atau tidak. Menurut (Imam, 2018) dinyatakan bahwa jika uji kolmogorov-smirnov nilai signifikansinya lebih dari 0.05 maka data yang diuji dinyatakan normal, namun jika kurang dari 0.05 data yang diuji dinyatakan tidak normal.

Gambar.4 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Gambar.5 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		175
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.18435866
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.039
	Negative	-.049
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah data peneliti (2023)

Sumber: Olah data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas p-plot atau model regresi diatas dapat disimpulkan variabel pengganggu dan residual memiliki hubungan yang “normal” karena titik-titik tersebar mengikuti garis diagonal. Asumsi ini didukung oleh Ghazali (2016); (Hayatun & Ernawati, 2022) bahwa Model regresi dapat dinyatakan berdistribusi normal jika nilai plotting menggambarkan mengikuti garis diagonal, dan hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov berdasarkan pendapat (Imam, 2018) yang menyatakan bahwa jika nilai sig lebih dari 0.05 maka data yang diuji dinyatakan normal maka seluruh data yang diuji dinyatakan normal karena hasil nilai sig adalah 0.200.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Sujarweni(2014); (Aditia et al., 2020) regresi linear sederhana adalah jenis regresi yang melibatkan satu variabel terikat dan bebas. Uji ini digunakan untuk menentukan apa dan seberapa besar pengaruh dari variabel remunerasi terhadap kinerja karyawan disetiap penambahan satuan angka.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.069	8.498		5.421	.000
	Remunerasi	.402	.067	.413	5.958	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar.6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Sumber: Olah data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil dari gambar diatas, disimpulkan bahwa hasil constanta yang dihasilkan data dari kedua variabel adalah 45,069 dan jika terjadi penambahan satuan maka akan berpengaruh sebesar 0.402 terhadap variabel kinerja karyawan, dan remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Discovery Hotel Ancol.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah hipotesis yang ditentukan oleh peneliti diterima atau di tolak, dasar pengambilan keputusan tersebut di tentukan berdasarkan t hitung dan t tabel, menurut Ghozali (2016); (Hayatun & Ernawati, 2022) dikatakan jika t hitung > t tabel dan nilai sig. < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa hipotesis di terima dan sebaliknya. Rumus dalam menentukan t tabel dalam penelitian ini adalah $t=(0,05/2;175-1-1)= (0,025;173)$ dalam daftar t tabel didapatkan hasil bahwa t tabel dalam penelitian ini adalah 1,973.

Gambar.7 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.069	8.498		5.421	.000
	Remunerasi	.402	.067	.413	5.958	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data Peneliti (2023)

Berdasarkan t tabel yaitu 1,973 dan dasar pengambilan keputusan yang telah di kutip dari pendapat ahli maka hasil dari uji t penelitian ini dikatakan valid katena t hitung yang dihasilkan adalah 5,958 dan nilai sig. 0.000, dari kedua hasil yang ada ditarik kesimpulan bahwa Ha di terima dan Ho di tolak.

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Uji koefisiensi determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontibusi variabel bebas dipengaruhi oleh variabel terikat baik secara parsial maupun simultan,



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author and Universitas Negeri Padang.

dan berbentuk persen, semakin besar angka yang dihasilkan maka semakin menjelaskan banyak informasi tentang variabel terikat.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413 ^a	.170	.165	29.357

a. Predictors: (Constant), Remunerasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Sumber: Olah Data Peneliti (2023)

Pada Gambar.8 didapatkan hasil 0,413 dan jika di konvensikan kedalam persen maka menjadi 41,3%, maka dari angka tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan sebesar 41.3% sedangkan 58,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari seluruh hasil yang telah dipaparkan oleh peneliti disimpulkan bahwa dari 175 karyawan di Discovery Hotel Ancol terdapat 96 karyawan berjenis kelamin pria dan 79 karyawan berjenis kelamin wanita, dan 112 karyawan dengan kisaran usia 22-27 tahun, 56 karyawan dengan kisaran usia 34-39, dan 7 karyawan dengan kisaran usia 34-39 tahun, dengan 132 karyawan dengan pengalaman kerja selama waktu 1-5 tahun, 41 karyawan dengan pengalaman kerja selama waktu 6-10 tahun dan 2 karyawan dengan pengalaman kerja selama waktu 11-15 tahun kerja, yang terbagi menjadi 11 departemen dan front office, housekeeping, F&B service, dan F&B product menjadi departemen dengan jumlah karyawan terbanyak dengan total 109 karyawan, disusul dengan engineering, Finance dan sales & marketing dengan total karyawan 48 karyawan, dan A&G, HR, Security, dan Recreation menjadi karyawan dengan jumlah karyawan sedikit yaitu 18 karyawan.

Seluruh pernyataan yang telah di sebar oleh peneliti dinyatakan valid karena semua r-hitung yang di hasilkan melebihi r-tabel, hasil tersebut didasari pendapat dari Ghazali (2016); (Hayatun & Ernawati, 2022) yang mengatakan bahwa kuesioner yang valid mempunyai nilai r-hitung yang dihasilkan lebih tinggi daripada dengan r-tabel.

Pada penelitian ini juga didapatkan hasil bahwa setiap dalam uji validitas yang dilakukan oleh peneliti terhadap variabel x dan y didapatkan hasil kedua variabel dinyatakan reliabel karena menurut (Sugiyono, 2018) suatu variabel dinyatakan reliabel jika cronbach's alpha diatas 0.60 dan yang dimana hasil dari kedua variabel di atas didapati hasil kedua variabel dengan cronbach's alpha di atas 0.60 yang artinya kedua variabel dinyatakan reliabel.

Dalam uji normalitas hasil dari uji normalitas p-plot atau model regresi memiliki hasil variabel pengganggu dan residual yang "normal" karena titik-titik tersebar mengikuti garis diagonal. Asumsi ini didukung oleh Ghazali (2016) ; (Hayatun & Ernawati, 2022) bahwa model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal saat nilai plotting menggambarkan mengikuti garis diagonal, dan hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov berdasarkan pendapat (Imam, 2018) yang menyatakan bahwa jika nilai sig lebih dari 0.05 maka data yang diuji dinyatakan normal maka seluruh data yang diuji dinyatakan normal karena hasil nilai sig adalah 0.200.

Dalam uji regresi linear sederhana diperoleh hasil bahwa constanta yang dihasilkan data dari kedua variabel adalah 45,069 dan jika terjadi penambahan satuan maka akan berpengaruh sebesar 0.402 terhadap variabel kinerja karyawan, dan remunerasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Discovery Hotel Ancol.

Dalam uji t diperoleh hasil t hitung sebesar 5.958 yang lebih besar daripada t tabel yaitu 1.973, maka H_a di terima dan H_0 di tolak, dan dalam uji koefisien determinasi didapatkan hasil bahwa remunerasi berpengaruh sebesar 41.3%.

Dari hasil uji t dan koefisien determinasi disimpulkan bahwa remunerasi yang diberikan oleh pihak Discovery Hotel Ancol berpengaruh sesuai dengan hipotesis yang di buat oleh peneliti yaitu variabel pemberian remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Discovery Hotel Ancol dan memiliki pengaruh remunerasi memiliki pengaruh sebesar 41.3% dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Discovery Hotel Ancol.

Hasil dari penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Satka, 2019) yaitu remunerasi yang diberikan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan trading dan juga sebagai pembangkit semangat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Simpulan

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil. Pertama, variabel remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap karyawan di Discovery Hotel Ancol dengan nilai mean sebesar 4,19, menunjukkan dimensi sistem merit, adil, layak, kompetitif, dan transparan. Kedua, variabel kinerja karyawan juga memiliki pengaruh positif terhadap karyawan dengan nilai mean sebesar 4,06, menunjukkan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap. Selanjutnya, berdasarkan uji regresi linear sederhana, variabel remunerasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Uji t menunjukkan adanya pengaruh antara variabel remunerasi dan variabel kinerja karyawan, dengan t hitung sebesar 5,958, melebihi t tabel yang ditetapkan yaitu 1,973. Terakhir, variabel remunerasi memiliki kekuatan sebesar 41,3% dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Discovery Hotel Ancol, sedangkan 58,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, Discovery Hotel Ancol disarankan untuk memperjelas dan mendokumentasikan prosedur operasional (SOP) agar operasional hotel tetap stabil dan konsisten. Selain itu, perlu diperkuat peran Corporate Discovery Hotels and Resorts dalam mengelola unit-unit di bawahnya agar tidak terjadi campur tangan pemilik dalam operasional hotel. Selanjutnya, disarankan untuk memberikan manfaat tambahan dalam remunerasi, seperti menambahkan asuransi swasta yang baik. Selain saran-saran tersebut, peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain seperti motivasi kerja karyawan, kepemimpinan transformasional, dan suasana kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat diwujudkan sebagai pengabdian kepada masyarakat dalam rangka melaksanakan tugas tri dharma perguruan tinggi.

Rujukan

- Aditia, A. R. R., Wadud, M., & DP, M. K. (2020). Pengaruh Kualitas Produk terhadap Kepuasan Konsumen Sepeda Motor NMAX pada PT Yamaha A. Rivai Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 23–37. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.4>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author and Universitas Negeri Padang.

- Angeline, Sariyani, N. L. P., & Gorda, A. A. . O. S. (2022). PELATIHAN DAN PENDAMPINGAN SISTEM PEMBERIAN REMUNERASI UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. KOPIE HUMBLE INDONESIA. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(2).
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Larasati, D. (2022). KESEJAHTERAAN PENDAMPING DI WILAYAH PERKOTAAN (Studi Deskriptif Pendamping PKH di Jakarta Timur). *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 6(2), 2598–9944. <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i1.3160/http>
- Liano Hutasoit, W. (2018). ANALISA PEMINDAHAN IBUKOTA NEGARA. *DEDIKASI: Jurnal Ilmiah Sosial, Hukum, Budaya*, 19(2), 108–128.
- Meilinda, H., Budianto, A., & Kader, A. (2019). PENGARUH REMUNERASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 141–154.
- Nasution, D. A. D. (2019). PENGARUH REMUNERASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI MEDAN. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441>
- Niddin, S., Agustin, H., Helmayunita, N., Fakultas, J. A., Universitas, E., & Padang, N. (2021). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja ASN Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *JEA Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 3(1). <http://jea.ppj.unp.ac.id/index.php/jea>
- Purnomo Ahmad Putikadyanto, A., Nur Efendi, A., & Hafid Effendy, M. (2023). *KIBAS CENDERAWASIH: Jurnal Ilmiah Kebahasaan dan Kesastraan ANALISIS SATIRE DALAM PROGRAM IN MY SOTOY OPINION DI NARASI TV PADA BULAN FEBRUARI TAHUN 2022 Satire Analysis in The In My Sotoy Opinion Program on Narasi TV in February 2022*. 20(1), 98–109. <https://doi.org/10.26499/kc.v20i1.346>
- Putra, I. G. A. H. A., Bagia, I. W., & Telagawati, N. L. W. S. (2019). Dampak Remunerasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Journal Universitas Pendidikan Ganेशha*, 7, 160–171.
- Satka, E. (2019). The impact of remuneration on employee performance in the trading company. *Human Resource Management Journal*, October.
- Sudarwati, Sudirwo, Agustino, L., & Agustina, T. (2020). Dukungan Komunikasi, Komitmen, Dan Insentif Yang Memuaskan Untuk Meningkatkan Kinerja. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(2), 85–94. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i2.203>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.