

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL ASTON MANADO*THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, PROVISION OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT HOTEL ASTON MANADO*

Oleh:
Hizkia K. The¹
Irvan Trang²
Genita G. Lumintang³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Sam Ratulangi Manado

Email:

[1hizkiathe062@student.unsrat.ac.id](mailto:hizkiathe062@student.unsrat.ac.id)

[2trang.irvan@gmail.com](mailto:trang.irvan@gmail.com)

[3genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

Abstrak: Untuk mengembangkan industri pariwisata serta potensi pariwisata di daerah ini perlu adanya pengembangan semua sektor salah satunya yang perlu dikembangkan adalah sektor sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sektor pariwisata di Hotel Aston Manado. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan populasi penelitian adalah konsumen karyawan Hotel Aston Manado. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini 81 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee engagement*, Pemberian Kompensasi, Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Pariwisata Di Kota Manado. Hal ini berimplikasi pada pentingnya ketiga faktor ini terhadap peningkatan kinerja karyawan sektor pariwisata di Kota Manado khususnya di sektor perhotelan dalam rangka menunjang industri pariwisata Sulawesi Utara sebagai salah satu sektor unggulan dan destinasi baru di Indonesia selain Bali.

Kata Kunci: *Employee engagement*, Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: To develop the tourism industry and tourism potential in this area, it is necessary to develop all sectors, one of which needs to be developed is the human resources sector. This study aims to determine the effect of *employee engagement*, compensation, work motivation on the performance of tourism sector employees at the Aston Manado Hotel. This research is a quantitative study, with the study population being consumers of Aston Manado Hotel employees. The number of samples to be taken in this study is 81 respondents. Data analysis using multiple linear regression analysis. The results of the study show that *Employee engagement*, Compensation, and Work Motivation have a positive and significant effect both partially and simultaneously on Employee Performance in the Tourism Sector in Manado City. This has implications for the importance of these three factors in improving the performance of tourism sector employees in Manado City, especially in the hospitality sector in order to support the North Sulawesi tourism industry as one of the leading sectors and new destinations in Indonesia besides Bali.

Keywords: *Employee engagement*, Compensation, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pariwisata di Indonesia memegang peranan penting sebagai salah satu sektor ekonomi yang signifikan. Selain berfungsi sebagai mesin penggerak ekonomi, pariwisata juga menjadi sarana yang menarik untuk mengurangi angka pengangguran dengan adanya pengembangan pariwisata secara menyeluruh diharapkan mampu menciptakan peluang kerja yang besar di daerah-daerah tujuan wisata. Pemerintah terus mengembangkan sektor pariwisata sebagai salah satu pilar utama dalam pembangunan nasional, karena sektor ini mampu menopang

perekonomian nasional pada saat terjadi krisis global. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang kepariwisataan menyatakan bahwa pembangunan kepariwisataan sangat diperlukan untuk mendorong pemerataan kesempatan berusaha, memperoleh manfaat, serta menghadapi tantangan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global (Pajrian, 2018).

Industri pariwisata memainkan peran yang signifikan dalam perekonomian Indonesia dengan memberikan kontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan penyerapan tenaga kerja. Kontribusi sektor pariwisata terhadap PDB Indonesia mencapai sekitar 4,98% pada tahun 2020, berdasarkan data terbaru dari BPS (BPS Indonesia, 2022). Meskipun terjadi penurunan akibat dampak pandemi COVID-19, industri pariwisata tetap menjadi salah satu sektor penting dalam ekonomi Indonesia. Selain itu, industri pariwisata juga memiliki peranan penting dalam menciptakan lapangan kerja di Indonesia. Data terbaru dari BPS menunjukkan bahwa pada tahun 2020, sektor pariwisata menyerap sekitar 13,67 juta tenaga kerja secara langsung maupun tidak langsung (BPS Indonesia, 2022). Tenaga kerja ini terdistribusi di berbagai sektor terkait seperti hotel, restoran, agen perjalanan, transportasi, dan lain sebagainya. Penyerapan tenaga kerja di sektor pariwisata memberikan peluang kerja bagi berbagai lapisan masyarakat, termasuk penduduk lokal di daerah tujuan wisata.

Meskipun terjadi penurunan kontribusi industri pariwisata akibat pandemi COVID-19, diharapkan bahwa seiring dengan pemulihan ekonomi global dan upaya pemulihan sektor pariwisata di Indonesia, industri ini akan kembali berperan penting dalam kontribusi terhadap PDB serta penyerapan tenaga kerja di masa depan. Saat ini, sektor pariwisata Indonesia berkontribusi sekitar 4% dari total perekonomian. Pemerintah memiliki target untuk meningkatkan kontribusi ini menjadi 8% dari PDB dalam waktu 4 tahun mendatang, yang berarti jumlah pengunjung perlu ditingkatkan menjadi sekitar 20 juta (Indonesia Investments, 2021). Untuk mencapai target tersebut, pemerintah akan fokus pada berbagai aspek, termasuk peningkatan sumber daya manusia di sektor pariwisata.

Kualitas dan profesionalisme sumber daya manusia yang rendah akan berdampak negatif terhadap kepuasan wisatawan terhadap pelayanan dan kenyamanan (Purnamawati & Yuniarta, 2016). Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di sektor pariwisata, perlu dilakukan peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja sumber daya manusia, termasuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi prediktor kinerja sumber daya manusia di industri pariwisata, termasuk di sektor perhotelan.

Beberapa faktor yang diketahui dapat meningkatkan kinerja karyawan di industri pariwisata Kota Manado antara lain pelatihan dan pengembangan, motivasi dan penghargaan, lingkungan kerja yang positif, fasilitas dan sumber daya komunikasi yang efektif, keseimbangan kerja, keterlibatan karyawan, dan pemberian kompensasi. Penelitian ini menggunakan variabel-variabel seperti keterlibatan karyawan, pemberian kompensasi, dan motivasi kerja sebagai proksi untuk meningkatkan kinerja karyawan di industri pariwisata Kota Manado. dengan alasan yang kuat.

Alasan-alasan tersebut adalah sebagai berikut: (1) Keterlibatan karyawan adalah tingkat keterikatan, dedikasi, dan koneksi emosional karyawan terhadap pekerjaan, organisasi, dan tujuan perusahaan. Memilih keterlibatan karyawan sebagai proksi penting karena karyawan yang terlibat secara aktif cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Mereka lebih mungkin menjalankan tugas dengan sepenuh hati, berkolaborasi dengan rekan kerja, memberikan pelayanan yang baik kepada wisatawan, dan memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan perusahaan. (2) Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam industri pariwisata Kota Manado, yang melibatkan pelayanan kepada wisatawan, karyawan yang diberi kompensasi yang memadai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan layanan berkualitas. Kompensasi yang baik, termasuk gaji yang kompetitif, tunjangan, insentif, dan keuntungan tambahan lainnya, dapat memperkuat motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan karyawan berkualitas. (3) Motivasi kerja adalah faktor yang mempengaruhi sejauh mana karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan kerja dan berprestasi dengan baik. Dalam industri pariwisata Kota Manado, di mana kualitas pelayanan dan interaksi dengan wisatawan sangat penting, memiliki karyawan yang termotivasi adalah kunci untuk memberikan pengalaman yang baik kepada wisatawan. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai faktor, termasuk kesempatan pengembangan karir, pencapaian, pengakuan atas prestasi, tanggung jawab yang bermakna, dan iklim kerja yang positif. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja secara efektif, inovatif, dan mencapai hasil yang lebih baik. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Employee Engagement, Pemberian Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Aston Manado"

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Aston Manado.
2. Untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Aston Manado.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Aston Manado.
4. Untuk mengetahui apakah *employee engagement*, pemberian kompensasi, motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Aston Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Handoko (2016), dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia untuk mengelola tenaga kerja dengan cara yang efektif. Definisi ini menekankan pentingnya peran manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan karyawan.

Employee Engagement

Employee engagement adalah konsep yang didefinisikan oleh Gibbons (2006) sebagai tingkat komitmen, dedikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan mereka, serta rasa keterhubungan yang mereka rasakan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. *Employee engagement* mencakup aspek emosional, kognitif, dan perilaku dalam hubungan karyawan dengan pekerjaan dan organisasi.

Pemberian Kompensasi

Menurut Umar (2015), kompensasi adalah imbalan atau ganti rugi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai pengakuan terhadap kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Definisi ini menekankan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, serta manfaat lainnya yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan dan mendorong motivasi karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016): Menurut Hasibuan, motivasi kerja adalah keinginan atau dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan berkinerja secara optimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan dalam konteks pekerjaan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kebutuhan, nilai-nilai individu, persepsi terhadap keadilan, dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Loyalitas Konsumen.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis & Jackson (2012) mendefinisikan kinerja organisasi sebagai tingkat efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

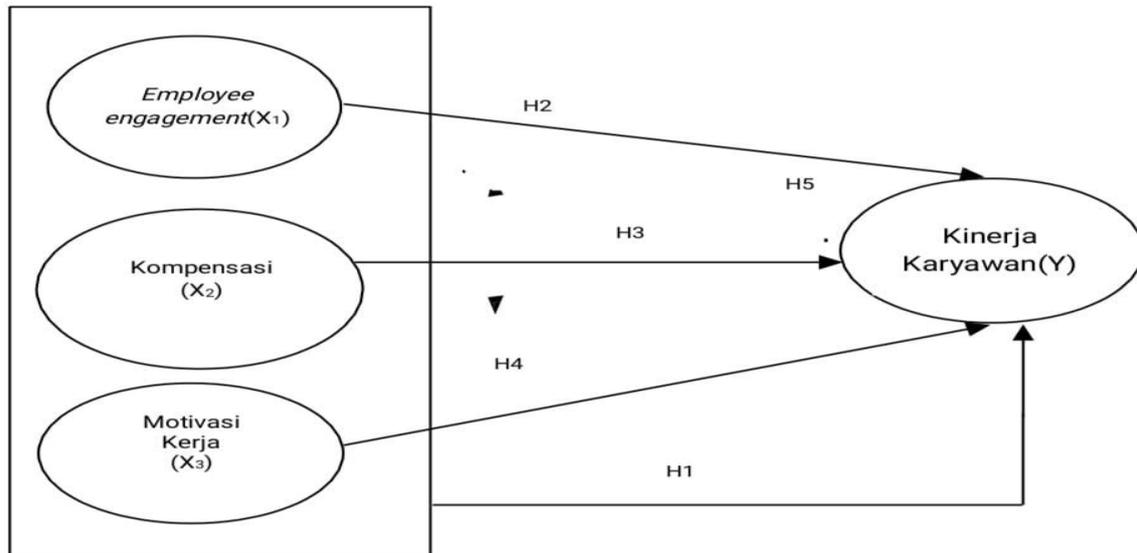
Penelitian Terdahulu

Penelitian Header dkk (2021) Dari hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan regresi linear berganda maka diperoleh kesimpulan *Employee Engagement* dan Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.

Penelitian Wuwungan dkk (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan regresi linear berganda maka diperoleh baik secara simultan maupun parsial Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama.

Penelitian Sahlan dkk (2015) Penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan regresi linear berganda ditemukan secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori

Hipotesis

Berdasarkan penelitian diatas dirumuskan Hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H2: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H3: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H4: Diduga *employee engagement*, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang memiliki ciri-ciri yang terencana, terstruktur, dan sistematis sejak awal hingga tahap desain penelitian. Metode penelitian kuantitatif ini didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif/statistik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, sebagaimana dijelaskan oleh Efendi & Singarimbun (2011; serta Sugiyono, (2018).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Drumond (2013), populasi dalam penelitian ini merujuk pada wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah karyawan Hotel Aston Manado yang berjumlah 81 orang.

Sampel, seperti yang dijelaskan oleh (Arikunto, 2012), merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang

akan diteliti. Jika jumlah subjek penelitian kurang dari 100, disarankan untuk mengambil seluruhnya, sedangkan jika lebih dari 100, dapat diambil sekitar 10-15% atau 20-25% sebagai sampel. Dalam penelitian ini, jumlah populasi karyawan adalah 81 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, yang disebut sebagai sampling sensus.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap dapat mewakili populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Non Probability Sampling. Non Probability Sampling adalah teknik penarikan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, menggunakan teknik Sampling Jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi karyawan Hotel Aston Manado yang berjumlah 81 orang diambil sebagai sampel. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh (sensus) yang merupakan teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis data yang digunakan, yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung atau diperoleh dari sumber pertama. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden, yaitu karyawan yang bekerja di Hotel Aston Manado.
2. Sementara itu, data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui sumber pertama, dan data ini telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen tertulis.

Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian ini.

1. Pertama, teknik penyebaran angket (kuesioner) digunakan untuk mengumpulkan data. Kuesioner adalah metode yang efisien dalam mengumpulkan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Angket tersebut diberikan kepada responden dan diisi oleh mereka.
2. Kedua, pencarian literatur atau dokumentasi dilakukan. Dokumentasi melibatkan pengumpulan data dari catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, dan sumber informasi lainnya.
3. Selain itu, instrumen penelitian juga digunakan untuk mengumpulkan data tentang variabel-variabel yang diteliti. Instrumen ini harus akurat dan valid agar hasil pengujian hipotesis dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, dilakukan uji coba angket sebagai alat pengumpul data utama. Angket ini menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terkait dengan masalah yang diteliti.

Dengan menggunakan teknik-teknik tersebut, penulis berharap dapat memperoleh data yang akurat dan relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Teknik Analisis Data Uji Validitas

Dalam penelitian ini, digunakan corrected item total correlation dengan bantuan software SPSS 21.0 for Windows untuk menguji validitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen dapat mengukur apa yang dimaksud. Keputusan validitas didasarkan pada batasan nilai korelasi r dengan tingkat signifikansi 0,05 (Solimun dkk., 2018). Jika nilai korelasi melebihi 0,30, maka sampel dalam penelitian dianggap memadai dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item pertanyaan dan kuesioner untuk mengukur kehandalan atau konsistensi instrumen penelitian. Kriteria reliabilitas adalah jika nilai $\alpha > 0,60$, maka pernyataan dianggap reliabel, dan sebaliknya jika nilai $\alpha \leq 0,60$ (Solimun dkk., 2018).

Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik serta tidak bias maka digunakan uji asumsi klasik, yaitu: uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat hubungan antara variabel independen dalam model regresi. Dalam model regresi yang efektif, tidak seharusnya ada korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2018). Tidak ada kecenderungan multikolinearitas jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 (Ghozali, 2018).

Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot residual. Plot residual adalah grafik yang memperlihatkan hubungan antara residual (selisih antara nilai observasi dan nilai yang diprediksi oleh model) dengan nilai prediksi. Jika pada grafik tersebut terlihat pola yang tidak acak, seperti pola yang mengecil atau membesar seiring dengan peningkatan atau penurunan nilai prediksi, maka bisa jadi ada indikasi adanya heteroskedastisitas. Dalam kasus heteroskedastisitas, pola garis regresi pada plot residual akan menunjukkan kecondongan atau variasi yang tidak konstan.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam model regresi memiliki tujuan utama untuk menguji apakah residual atau kesalahan dari model regresi terdistribusi secara normal. Normalitas residual adalah asumsi penting dalam analisis regresi karena dapat mempengaruhi validitas statistik dan interpretasi hasil analisis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah regresi linier untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua (Suharyadi dan Purwanto, 2004:508). Adapun persamaan model regresi berganda tersebut adalah (Suharyadi & Purwanto, 2016):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

Formula yang digunakan dalam analisis ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

ϵ = *Error Term*

X_1 = *Employee engagement*

X_2 = Pemberian Kompensasi

X_3 = Motivasi Kerja

β_1 = Koefisien Regresi untuk *Employee engagement*

β_2 = Koefisien Regresi untuk Pemberian Kompensasi

β_3 = Koefisien Regresi untuk Motivasi Kerja

Uji F (Simultan)

Menurut Kuncoro (2013: 106-107), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau: $H_0: b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$, dengan kriteria pengujian, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti H_a diterima atau dengan menggunakan kriteria lain yaitu apabila signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima dan apabila signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Uji t (Parsial)

Menurut Kuncoro (2013: 105), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerapkan variasi variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah satu parameter (b_i) sama dengan nol.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui presentasi total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila menggunakan regresi sederhana maka yang digunakan adalah R Square. Sedangkan untuk analisis regresi berganda menggunakan Adjusted R Square.

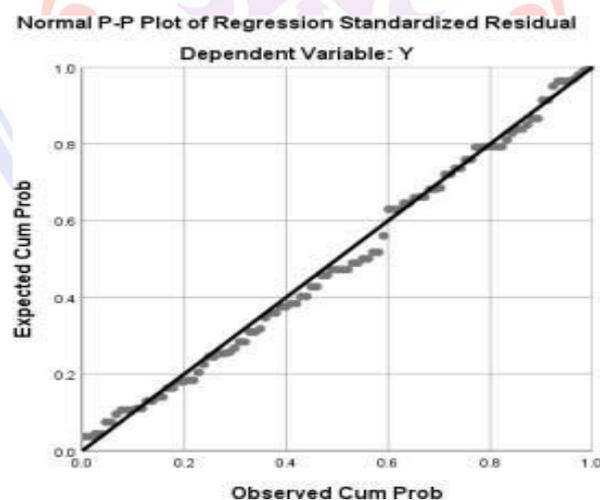
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Kriteria	Cronbach Alpha	Kriteria
EMPLOYEE ENGAGEMENT (X ₁)	X _{1.1}	0,867	0,000	Valid	0,703	Reliabel
	X _{1.2}	0,791	0,000	Valid		
	X _{1.3}	0,713	0,000	Valid		
PEMBERIAN KOMPENSASI (X ₂)	X _{2.1}	0,862	0,000	Valid	0,917	Sangat Reliabel
	X _{2.2}	0,843	0,000	Valid		
	X _{2.3}	0,888	0,000	Valid		
	X _{2.4}	0,856	0,000	Valid		
	X _{2.5}	0,890	0,000	Valid		
MOTIVASI KERJA (X ₃)	X _{3.1}	0,832	0,000	Valid	0,840	Sangat Reliabel
	X _{3.2}	0,896	0,000	Valid		
	X _{3.3}	0,884	0,000	Valid		
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y _{1.1}	0,880	0,000	Valid	0,819	Sangat Reliabel
	Y _{1.2}	0,872	0,000	Valid		
	Y _{1.3}	0,836	0,000	Valid		

(Sumber: Olahan Data Dengan SPSS26, 2023)

Dari tabel yang disajikan di atas, terlihat bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk setiap variabel memenuhi kriteria validitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata r hitung yang lebih tinggi daripada nilai kritis ($> CR$) sebesar 0,30. Selain itu, tabel tersebut juga menunjukkan bahwa setiap pertanyaan memiliki nilai alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,5, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang cukup tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat keandalan yang baik secara keseluruhan.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
(Sumber: Olahan Data, 2023)

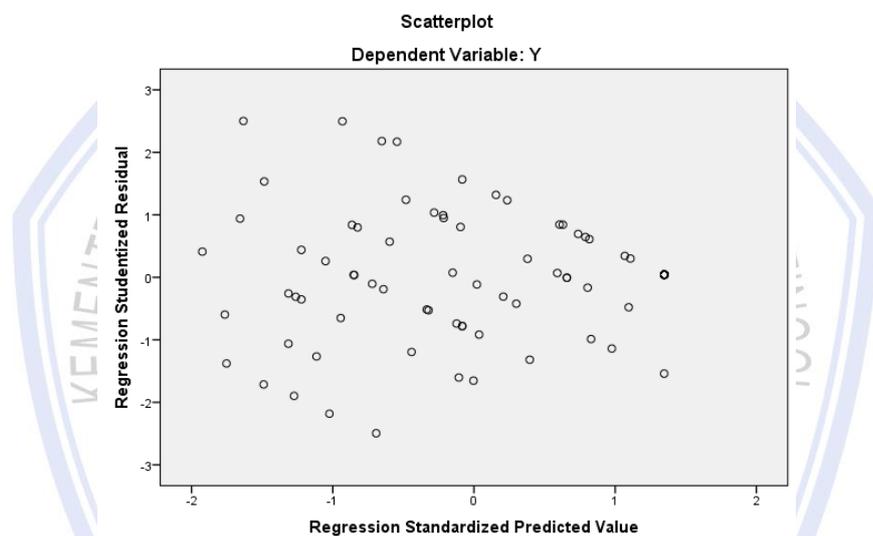
Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa data yang diwakili oleh titik-titik menyebar di dekat garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa hasil uji normalitas adalah normal.

Uji Multikolenaritas**Tabel 3. Hasil Uji Multikolenaritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Employee Engagement</i>	.504	1.985
Pemberian Kompensasi	.406	2.464
Motivasi Kerja	.449	2.229

(Sumber: *Olahan Data*, 2023)

Dari hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi yang digunakan, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel independen penelitian (tidak terdapat multikolenaritas), karena nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**

(Sumber: *Olahan* (2023))

Pada Gambar 3, terlihat Scatterplot yang menampilkan uji heterokedastisitas. Terdapat sebaran titik-titik yang acak dan tidak terbentuk pola yang jelas. Penyebaran titik-titik tersebut berada di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan ketiadaan heterokedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan secara tepat untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error (SE)	t hitung	Sig. t
<i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i>	.326	.121	2.682	.009
PEMBERIAN KOMPENSASI	.154	.657	2.824	.002
MOTIVASI KERJA	.342	.092	3.706	.000
Konstanta	= 3,577		t tabel	= 1,996
R Square	= 0,538		F hitung	= 29,884
Multiple R (r)	= 0,733		F tabel	= 2,74
N	= 81		Sig. F	= 0,000

(Sumber: *Olahan* (2023))

Bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut :

$$Y = 3,577 + 0,362 X_1 + 0,154X_2 + 0,342X_3 + e$$

Uji F

Hipotesis 1

Dengan menggunakan program SPSS, dapat dilihat hasil Fhitung yang terdapat dalam tabel 4. terlihat bahwa Fhitung memiliki nilai 29,884 sedangkan Ftabel memiliki nilai 2,74. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Fhitung > Ftabel dengan tingkat signifikansi sig F = 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, hasil uji F menyatakan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel *employee engagement*, pemberian kompensasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan konsumen.

Uji t

Hipotesis 2

Dari hasil uji t pada tabel 4 dapat dilihat bahwa variabel *employee engagement* (X₁) t_{hitung} = 2,682 > t_{tabel} = 1,996 dan tingkat signifikan 0,009 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H₀ ditolak atau *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3

Dari hasil uji t pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel pemberian kompensasi (X₂) t_{hitung} = 2,824 > t_{tabel} = 1,996 dan tingkat signifikan 0,002 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H₀ ditolak atau pemberian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4

Dari hasil uji t pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja (X₃) t_{hitung} = 3,706 > t_{tabel} = 1,996 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H₀ ditolak atau motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti yang ada pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,733 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai R square adalah 0,538 atau 53,8% Artinya pengaruh semua variable bebas yaitu *employee engagement*, pemberian kompensasi, dan motivasi kerja terhadap variable independent kinerja karyawan adalah sebesar 53,8% dan sisanya sebesar 46,2% di pengaruhi variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Employee Engagement (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis uji regresi linear berganda diperoleh temuan bahwa *employee engagement*, memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Manado. Variabel ini merupakan variabel kedua yang paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hasil ini berarti bahwa *employee engagement* yang terdiri dari tiga indikator berdampak pada peningkatan kinerja karyawan untuk bekerja di Hotel Aston Manado. Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Haedar dkk., 2021) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis uji regresi linear berganda diperoleh temuan bahwa pemberian kompensasi, memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Manado. Variabel ini merupakan variabel terendah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hasil ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang terdiri dari lima indikator berdampak pada peningkatan kinerja karyawan untuk bekerja di Hotel Aston Manado. Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Akter & Husain, 2016) yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Aston Manado. Motivasi kerja merupakan faktor yang paling

kuat berdampak terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang terdiri dari tiga indikator berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di Hotel Aston Manado. Hasil penelitian ini didukung oleh (Forson dkk., 2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Employee Engagement (X1), Pemberian Kompensasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis uji regresi linear berganda diperoleh bahwa *employee engagement*, pemberian kompensasi, dan motivasi kerja secara bersamaan atau simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berdampak pada objek penelitian yaitu di Hotel Aston Manado. Hasil ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang bekerja di hotel tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara *employee engagement*, pemberian kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Aston Manado. Dalam konteks objek penelitian Hotel Aston Manado, ditemukan bahwa tingkat *employee engagement*, yang mencakup keterlibatan, loyalitas, dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang lebih terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah :

1. Secara keseluruhan, *employee engagement*, pemberian kompensasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di Hotel Aston Manado. Temuan ini menunjukkan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di hotel ini.
2. *Employee engagement* memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki peranan penting dalam meningkatkan tingkat kinerja karyawan.
3. Pemberian kompensasi memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi memiliki peranan penting dalam mendorong tingkat kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting dalam mendorong tingkat kinerja karyawan.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah :

1. Manajemen Hotel Aston Manado harus meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkuat *employee engagement*, pemberian kompensasi, dan motivasi kerja.
2. Motivasi Kerja sangat berdampak maka sangat perlu diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Diperlukan penelitian lanjutan di Hotel Aston Manado yang melibatkan survei tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di hotel ini.
4. Peneliti selanjutnya perlu menginvestigasi penyebab mengapa pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang relatif lebih rendah terhadap kinerja karyawan di Hotel Aston Manado.
5. Perlu dilakukan penelitian lain yang melibatkan replikasi studi ini pada objek yang berbeda atau dengan menambahkan variabel-variabel tambahan dalam penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Haedar, C. S. Z., Sendow, G. M., & Kawet, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.

- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2 ed.). BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Indonesia Investments. (2021). Pengangguran di Indonesia [News]. Indonesia-Investments.com. <https://www.indonesia-investments.com/id/keuangan/angka-ekonomi-makro/pengangguran/item255?>
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta.
- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy. *Journal of Management Development*, 21(5), 376–387. <https://doi.org/10.1108/02621710210426864>
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Martha, F. I. (2013). *Engagement: Cara Pintar Mencurahkan Kemampuan Terbaik untuk Perusahaan*. PPM.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- May, D. R., Gilson, R. R., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Purnamawati, I. G. A., & Yuniarta, G. A. (2016). Determinan Kinerja Karyawan: Studi pada Sektor Pariwisata di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humioniora*, 5(3), 848–863. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v5i2.9103>
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee engagement) Terhadap Kinerja karyawan Di PT. Badja Baru Palembang. *JEMBATAN*, 14(2), 69–78. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v14i2.5293>
- Pajrian, S. (2018). Peran Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Pariwisata Budaya di Kabupaten Ciamis. *Artefak*, 5(1), 25–34. <https://doi.org/10.25157/ja.v5i1.1913>
- Purnamawati, I. G. A., & Yuniarta, G. A. (2016). Determinan Kinerja Karyawan: Studi pada Sektor Pariwisata di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humioniora*, 5(3), 848–863. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v5i2.9103>
- Sahlan, N. I., Mekel, P. M., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1), 52–62. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6566>
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Silalahi, I. M., Saerang, D. P. E., & Mekel, P. A. (2014). Analysis Of Employee Engagement And Company Performance. *Jurnal EMBA*, 2(1), 211–217. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3594>
- Solimun, Armanu, & Fernandes, A. A. R. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem, Mengungkap Novelty dan Memenuhi Validitas Penelitian*. UB Press.
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 8(1), 75–84. <https://doi.org/10.35794/emba.8.1.2020.27348>
- Yusuf, R. M., Teroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice Di Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4787–4797. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25429>
- Suharyadi, & Purwanto. (2016). *Statistik Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Salemba Empat. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=86366&lokasi=lokal>