

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI MONTIGO RESORTS NONGSA BATAM**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Sains Terapan (S.ST) Universitas Negeri Padang*



Oleh:

REZKA MAKHFIRAH

21135177/2021

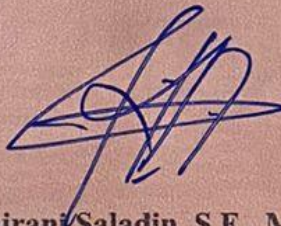
**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN
DEPARTEMEN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2025**

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan di Montigo Resorts Nongsa
Batam
Nama : Rezka Makhfirah
NIM/BP : 21135177/2021
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, 28 Agustus 2025

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing



Khairani Saladin, S.E., M.Sc
NIP. 199411212023212030

Kepala Departemen



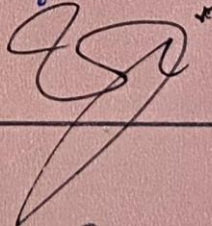
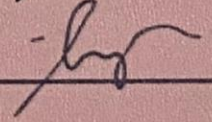
Pasaribu, SST.Par., M.Si.Par., CHE.
NIP. 198705202015041001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Mempertahankan Skripsi
di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi D4 Manajemen Perhotelan
Departemen Pariwisata
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan di Montigo Resorts Nongsa
Batam
Nama : Rezka Makhfirah
NIM/BP : 21135177/2021
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, 28 Agustus 2025

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Khairani Saladin, S.E., M.Sc	1. 
2. Anggota : Feri Ferdian, S.ST., M.M., Ph.D., CHE	2. 
3. Anggota : Dr. Retnaningtyas Susanti, S. Ant., M.Sc	3. 



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
DEPARTEMEN PARIWISATA**

Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25171

Telp. (0751) 7051186 Email : pariwisata@fpp.unp.ac.id

Laman : <http://pariwisata.fpp.unp.ac.id>

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Rezka Makhfirah
NIM/TM	: 21135177/2021
Program Studi	: D4 Manajemen Perhotelan
Departemen	: Pariwisata
Fakultas	: Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Montigo Resort Nongsa Batam”** adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,

Kepala Departemen Pariwisata

Pasaribu, SST.Par., M.Si.Par., CHE
NIP. 198705202015041001

Saya yang menyatakan,



Rezka Makhfirah
NIM. 21135177

ABSTRAK

Rezka Makhfirah (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Montigo Resorts Nongsa Batam

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan pada kompensasi dan motivasi kerja yang ada di Montigo Resorts Nongsa Batam yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Montigo Resorts Nongsa Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif bentuk hubungan kausal menggunakan metode survei untuk mengetahui hubungan tentang kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Montigo Resorts Nongsa Batam dengan total sampel 130 responden.

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui *G-form* kepada karyawan di Montigo Resorts Nongsa Batam. Analisis hipotesis penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Kepuasan kerja termasuk kedalam kategori sangat baik (4,21), 2) kompensasi termasuk kedalam kategori sangat baik (4,25), dan 3) Motivasi kerja termasuk kedalam kategori sangat baik (4,28). Terdapat pengaruh dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa nilai F hitung 12.710 dengan F tabel 3.07 sehingga F hitung $> F$ tabel dan signifikan $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,154 menunjukkan bahwa 15,4% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama, sementara sisanya sebesar 84,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Kata kunci: kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Montigo Resorts Nongsa Batam”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Diploma 4 (D4) di Manajemen Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, yakni Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, hidayah serta rezeki berupa kesehatan yang sangat luar biasa.
2. Ibu Prof. Dra. Asmar Yulastri, M.Pd., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dr. Kasmita, S.Pd.M.Si., selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang
4. Bapak Feri Ferdian, S.ST., M.M., Ph.D.CHE, selaku Wakil Dekan II Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang sekaligus selaku penguji I yang telah memberikan arahan, kritik dan saran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Pasaribu, SST.Par, M.Si.Par selaku Kepala Departemen Pariwisata Kepala Departemen Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
6. Ibu Khairani Saladin, S.E., M.Sc selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan, kritik dan saran dalam penelitian proposal ini serta dorongan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Hendri Azwar, S.ST., M.Par., Ph.D., selaku dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan masukan dan dukungan yang sangat berarti.

8. Ibu Dr. Retnaningtyas Susanti, S.Ant, M.Sc selaku dosen penaguji II yang telah memberikan arahan, kritik dan saran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen, karyawan dan karyawan D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu yang paling berharga dan jasanya serta kasih sayangnya kepada penulis selama menuntut ilmu pengetahuan di Perguruan Tinggi.
10. Seluruh staf Montigo Resorts Nongsa Batam yang telah memberikan bantuan kepada peneliti dalam penyediaan informasi terkait penelitian ini
11. Terkhusus untuk bapak Amarullah (alm.) dan ibu Nurhasni selaku orang tua penulis dan keluarga tercinta, yang selalu memberikan dukungan moral dan material, serta doa yang tiada henti dari awal sampai saat ini.
12. Untuk teman teman penulis yang setia memberikan dukungan dan doa Bunga, Jessa, Selma, Tasya, Kartini, Asa, Mey, Deva, dan rekan-rekan yang telah membantu dan menemani penulis selama proses penelitian ini.

Semoga segala sesuatu dan bimbingan yang telah Bapak/Ibu dan rekan-rekan berikan mendapatkan imbalan dan berkah dari Allah SWT. Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Padang, 15 Agustus 2025

Rezka Makhfirah

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	15
A. Latar Belakang.....	15
B. Identifikasi Masalah.....	25
C. Batasan Masalah	26
D. Rumusan Masalah.....	26
E. Tujuan Penelitian	27
1. Tujuan Umum.....	27
2. Tujuan Khusus	27
F. Manfaat Penelitian	28
1. Manfaat Teoritis.....	28
2. Manfaat Praktis.....	28
BAB II KAJIAN TEORI.....	30
A. Tinjauan Pustaka.....	30
1. Kepuasan Kerja.....	30
2. Kompensasi	34
3. Motivasi Kerja	36
B. Penelitian Terdahulu	38

C. Kerangka Konseptual.....	39
D. Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Jenis Penelitian	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
C. Variabel Penelitian	41
D. Definisi Variabel Penelitian.....	42
1. Kepuasan Kerja (Y)	42
2. Kompensasi (X1).....	43
3. Motivasi Kerja (X2).....	43
E. Populasi dan Sampel Penelitian	44
1. Populasi Penelitian.....	44
2. Sampel Penelitian	44
F. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	45
1. Jenis Data.....	45
2. Teknik Pengumpulan Data	46
G. Instrumen Penelitian	46
H. Uji Coba Instrumen.....	50
1. Uji Validitas	50
2. Uji Reliabilitas.....	53
I. Teknik Analisis Data	55
1. Tabulasi Data	56
2. Deskripsi Data	56
J. Uji Persyaratan Analisis	58
1. Uji Normalitas	58
2. Uji Heteroskedastisitas	59

3. Uji Multikoleniaritas.....	59
K. Uji Hipotesis	60
1. Uji Regresi Linear Berganda.....	60
2. Koefisien Determinasi (R ²)	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Hasil Penelitian.....	63
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	63
2. Deskripsi Data Variabel	68
3. Uji Persyaratan Analisis	79
4. Uji Hipotesis	83
B. Pembahasan	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	92
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Perkembangan Sektor Pariwisata Indonesia Desember 2023 – Desember 2024.....	15
Tabel 1. 2 Proporsi Kedatangan Wisatawan Mancanegara Menurut Provinsi Tujuan Utama di Indonesia Tahun 2022.....	16
Tabel 1. 3 Data Karyawan Montigo Resorts Nongsa Batam Tahun 2024	18
Tabel 1. 4 <i>Tingkat Turnover</i> Karyawan Montigo Resorts Nongsa Batam	21
Tabel 1. 5 Data Rekapitulasi Penyebab Pengunduran Diri Karyawan Montigo Resorts Nongsa Batam Tahun 2024	23
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3. 1 Pilihan Jawaban Skala Likert	47
Tabel 3. 2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	47
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Penelitian Variabel X1	51
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Penelitian Variabel X2.....	52
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Penelitian Variabel Y	53
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Penelitian Variabel X1	54
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Penelitian Variabel X2	54
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Penelitian Variabel Y	55
Tabel 3. 9 Batas Interval dan Kategori Pilihan	58
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	64
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	66
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	67
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
Tabel 4. 7 Deskripsi Data Total Variabel Kepuasan Kerja (Y)	69
Tabel 4. 8 Tingkat Capaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)	70
Tabel 4. 9 Deskripsi Data Tentang Variabel Kompensasi (X1).....	73
Tabel 4. 10 Tingkat Capaian Responden Variabel Kompensasi (X1)	74

Tabel 4. 11 Deskripsi Data Tentang Variabel Motivasi Kerja (X2)	76
Tabel 4. 12 Tingkat Capaian Responden Variabel Motivasi Kerja (X2).....	77
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas.....	80
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	81
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas	82
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>R.Square</i>).....	83
Tabel 4. 17 Hasil Uji Anova (Uji F).....	84
Tabel 4. 18 Hasil Uji Linear Berganda (Uji T).....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Montigo Resorts Nongsa Batam	17
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuisisioner Angket Penelitian	100
Lampiran 1. 2 Tabulasi Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (Y)	105
Lampiran 1. 3 Tabulasi Data Penelitian Variabel Kompenasai (X1).....	109
Lampiran 1. 4 Tabulasi Data Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X2).....	113
Lampiran 1. 5 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kepuasan Kerja (Y)	117
Lampiran 1. 6 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kompensasi (X1).....	118
Lampiran 1. 7 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Motivasi Kerja (X2).....	119
Lampiran 1. 8 <i>Surat Izin Penelitian</i>	120
Lampiran 1. 9 Dokumentasi Pengisian Kuisisioner	121

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pariwisata adalah salah satu industri yang paling berpotensi untuk dikembangkan di Indonesia, mengingat semakin meningkatnya permintaan produk wisata di Indonesia dari tahun ke tahun (Hartanto & Turangan 2021). Menurut data BPS (2025), jumlah wisatawan mancanegara yang datang ke Indonesia pada Desember 2024 mencapai 1,24 juta orang, naik 8,72% dibandingkan bulan yang sama tahun sebelumnya. Sementara itu, perjalanan wisatawan domestik mencapai 101,08 juta, meningkat 11,63%.

Tabel 1. 1 Data Perkembangan Sektor Pariwisata Indonesia Desember 2023 – Desember 2024.

Indikator	Desember 2023	Desember 2024
Kunjungan Wisatawan Mancanegara	1,14 juta	1,24 juta
Kunjungan Wisatawan Nusantara	90,5 juta	101,08 juta

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2025

Peningkatan kunjungan wisatawan mancanegara ke Indonesia pada tahun 2022 tidak merata, melainkan dipengaruhi oleh lonjakan di beberapa destinasi utama, salah satunya Kepulauan Riau yang menempati posisi ketiga dengan 11,81% kunjungan (Santika E.F, 2023). Provinsi ini menarik banyak wisatawan karena letaknya yang strategis dekat dengan Singapura dan Malaysia, memiliki pelabuhan internasional, serta menawarkan berbagai destinasi wisata alam dan budaya seperti Pulau Bintan dan Batam. Batam

sendiri menjadi favorit wisatawan dari Singapura dan Malaysia karena jaraknya hanya 45 menit dengan kapal feri.

Tabel 1. 2 Proporsi Kedatangan Wisatawan Mancanegara Menurut Provinsi Tujuan Utama di Indonesia Tahun 2022.

No	Provinsi	% Kunjungan
1	Bali	46,72
2	DKI Jakarta	13,03
3	Kepulauan Riau	11,81
4	NTB	3,76
5	Jawa Timur	3,41
6	Jawa Barat	3,4
7	DIY	3,37
8	Riau	2,84
9	Sumatra Utara	1,91
10	Sumatra Barat	1,87

Sumber: Santika E.F, 2023

Batam memiliki keunikan sebagai destinasi wisata karena menggabungkan pariwisata alam, modernitas perkotaan, dan aksesibilitas internasional (Dhabitah dkk, 2024). Hal ini mendorong perkembangan berbagai fasilitas penunjang, termasuk akomodasi wisatawan. Akomodasi berperan penting dalam menunjang kenyamanan wisatawan, salah satunya berupa *Resort* yang banyak ditemukan di Batam. *Resort* tidak hanya menyediakan tempat menginap, tetapi juga menawarkan atraksi dan aktivitas wisata sesuai karakter lingkungan. Contohnya adalah Montigo Resorts Nongsa Batam yang menghadirkan pengalaman liburan mewah bagi wisatawan.



Gambar 1. 1 Montigo Resorts Nongsa Batam
Sumber: Website Montigo Resorts, 2025

Montigo Resorts Nongsa Batam merupakan salah satu hotel berbintang lima yang berbentuk *Resort* hotel dan berlokasi tepat di seberang negara Singapura (Manullang dan Harianto, 2024). Montigo Resorts Nongsa menyediakan beragam aktivitas seru di dalam kawasan *Resorts*, seperti panahan, permainan *airsoft gun*, dan mengendarai *ATV* yang cocok bagi kalangan muda. Sementara itu, orang tua dapat bersantai menikmati keindahan laut dan suasana *Resort* yang mempesona. Oleh karena itu, Montigo Resorts Nongsa Batam perlu menjaga kualitas pelayanan secara konsisten untuk mempertahankan tingkat kepuasan tamu. Hal ini dapat dicapai salah satunya dengan memastikan bahwa para pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya, karena apabila pegawai puas akan pekerjaannya, maka produktivitas perusahaan pun juga akan meningkat seiring dengan peningkatan kinerja pegawai (Hartanto & Turangan 2021).

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk menjalankan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang direncanakan sebelumnya (Abidin

dkk, 2019). Tanpa adanya SDM yang kompeten dan berkomitmen, strategi dan rencana kerja organisasi tidak akan dapat dijalankan secara optimal. Berdasarkan data internal yang diperoleh dari HR Montigo Resorts Nongsa Batam, jumlah karyawan aktif saat ini tercatat mencapai sekitar 236 orang, dengan komposisi 180 karyawan pria (76,3%) dan 56 karyawan wanita (23,7%) yang tersebar di 14 departemen berbeda.

Tabel 1. 3 Data Karyawan Montigo Resorts Nongsa Batam Tahun 2024

NO	Departemen	Jumlah Karyawan		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	<i>EO</i>	2	1	3
2	<i>Sales Marketing</i>	6	7	13
3	<i>Finance</i>	7	5	12
4	<i>Human Resources</i>	-	3	3
5	<i>Engineering</i>	29	1	30
6	<i>FB Service</i>	24	10	34
7	<i>FB Culinary</i>	32	5	37
8	<i>Security</i>	14	-	14
9	<i>IT</i>	4	-	4
10	<i>Front Office</i>	19	5	24
11	<i>Retail</i>	1	1	2
12	<i>Recreation</i>	8	2	10
13	<i>Housekeeping</i>	33	4	37
14	<i>SPA</i>	1	12	13
Jumlah Karyawan		180	56	236

Sumber: HR Montigo Resorts Nongsa Batam, 2025

Berdasarkan data yang tersedia, jumlah karyawan di masing-masing departemen di Montigo Resorts Nongsa Batam menunjukkan perbedaan yang cukup mencolok. Setiap departemen memiliki jumlah tenaga kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional serta tingkat kompleksitas tugas yang dihadapi. Hal ini mencerminkan strategi manajemen dalam mengelola

sumber daya manusia secara optimal guna mendukung kelancaran operasional. Variasi jumlah karyawan antar departemen ini memungkinkan setiap unit beroperasi secara efektif dan memenuhi standar yang mendukung tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikis seorang individu baik menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap input yang diterima atau dirasakan atas peran yang dilakukan di organisasi serta terpenuhi kebutuhannya dengan baik (Tegar, 2019). Kepuasan kerja merupakan hasil dari pandangan karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan yang mereka jalani dapat memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadi mereka. Karyawan yang merasa puas biasanya memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan ketidakpuasan kerja umumnya disertai dengan persepsi negatif terhadap tugas yang dijalankan.

Menurut Hasibuan dalam Irfani dkk (2021) terdapat 5 indikator kepuasan kerja, yaitu menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja positif, disiplin kerja, dan prestasi kerja. Berdasarkan hasil pra-penelitian, ditemukan sejumlah permasalahan yakni, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan minat pribadi, sehingga mereka menjalankannya karena tuntutan ekonomi. Kemudian mayoritas karyawan mengungkapkan bahwa mereka tidak dapat pulang tepat waktu sesuai SOP, khususnya saat *high season*, karena jumlah tenaga kerja yang tidak mencukupi, kondisi ini menyebabkan kelelahan fisik dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Dampaknya beberapa karyawan

mengalami kesulitan menyelesaikan tugas tepat waktu dan harus bekerja melewati jam kerja yang ditentukan, sehingga dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa factor, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi dapat dikatakan sebagai *rewards* yang dapat berupa remunerasi ataupun *benefit* lain yang layak diperoleh oleh karyawan secara adil untuk mencapai tujuan yang dicapai oleh perusahaan (Marasigan, 2019). Ketika kompensasi diberikan secara adil dan proporsional, karyawan akan merasa dihargai, sehingga berdampak positif terhadap semangat dan kepuasan dalam bekerja. Dengan demikian pemberian kompensasi yang sesuai merupakan salah satu langkah yang harus diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dimiliki (Setria & Nainggolan, 2020).

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang penulis lakukan, adanya dugaan bahwa karyawan di Montigo Resorts Nongsa Batam tidak puas terkait kompensasi, khususnya pada aspek lembur (*overtime*) yang tidak dibayar sebagaimana mestinya. Beberapa karyawan menyatakan bahwa lembur yang mereka lakukan dianggap sebagai bentuk loyalitas tanpa adanya kompensasi tambahan, sehingga mereka merasa kurang dihargai atas usaha dan waktu yang telah diberikan. Kondisi ini tentunya berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan berdampak pada meningkatnya tingkat pengunduran diri karyawan. Ketika karyawan merasa tidak puas, hal ini dapat mendorong mereka untuk

mencari pekerjaan lain. Sebagaimana tercermin dalam data tingkat *turnover* karyawan Montigo Resorts Nongsa Batam pada tahun 2024.

Tabel 1. 4 *Tingkat Turnover* Karyawan Montigo Resorts Nongsa Batam

NO	Bulan	Jumlah <i>employee</i> <i>Resign</i>	%	Jumlah Rata-rata karyawan Tahun 2024
1	Januari	3	1%	223
2	Februari	6	3%	
3	Maret	4	2%	
4	April	4	2%	
5	Mei	7	3%	
6	Juni	5	2%	
7	Juli	9	4%	
8	Agustus	14	5%	
9	September	4	2%	
10	Oktober	4	2%	
11	November	2	1%	
12	Desember	6	3%	
Total		68	30%	

Sumber: HR Montigo Resorts Nongsa Batam, 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.4 di atas selama periode Januari sampai Desember 2024 tercatat sebanyak 68 karyawan *resign*, yang setara dengan 30% dari total rata-rata karyawan. Disetiap perusahaan jumlah pegawai yang pindah kerja memiliki tingkatan yang berbeda dari standar tolerir yang ada, jika kondisi tingkat *turnover* menyentuh angka 10% pertahun, hal ini menurut standar yang berlaku masuk dalam kategori yang tinggi (Amri, 2017).

Kondisi ini menunjukkan adanya dugaan tingkat kepuasan kerja karyawan di Montigo Resorts Nongsa tergolong rendah.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga memegang peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan. Motivasi memiliki peranan penting dalam mendorong perilaku individu di lingkungan kerja. Motivasi adalah suatu pendorong yang didapatkan dari dalam diri maupun orang lain yang bertujuan memiliki maksud yang baik maupun buruk sesuai kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang dalam mencapai tujuannya (Rahayu & Tuti, 2019). Dalam konteks organisasi, motivasi kerja adalah keadaan atau energi yang menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan cara tertentu agar perusahaan dapat mencapai tujuan organisasinya (Uhing, 2019).

Namun berdasarkan hasil pra-penelitian yang penulis lakukan, ditemukan bahwa beberapa karyawan merasa kurang termotivasi karena jenjang karier yang tidak jelas. Mereka mengaku telah bekerja hampir dua tahun dan dijanjikan kenaikan jabatan, namun realisasinya terus ditunda tanpa kepastian. Akibatnya, muncul rasa kecewa dan kurangnya kepercayaan terhadap manajemen, yang pada akhirnya membuat sebagian dari mereka memilih untuk meninggalkan perusahaan dan mencari tempat kerja yang lebih memberikan apresiasi dan prospek pengembangan.

Dapat kita lihat dari hasil rekapitulasi alasan *resign* karyawan Montigo Resorts Nongsa Batam tahun 2024, diketahui bahwa alasan utama karyawan mengundurkan diri adalah karena *Better Job Opportunity* dengan

jumlah sebanyak 30 responden atau sebesar 44% dari total keseluruhan karyawan yang keluar. Alasan ini mengindikasikan adanya dugaan bahwa tawaran gaji yang lebih tinggi serta peluang untuk kenaikan jabatan di tempat kerja baru menjadi faktor yang memengaruhi keputusan mereka.

Tabel 1. 5 Data Rekapitulasi Penyebab Pengunduran Diri Karyawan Montigo Resorts Nongsa Batam Tahun 2024

No	Keterangan	Jumlah Responden	%	Jumlah Karyawan Resign 2024
1	<i>Better Job Opportunity</i>	30	44%	68
2	<i>End Contract</i>	17	25%	
3	<i>Family Isue</i>	6	9%	
4	<i>Health Condition</i>	2	3%	
5	<i>Married</i>	2	3%	
6	<i>Dismissal</i>	9	14%	
7	<i>Work Isue</i>	1	1%	
8	<i>Passed Away</i>	1	1%	

Sumber: HR Montigo Resorts Nongsa Batam, 2025

Dalam penelitian sebelumnya, terdapat beberapa studi yang menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Herliana & Munawaroh (2025) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena semua karyawan menginginkan kehidupan yang lebih baik sesuai dengan beban dan tugas yang mereka hadapi saat menjalankan pekerjaannya, maka kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Setria & Nainggolan (2020) memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Neo Hotel Group pada taraf nyata tersebut, di mana pengaruh tersebut positif artinya peningkatan kompensasi meningkatkan peluang peningkatan kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan motivasi kerja, hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Sahrudin (2018) terjadi pengaruh yang positif variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi kerja yang diberikan pada karyawan Hotel Sutan Raja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan serta permasalahan hasil observasi penulis selama melakukan *internship* di Montigo Resorts Nongsa Batam dan juga didorong dengan penelitian sebelumnya ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan memberikan kompensasi dan sejauh mana motivasi kerja karyawan terbentuk. Karyawan yang merasa dihargai melalui pemberian kompensasi yang layak dan mendapatkan dorongan motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, kompensasi yang tidak adil dan rendahnya motivasi kerja dapat menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penulis merasa perlu melakukan penelitian di Montigo Resorts Nongsa Batam guna mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis

melakukan penelitian dengan judul: "**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Montigo Resorts Nongsa Batam**".

B. Identifikasi Masalah

1. Banyak karyawan menjalankan tugas yang tidak sesuai dengan minat atau *passion* mereka, melainkan semata-mata karena faktor ekonomi. Hal ini berdampak pada rendahnya rasa cinta terhadap pekerjaan yang dijalani.
2. Karyawan mengalami kesulitan untuk pulang tepat waktu, terutama pada saat *high season*, disebabkan oleh keterbatasan jumlah tenaga kerja. Hal ini menyebabkan kelelahan fisik dan ketidaknyamanan dalam bekerja.
3. Data menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada tahun 2024 mencapai 30%, jauh di atas standar toleransi normal (10%). Hal ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja yang serius.
4. Ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi, khususnya pada aspek lembur (*overtime*) yang tidak dibayar, di mana lembur dianggap sebagai bentuk loyalitas tanpa imbalan.
5. Kurangnya kejelasan jenjang karier dan keterlambatan realisasi kenaikan jabatan, yang menyebabkan penurunan motivasi kerja, bahkan mendorong sebagian karyawan untuk mencari peluang kerja lain yang dianggap lebih prospektif.
6. Dominannya alasan pengunduran diri karena "*better job opportunity*" (44%), yang mengarah pada asumsi bahwa banyak karyawan mencari

tempat kerja baru dengan kompensasi lebih baik dan peluang karier yang lebih menjanjikan.

7. Terdapat indikasi bahwa kompensasi dan motivasi kerja belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan, yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, variabel yang diteliti dibatasi pada tiga variabel utama, yaitu:

- a. Kompensasi (variabel bebas)
- b. Motivasi kerja (variabel bebas)
- c. Kepuasan kerja (variabel terikat)

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada fokus masalah diatas maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana kompensasi di Montigo Resorts Nongsa Batam?
2. Bagaimana motivasi kerja di Montigo Resorts Nongsa Batam?
3. Bagaimana kepuasan kerja di Montigo Resorts Nongsa Batam?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Montigo Resorts Nongsa Batam?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Montigo Resorts Nongsa Batam?

6. Sejauh mana kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Montigo Resorts Nongsa Batam?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Montigo Resorts Nongsa Batam.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini yaitu:

1. Mendeskripsikan kompensasi di Montigo Resorts Nongsa Batam.
2. Mendeskripsikan motivasi kerja di Montigo Resorts Nongsa Batam.
3. Mendeskripsikan kepuasan kerja di Montigo Resorts Nongsa Batam
4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Montigo Resorts Nongsa Batam.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Montigo Resorts Nongsa Batam.
6. Mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Montigo Resorts Nongsa Batam.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel-variabel serupa dalam konteks industri perhotelan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak, di antaranya:

a. Bagi Manajemen Montigo Resorts Nongsa Batam.

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi kerja. Dengan informasi yang lebih terukur, manajemen dapat mengambil keputusan yang tepat dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menurunkan angka *turnover*, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan hotel secara keseluruhan.

b. Bagi Departemen Pariwisata Universitas Negeri Padang

Dapat dijadikan sebagai referensi dan sebagai bahan pembelajaran serta memperkaya penelitian pada Departemen Pariwisata, khususnya program studi D4 Manajemen Perhotelan.

c. Bagi Karyawan Montigo Resorts Nongsa Batam.

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi suara tidak langsung atas kondisi yang dialami karyawan, sehingga mendorong manajemen untuk lebih memahami dan memenuhi kebutuhan mereka. Dengan diterapkannya kebijakan kompensasi dan motivasi kerja yang lebih tepat, karyawan dapat merasakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau landasan teoritis bagi peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa, baik di sektor perhotelan maupun industri lainnya. Penelitian ini juga dapat memperkaya kajian akademik mengenai hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan di Montigo Resorts Nongsa Batam secara umum berada dalam kategori sangat baik, dengan TCR sebesar 4,21.
2. Kompensasi yang diberikan oleh Montigo Resorts Nongsa Batam tergolong sangat baik, dengan TCR sebesar 4,25.
3. Motivasi kerja karyawan di Montigo Resorts Nongsa Batam juga berada dalam kategori sangat baik, dengan skor penilaian sebesar 4,28.
4. Kompensasi terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,252 dan nilai signifikansi 0,011 ($< 0,05$), yang berarti semakin baik kompensasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.
5. Motivasi kerja terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,202 dan nilai signifikansi 0,025 ($< 0,05$), yang berarti semakin baik motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

6. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 15,4%, sedangkan sisanya sebesar 84,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

B. Saran

1. Bagi Montigo Resorts Nongsa Batam

Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dan diperbaiki oleh pihak Montigo Resorts Nongsa Batam:

a. Kompensasi

Disarankan kepada Manajemen Montigo Resorts Nongsa Batam untuk melakukan evaluasi kebijakan lembur dan memastikan kompensasi diberikan secara adil sebagai bentuk penghargaan terhadap waktu dan tenaga yang telah diberikan oleh karyawan. Lembur sebaiknya tidak dianggap sebagai bentuk loyalitas tanpa imbalan, karena dapat menurunkan kepuasan kerja.

b. Motivasi Kerja

Untuk Motivasi kerja sudah tergolong sangat baik, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh manajemen Montigo Resorts Nongsa Batam sebaiknya menetapkan jenjang karier yang jelas dan transparan, serta menepati janji promosi yang telah disampaikan. Evaluasi kinerja secara rutin juga perlu dilakukan untuk memastikan promosi berjalan adil dan mampu meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja.

c. Kepuasan Kerja

Disarankan kepada Manajemen Montigo Resorts Nongsa Batam untuk mengatasi masalah kedisiplinan dan beban kerja saat *high season*, disarankan menambah jumlah tenaga kerja. Selain itu, pengelolaan waktu kerja yang lebih efisien diperlukan agar karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa harus lembur berlebihan, guna menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Bagi Departemen Pariwisata

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi akademik bagi departemen yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, mencakup buku, jurnal, serta artikel terkini yang membahas teori dan penerapan di bidang pariwisata.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan studi tentang kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan menambah indikator serta menggunakan metode yang berbeda, seperti kualitatif atau campuran. Selain itu, disarankan melakukan perbandingan kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan, serta mempertimbangkan faktor demografis dan psikologis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. J., & Laily, N. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(9).
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The journal of abnormal and social psychology*, 67(5), 422.
- Amri, U. M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada head office PT. Thamrin Brothers Palembang. . *Jurnal Kompetitif*, 6(1), , 109–128.
- Anggara, R., & Ingkadijaya, R. (2023). The Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Santika Premiere Ice Bsd City: Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Santika Premiere Ice Bsd City. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 6(1), 14-24.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 13-31.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Badan Pusat Statistik. (2025, Februari 3). Kunjungan wisatawan mancanegara (wisman) pada Desember 2024 mencapai 1,24 juta kunjungan, naik 8,72 persen year-on-year (y-o-y). Badan Pusat Statistik.
- Dhabitah, G. D., Lubis, A. L., & Wibowo, A. E. (2024). Peran Front Office dalam Mengelola Keluhan dan Masukan Tamu di Montigo Resortss Batam. *Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies*, 4(2), 94-112.

- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi kepuasan kerja pegawai hotel di jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518.
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi kepuasan kerja pegawai hotel di jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herliana, M. D., & Munawaroh, M. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 221-234.
- Indrasari, Y. (2020). Efisiensi Saluran Distribusi Pemasaran Kopi Rakyat di Desa Gending Waluh Kecamatan Sempol (Ijen) Bondowoso. *Jurnal Manajemen Pemasaran*.
- Irvani, T., & Nurhidayati, A. Sari, D. A. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Tenaga Harian Lepas Bagian Bahu Jalan Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Rembang). *Inspirasi Ekonomi*, 3(2), 349940.
- Julita, N., Hasan, S., & Yuliani, T. (2025). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Blue Sky Hotel di Kota Balikpapan.

- Latuconsina, R. I., Kurniawan, M., & Kurbani, A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPP TVRI Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(3), 475-484.
- Manullang, Y. P., & Horiato, J. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MONTIGO RESORTS NONGSA BATAM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(9), 1186-1194.
- Marasigan, N. V. (2019). Employees satisfaction toward compensation and rewards. *International Journal of Recent Innovation in Academic Research*, 3(9), 99–104.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mubarokh, F. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 306-320.
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 27-33.
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26-36.
- Pande, N. N. P. I. P., & Utama, I. W. M. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Prawira, I. G. A. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). *Peran kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan housekeeping department Fave Hotel* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Kinerja*, 3(02), 213-229.

- Rahayu, S. A., & Tuti, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan The Park Lane Hotel Jakarta. *Human Capital Development*, 6(1).
- Rahman, S., Purwati, A. A., & Yazid, M. H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 2(2), 138-152.
- Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sahrudin, S. N. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sutan Raja Palu. *E Jurnal Katalogis*, 6(2), 53-63.
- Santika E.F. 2023. Proporsi Kedatangan Wisatawan Mancanegara Menurut Provinsi Tujuan Utama di Indonesia (2022).Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/teknologitelekomunikasi/statistik/869eb1032d1696b/ini-daerah-sasaran-utama-yang-dikunjungi-wisatawan-mancanegara-ketika-ke-indonesia>
- Sanuar, T. R., Budiyaniti, H., & Kurniawan, A. W. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Claro Hotel Makassar. *Jurnal Akuntansi Pajak dan Manajemen*, 7(2), 123-136.
- Setria, R., & Nainggolan, B. M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di NEO Hotel Group Jakarta. *Human Capital Development*, 7(2), 12-31.
- Simamora, Henry, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.

- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan 10. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Syamsir, M., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48-77.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan karyawan (Strategi pengelolaan SDM dan karyawan dengan pendekatan teoritis dan praktis)* (1st ed.). Quadrant. Quadrant.
- Uhing, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1)
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT indoraya internasional di Yogyakarta). *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2).
- Yanti, N. P. D. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Brits Resorts Lovina* (Doctoral dissertation, KODEPRODI61201# MANAJEMEN).
- Yuningsih, N., Kosim, M., Harisandi, H., & Alfiah, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Pelita Ilmu*, 16(01), 1-10.
<https://jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/jpi/article/view/1416>
- Zahra, D. A., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran The WhitClover Resto & Dine. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 822-837.