

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PADMA RESORT LEGIAN



POLITEKNIK NEGERI BALI

I Gede Fajar Danuharta

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyusun skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Padma Resort Legian dalam keadaan tepat waktu. Penulisan skripsi ini merupakan sebuah wadah penyalur ilmu dan minat mahasiswa dalam melakukan penelitian sebagai langkah awal dalam memenuhi syarat penyusunan skripsi agar dapat menyelesaikan Pendidikan Terapan S1 Manajemen Bisnis Pariwisata di Politeknik Negeri Bali.

Penulisan Skripsi ini dapat terselesaikannya tepat waktu tidak lepas dari berbagai pihak yang selalu memberikan dukungan dan masukan dari berbagai pihak kepada penulis, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak tersebut, diantaranya sebagai berikut:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.e Com., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali.
2. Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M.Par selaku Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali.
3. Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata yang telah banyak memberikan arahan dan bantuan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali.
4. Ni Luh Eka Armoni, SE.,M.Par selaku Dosen Pembimbing pertama yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini sehingga bisa selesai tepat waktu.
5. Ni Wayan Merry Nirmala Yani., S.Si., M.M. selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini sehingga bisa selesai tepat waktu.
6. Seluruh staff di Hotel Padma Resort Legian yang telah menerima penulis untuk belajar dihotel tersebut, memberikan dukungan, bantuan dalam

pengumpulan data, pemahaman serta penyaluran ilmu baru bagi penulis yang sangat berguna untuk kelancaran penulisan Usulan Penelitian ini.

7. Kedua orang tua serta seluruh anggota keluarga yang telah memberi dukungan dan motivasi dalam bentuk fisik, materi maupun doa selama melakukan penulisan Skripsi.
8. Teman-teman, sahabat yang senantiasa memberikan dorongan motivasi, dukungan secara terus menerus sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis sehingga besar harapan penulis agar skripsi ini bisa bermanfaat bagi mahasiswa. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan mohon maaf atas kesalahan dalam melakukan penulisan.



Penulis

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
I Gede Fajar Danuharta

ABSTRAK

Danuharta, I Gede Fajar. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Padma Resort Legian. Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Ni Luh Eka Armoni, S.E., M.Par. dan Pembimbing II: Ni Wayan Merry Nirmala Yani, S.Si., M.M

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Resort

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Padma Resort Legian. Metode pengumpulan data dengan observasi, kuesioner, dokumentasi. Dengan jumlah sampel 86 responden, sesuai rumus Slovin, disebarkan kepada seluruh staf Padma Resort Legian, menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan Regresi Linear, menggunakan software SPSS Versi 25. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 untuk variabel kompensasi (X). Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka Hipotesis H1: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Padma Resort Legian dapat diterima. Yang berarti variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi baik kompensasi finansial maupun non finansial yang diberikan oleh Padma Resort Legian maka memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan tingkat kinerja karyawan. berdasarkan hasil analisis data kompensasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk gaji pokok, tunjangan, insentif serta penghargaan non finansial seperti pengakuan atas kinerja, menciptakan dampak positif terhadap semangat kerja, tanggung jawab dan produktivitas karyawan. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah 0,678. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen, yaitu kompensasi (X), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y), adalah sebesar 67,8%. Artinya, sebagian besar kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh di kompensasi dan sisanya 32,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel kompensasi yang tidak diteliti pada penelitian ini.



ABSTRACT

Danuharta, I Gede Fajar. (2025). The Influence of Compensation on Employee Performance at Padma Resort Legian. Undergraduate Thesis: Tourism Business Management, Department of Tourism, Politeknik Negeri Bali.

This thesis has been approved and reviewed by: Supervisor I: Ni Luh Eka Armoni, S.E., M.Par and Supervisor II: Ni Wayan Merry Nirmala Yani, S.Si., M.M.

Keywords: Compensation, Employee Performance

This study aims to analyze the influence of compensation on employee performance and to determine the extent of that influence at Padma Resort Legian. The research method used is quantitative, with data collected through questionnaires. The results show that compensation has a significant effect on employee performance at Padma Resort Legian. Based on data analysis, the compensation provided by the company—which includes basic salary, allowances, incentives, and non-financial rewards such as performance

recognition—positively impacts employee morale, responsibility, and productivity. The company should maintain and improve the existing compensation system, which has proven effective in enhancing employee performance. However, it is also necessary to integrate compensation policies with other managerial approaches, such as career development, continuous training, and the creation of a positive work environment.



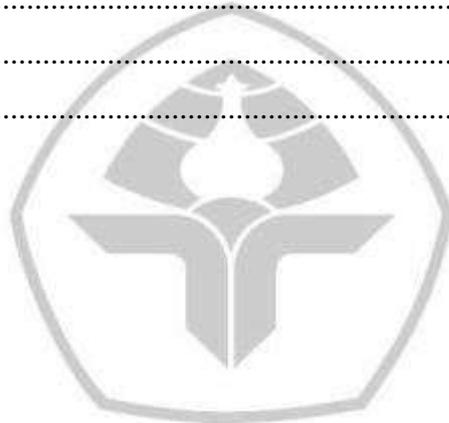
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERSYARATAN PENGAJUAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.4.2 Manfaat Praktis	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kompensasi	8
2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	9
2.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	10
2.1.4 Dimensi Kompensasi	13
2.1.5 Kinerja Pegawai	14
2.1.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.7 Kriteria-kriteria Kinerja Karyawan	16
2.1.8 Dimensi Kinerja	17

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	18
2.3 Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	23
3.2 Objek Penelitian	24
3.3 Identifikasi Variabel.....	24
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	25
3.5 Jenis dan Sumber Data	26
3.5.1 Jenis Data	26
3.5.2 Sumber Data.....	27
3.6 Penentuan Populasi dan Sampel.....	28
3.2.1 Populasi.....	28
3.2.2 Sampel.....	28
3.7 Pengumpulan Data	29
3.8 Analisis Data	32
3.8.1 Uji Instrumen	32
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.8.3 Analisis Regresi Linear	36
3.8.4 Koefisien determinasi (R^2).....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	40
4.1.1 Profil Singkat Padma Resort Legian	40
4.1.2 Lokasi dan Aksesibilitas	42
4.1.3 Fasilitas dan Layanan.....	43
4.1.4 Target Pasar dan Segmen Pengunjung.....	59
4.1.5 Keunggulan Kompetitif.....	60
4.1.6 Struktur organisasi	62
4.2 Hasil Penelitian	65
4.2.1 Karakteristik Responden	65
4.2.2 Uji Instrumen Penelitian	74
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	80

4.2.4 Uji Korelasi Sederhana	85
4.2.5 Uji Linearitas.....	87
4.2.6 Persamaan Regresi Linear.....	89
4.2.7 Uji Koefisien Determinasi.....	91
4.3 Pembahasan.....	92
4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Padma Resort Legian.....	92
4.3.2 Besarnya Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	95
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	101
5.1 Simpulan	101
5.2 Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN.....	106



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur (Tahun).....	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	71
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja (Tahun).....	73
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)	75
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	76
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X).....	78
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	79



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Bangunan Padma Resort Legian Bali.....	23
Gambar 4.1 Logo Padma Resort Legian Bali	42
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	64
Gambar 4.3 Hasil P-Plot Uji Normalitas.....	65
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Gambar 4.5 Grafik Scatterplot	67
Gambar 4.6 Hasil Uji Korelasi Sederhana	68
Gambar 4.7 Hasil Uji Linearitas	69
Gambar 4.8 Hasil Uji T.....	71
Gambar 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	42
Lampiran 2. Karakteristik Responden.....	48
Lampiran 3. Hasil Uji SPSS.....	51
Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian.....	54



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri pariwisata merupakan salah satu sektor yang memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian Indonesia, dengan Bali sebagai destinasi utama. Bali telah lama dikenal sebagai pusat pariwisata internasional, menarik jutaan wisatawan setiap tahun dengan keindahan alam, budaya, dan keramahan masyarakat lokal. Dalam hal ini, hotel dan akomodasi memiliki peranan vital sebagai penyedia layanan utama yang menentukan pengalaman wisatawan. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), sektor akomodasi dan makanan minuman di Bali memberikan kontribusi sebesar 48,7% terhadap Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB) pariwisata. Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan hotel secara strategis, terutama dalam menghadirkan pelayanan berkualitas tinggi untuk menjaga daya saing di tengah persaingan global (Febriyanti, 2024).

Sebagai destinasi wisata unggulan, Bali memiliki lebih dari 4.000 hotel, termasuk hotel bintang lima seperti Padma Resort Legian, yang menawarkan pengalaman mewah kepada tamunya (Kemenkraf, 2023). Dalam industri yang sangat kompetitif ini, faktor kinerja karyawan menjadi penentu utama keberhasilan hotel, terutama dalam memberikan pelayanan prima. Penelitian sebelumnya oleh Dwianto *et al.* (2019) menunjukkan bahwa kinerja karyawan di

hotel-hotel berbintang di Bali dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pemberian kompensasi.

Kompensasi bukan hanya alat untuk mempertahankan karyawan, tetapi juga menjadi strategi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Budiman (2022) menjelaskan bahwa kompensasi yang kompetitif dan adil membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong komitmen karyawan, serta meningkatkan kualitas kinerja. Dalam hal ini, kompensasi tidak hanya mencakup aspek finansial seperti gaji dan bonus, tetapi juga non-finansial, seperti penghargaan, pengakuan, dan pengembangan karir (Fahlevi & Chalil, 2024). Dengan demikian, sistem kompensasi yang dirancang dengan baik dapat memberikan manfaat jangka panjang baik bagi karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan.

Meskipun kompensasi memiliki peran strategis, tidak semua perusahaan mampu merancang dan mengelola sistem kompensasi secara optimal. Menurut (Adiba & Rosita, 2023), salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan adalah menentukan struktur kompensasi yang adil dan sesuai dengan standar industri. Ketidakadilan dalam distribusi kompensasi dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang berujung pada turunnya motivasi kerja dan performa mereka (Aldo, 2023). Lebih lanjut, hal ini dapat memengaruhi tingkat retensi karyawan, yang menjadi masalah serius terutama di sektor dengan tingkat persaingan tinggi seperti perhotelan.

Padma Resort Legian adalah salah satu hotel bintang lima yang terkemuka di Bali, menawarkan pelayanan premium dan fasilitas kelas dunia untuk

memenuhi kebutuhan tamu dari berbagai negara. Hotel ini dikenal dengan komitmennya terhadap kualitas layanan yang unggul, yang menjadi daya tarik utama bagi wisatawan domestik maupun internasional. Sebagai bagian dari industri perhotelan yang sangat kompetitif, Padma Resort Legian menghadapi tekanan untuk terus menjaga citra dan reputasinya. Menurut Dewi (2022), kualitas pelayanan yang tinggi sangat bergantung pada kinerja karyawan yang terlatih dan termotivasi dengan baik. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang optimal menjadi faktor kunci dalam menjaga kepuasan tamu dan mempertahankan reputasi resort sebagai pilihan utama bagi wisatawan. Untuk itu, manajemen perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi performa mereka dalam memberikan pelayanan terbaik (Panjaita *et al.*, 2019).

Mengingat dinamika industri perhotelan yang terus berkembang, penting bagi Padma Resort Legian untuk secara berkala mengevaluasi sistem kompensasi yang ada, serta dampaknya terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Menurut Ananda *et al.*, (2023), evaluasi yang tepat terhadap sistem kompensasi dapat memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, termasuk apakah kompensasi tersebut cukup memadai untuk menjaga kesejahteraan dan motivasi mereka. Penelitian terkait kompensasi dan kinerja karyawan di sektor perhotelan telah banyak dilakukan, namun terdapat gap penelitian yang signifikan dalam konteks ini. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Lucky *et al.*, (2022), menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kompensasi finansial dan peningkatan kinerja karyawan.

Namun, ada juga penelitian yang tidak menemukan hubungan signifikan antara keduanya, seperti yang ditemukan oleh Mardika (2023). Hal ini menimbulkan research gap yang penting untuk diteliti lebih lanjut, karena masih terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian di berbagai organisasi, terutama di sektor perhotelan.

Selain itu, terdapat fenomena gap di mana meskipun Padma Resort Legian memiliki sistem kompensasi yang jelas, masih ada indikasi bahwa beberapa karyawan merasa kurang termotivasi, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Fenomena ini tidak selaras dengan teori yang ada mengenai hubungan langsung antara kompensasi dan kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh (Fauzan & Sary, 2020), yang menekankan bahwa kompensasi yang adil dan memadai berperan besar dalam memotivasi karyawan. Dalam hal ini, terdapat kebutuhan untuk meneliti lebih lanjut bagaimana berbagai komponen kompensasi—baik finansial maupun non-finansial—mempengaruhi kinerja karyawan di Padma Resort Legian. Gap ini menjadi alasan penting mengapa penelitian ini perlu dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika kompensasi dan kinerja dalam konteks industri perhotelan. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PADMA RESORT LEGIAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa pertanyaan penelitian yang perlu dijawab dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Padma Resort Legian?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Padma Resort Legian?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Padma Resort Legian.
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Padma Resort Legian.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi untuk memahami dinamika hubungan antara kompensasi finansial dan non-finansial dengan kinerja karyawan, khususnya dalam sektor perhotelan di Indonesia.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kepada manajemen Padma Resort Legian mengenai kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.
- 2) Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi kompensasi yang tidak hanya meningkatkan motivasi dan produktivitas, tetapi juga efisiensi biaya.
- 3) Temuan penelitian ini dapat digunakan oleh manajer sumber daya manusia di industri perhotelan untuk mengelola karyawan dengan lebih baik, meningkatkan kepuasan kerja, serta mempertahankan kinerja yang optimal.
- 4) Penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi perusahaan lain di sektor perhotelan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kebijakan kompensasi mereka.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Padma Resort Legian, sebuah hotel yang beroperasi di Bali. Penelitian ini mencakup kompensasi finansial, seperti gaji, tunjangan, dan bonus, serta kompensasi non-finansial, seperti pengakuan, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen terhadap perusahaan. Responden penelitian ini adalah karyawan tetap Padma Resort Legian, dengan data yang dikumpulkan melalui survei dan dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini berlokasi di lingkungan kerja Padma Resort Legian, dengan tujuan untuk memberikan wawasan yang relevan

bagi manajemen dalam meningkatkan kebijakan kompensasi guna mendukung kinerja optimal karyawan. Ruang lingkup ini tidak hanya membatasi penelitian pada lingkup internal perusahaan, tetapi juga mempertimbangkan konteks industri perhotelan yang kompetitif sebagai latar belakangnya.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 untuk variabel kompensasi (X), karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan oleh Padma Resort Legian maka memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Sesuai analisis data kompensasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk gaji pokok, tunjangan, insentif serta penghargaan non finansial seperti pengakuan atas kinerja, menciptakan dampak positif terhadap semangat kerja, tanggung jawab dan produktivitas karyawan. Didukung hasil uji korelasi sederhana antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien *Pearson Correlation* sebesar 0,823 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai korelasi ini tergolong sangat kuat dan positif, menurut interpretasi umum korelasi Pearson (dimana nilai antara 0,80 – 1,00 menandakan korelasi yang sangat kuat). Selain itu, nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

2. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah 0,678. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen, yaitu kompensasi (X), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y), adalah sebesar 67,8%. Artinya, sebagian besar kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan sisanya 32,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel kompensasi yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5.2 Saran

Adapun saran peneliti yang dapat penulis kemukakan terkait penelitian ini yaitu:

1. Manajemen Padma Resort Legian disarankan untuk mempertahankan dan menyempurnakan sistem kompensasi yang telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan dapat dilakukan melalui evaluasi berkala terhadap struktur gaji, pemberian insentif berbasis pencapaian kerja, serta penguatan penghargaan non-finansial seperti program apresiasi dan pengakuan publik terhadap karyawan berprestasi. Transparansi dalam sistem kompensasi juga penting agar karyawan merasa dihargai secara adil dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal.
2. Perusahaan perlu mengintegrasikan kebijakan kompensasi dengan pendekatan manajerial lainnya seperti pengembangan karier, pelatihan berkelanjutan, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif..

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses: Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8–17. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Aldo. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Rumah Makan. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 57–63.
- Ananda, N., Dhalan, P., Afandi, A., Palembang, U., Performance, E., Selatan, J., Pio, R. J., & Manado, G. M. (2023). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 44–58.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Ariska, S. P. A., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Singaraja. *Prospek: Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 95–100. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/30374>
- Arkes, J. (2023). *Regression Analysis* (2nd ed.). codeMantra. <https://doi.org/10.4324/9781003285007>
- Asnawi, M. (2019). Pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 13(1), 65–68
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Sektor kontribusi Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia 2023*. <https://www.bps.go.id>
- Budiman, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Mahato Jaya. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2), 115–118. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i2.2203>
- Dewi, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Front Office Department Di Padma Resort Legian. *Jurnal Mahasiswa Pariwisata Dan Bisnis*, 01(06), 1626–1642.
- Djamil Mz, M., & Zaenudin, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aem. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(1), 26–41. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/730533%0Ahttps://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator/article/view/2316/1488>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>

- Ervina, E., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 144–166. <https://doi.org/10.37304/ej.v4i2.10027>
- Fahlevi, R., & Chalil, N. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (Bsi) Kantor Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA*, 4(2), 433–447. www.jim.usk.ac.id/ekm
- Fauzan, S. M., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 928–937. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.403>
- Fauzi, A., Rustomo, R., & Lelisa, W. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT Transportasi Jakarta. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2193–2202. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5357>
- Febriyanti, A. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Grand Cemara Hotel Jakarta*. 3, 290–312.
- Fithriana, N., & Adi, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Terpadu. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 8(2), 90–97.
- Hardana, A., Lismawati, & Utami, T. W. (2023). Dampak disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Swalayan 88. *Jurnal Reformasi*, 9(2), 6-9
- Hardina, M., & Vikaliana, R. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta. *Abiwara : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 2(1), 27–32. <https://doi.org/10.31334/abiwara.v2i1.1052>
- Kadir, A. A., Hosani, A. A. H. H. Al, Ismail, F., & Sehan, N. (2019). Proceedings of the 1st Asian Conference on Humanities, Industry, and Technology for Society (ACHITS), 1, 12–15.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2023). Sektor kontribusi pendapatan pariwisata dan ekonomi kreatif. <https://www.kemenparekraf.go.id>
- Kusumasmoro, A., & Rustono, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sdm Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *E-Proceeding of Management*, 3(2), 1349–1358.
- Lucky, R., Nur Falah, I., Pramudia, S., Ariska Lubis, Y., Yustisiwo, Y., & Ayu Sharhana, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

- Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Mardika, A. P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Satya Dharma Di Denpasar. *Ganec Swara*, 17(1), 262. <https://doi.org/10.35327/gara.v17i1.396>
- Panjaita, M., Sinaga, A. O., & Manurung, E. D. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 131–143.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Tjaraka, H., Kalbuana, N., Rochman, & Syafi'ur, A. (2021). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)*, 48, 6.
- Rio, M., Zuliansyah, A., & Purnamasari, F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bprs Bandar Lampung. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1(01), 17–30. <https://doi.org/10.24042/revenue.v1i01.5684>
- Rismawati, D., Hadian, D., & Manik, E. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 14(2), 83–93.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 17-25. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23510.17-25>
- Santika, I. P., Mustika, I. K., Iswari, I. A. M. A. P., & Budiasa, I. K. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemeditasi Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 19(1), 146–157. <https://doi.org/10.31967/relasi.v19i1.668>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9082>
- Ummah, M. S. (2019). Linear Regression: an introduction to statistical models. In *Sustainability (Switzerland)* 11 (1). The Sage Quantitative Research KIT.
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91.