

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAHA SRIWIJAYA PALEMBANG

Mastuti,SE.,M.Si.

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

Abstrak

Uji validitas menunjukkan jumlah responden yang menjawab kuesioner, yaitu 52 orang dan semua data yang dianalisa valid (tidak ada missing data). Semua variabel jawaban yang diberikan oleh responden > 0,30, yang merupakan batasan dari suatu perhitungan validitas. Uji reliabilitas untuk tiap tabel penelitian diatas menunjukkan besarnya nilai koefisien Cronbach Alpha yaitu 0,921 dari 4 item pernyataan dalam variabel pemberian kompensasi karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang. Sedangkan besarnya nilai koefisien Cronbach Alpha yaitu 0,932 dari 4 item pernyataan dalam variabel kinerja Hotel Graha Sriwijaya Palembang. Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh model regresi : $Y = 2.366 + 870 X$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,838. Hal ini menunjukkan bahwa konstribusi pengaruh variabel bebas, yaitu pemberian kompensasi karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar sebesar 83,8 % kinerja karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang dapat dijelaskan oleh variabel pemberian kompensasi Hotel Graha Sriwijaya Palembang sedangkan sisanya 16,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya. Hasil uji dengan menggunakan uji-t dapatlah dijelaskan bahwa ternyata ada pengaruh yang nyata antara pemberian kompensasi karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang terhadap kinerja karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang.

Kata kunci : *Kompensasi, Kinerja Karyawan*

I.1. PENDAHULUAN

Di dalam mempertahankan kelangsungan hidup, perusahaan dihadapkan pada masalah-masalah, baik yang berasal dari lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Berbagai faktor eksternal seperti konsumen dan pihak ketiga, fluktuasi perekonomian, penetapan kebijakan dan peraturan pemerintah dan lain sebagainya merupakan hal-hal yang berada diluar kendali organisasi. Yang dapat dilakukan hanyalah memiliki wawasan yang jauh kedepan serta melakukan

antisipasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi atau yang mungkin akan terjadi sehingga perusahaan dapat bertahan dan terus berkembang. Dalam rangka pengantisipasi tersebut, maka perusahaan perlu melakukan pembenahan kedalam, antara lain melalui teknologi, struktur organisasi, inovasi, perbaikan metode kerja, peningkatan efisiensi dan produktivitas.

Salah satu hal penting dalam kaitannya kinerja karyawan dalam hal-hal yang berkaitan dengan

pemberian kompensasi kerja perusahaan. Para pimpinan berupaya untuk menciptakan iklim organisasi yang dapat mendukung serta merangsang iklim kerja yang efektif dan efisien, hal ini diharapkan meningkatkan kinerja Hotel Graha Sriwijaya Palembang. Selain itu peningkatan kinerja Hotel Graha Sriwijaya Palembang dapat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi perusahaan yang baik.

Faktor kompensasi kerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat mempengaruhi perusahaan dalam kinerja menciptakan kepuasan kerja para karyawannya. Gaji yang diterima para karyawan masih belum ada yang sesuai dengan Upah Minimum Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2016 yaitu sebesar Rp. 2.940.000 seperti terlihat pada Tabel 1.1. dibawah ini.

Tabel 1.
Daftar Gaji Karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang

No.	J a b a t a n	Jumlah (Rp)
1.	Manager Hotel	4.500.000
2.	Supervisor	4.000.000
3.	Asistent Supervisor	3.000.000
4.	Staf Karyawan	2.500.000

Sumber: Hotel Graha Sriwijaya Palembang, 2016

Salah satu cara agar Hotel Graha Sriwijaya Palembang dapat bersaing dan mempertahankan eksistensinya adalah dengan meningkatkan pemberian insentif kepada karyawan. Pemberian insentif oleh pihak Hotel Graha Sriwijaya Palembang belum dapat dikatakan baik. Pemberian insentif hanya berdasarkan keputusan dari pihak manajemen perusahaan Hotel Graha Sriwijaya Palembang saja tanpa

mengikutsertakan para karyawan dalam pengambilan keputusan.

Faktor pemberian bonus kepada karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang oleh pihak perusahaan masih bersifat insidental, hanya berdasarkan kebijakan yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Artinya, system pemberian bonus pada perusahaan ini belum dapat dikatakan baik dan berkelanjutan. Faktor kompensasi

berbentuk jaminan asuransi bagi karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang telah dilakukan melalui asuransi kecelakaan kerja saja. Diharapkan nantinya cakupan asuransi ini lebih ditingkatkan lagi manfaat dan fungsinya agar para karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi

Faktor utama dalam kinerja karyawan adalah tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Para karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang belum dapat dikatakan tinggi rasa kesetiaannya kepada perusahaan. Ini dapat kita lihat masih besarnya tingkat *turn over* karyawan setiap tahunnya. Faktor prestasi kerja karyawan masih dapat dikatakan belum begitu memuaskan. Hal ini dapat dilihat dengan belum tercapainya target kerja yang telah dibebankan perusahaan kepada para karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang. Faktor tanggung jawab para karyawan masih dapat dikatakan kurang; ini dapat kita lihat masih banyaknya pekerjaan yang belum diselesaikan sesuai dengan beban kerja yang telah ditentukan perusahaan. Faktor ketaatan karyawan Hotel Graha Sriwijaya

Palembang terhadap perusahaan masih belum begitu baik. Masih seringnya peraturan-peraturan kerja yang dilanggar oleh para karyawan. Ini mengakibatkan prestasi kerja karyawan dengan sendirinya belum optimal.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah adalah bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Kompensasi

Salah satu fungsi tradisional bagian personalia adalah penentuan kompensasi bagi para karyawannya. Kompensasi karyawan menurut Dessler (2011:85) adalah sebagai berikut :

Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan.

Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan kecenderungan mereka untuk tetap bersama di organisasinya, walaupun para periset dan para manajer tidak sepakat mengenai sejauh mana kompensasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pengaturan kompensasi yang baik dan benar akan membantu organisasi untuk memperoleh, mempertahankan, dan memelihara suatu tenaga kerja yang produktif. Orientasi perusahaan pada kompensasi sebagai alat untuk memotivasi karyawan, berarti bahwa perusahaan dengan segala kebijakan dan unit pelaksana teknis dibawahnya berusaha untuk memuaskan karyawannya. Sehingga orientasi perusahaan pada karyawannya merupakan salah satu tahap penting dalam pelaksanaan meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya untuk meningkatkan pendapatan perusahaan. Individu-individu termotivasi untuk bekerja pada saat mereka merasa bahwa

imbalan didistribusikan secara adil. Semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawannya maka semakin tinggi motivasi kerjanya, maka mereka akan memberikan layanan yang baik kepada konsumen, dan pada akhirnya akan meningkatkan pendapatan perusahaan.

Tujuan kompensasi adalah memberikan penghargaan kepada para karyawan sehingga masing-masing karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang dapat memajukan perusahaan tersebut. Selain itu kompensasi dijalankan agar mendapatkan karyawan yang berkualitas baik. Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut/membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut Menurut Hasibuan, (2011:54) pengertian kompensasi adalah :

Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

2.1.1. Jenis-jenis kompensasi

Menurut Hasibuan, (2011:58) komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

1. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung

(program tabungan dan anuitas pembelian saham)

2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
3. Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Menurut Notoatmodjo (2012:67), tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi :

1. Menghargai prestasi karyawan
2. Menjamin keadilan gaji karyawan
3. Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan

4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

2.1.2. Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2011:84) ada dua bentuk kompensasi yaitu bentuk kompensasi langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

- a. Upah dan Gaji (Kompensasi dalam bentuk langsung)
- b. Keuntungan dan Pelayanan

2.1.3. Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Menurut (2011:121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja sama
2. Kepuasan Kerja
3. Pengadaan Efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas Karyawan
6. Pengaruh Pemerintah

2.1.4. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Umar (2012:16) adalah:

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Upah
5. Premi
6. Pengobatan
7. Asuransi

2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:216) faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

- *Cost of living,*
- *Labor market influences,*
- *Union influences,*
- *Governmental influences,*
- *Internal influences,*

2.2. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi

kinerja menurut Mangkunegara (2011: 9) adalah :

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya.

Secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara, (2011: 10) adalah:

- Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi

untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

- Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut Handoko (2011: 235), belum adanya kesamaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya dalam menentukan unsur yang harus dinilai dalam proses penilaian kinerja yang dilakukan manajemen/penyelia penilai disebabkan selain terdapat

perbedaan yang diharapkan dari masing-masing perusahaan, juga karena belum terdapat standar baku tentang unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian. Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

1. Kesetiaan,
2. Hasil kerja,
3. Tanggung jawab,
4. Ketaatan,
5. Kejujuran,
6. Kerjasama,
7. Prakarsa,
8. Kepemimpinan,

Proses penilaian prestasi kerja menghasilkan suatu evaluasi atau prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu dan atau prediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Proses penilaian ini kurang mempunyai nilai bila para karyawan tidak menerima umpan balik mengenai prestasi kerja mereka. Tanpa umpan balik, perilaku karyawan tidak akan dapat diperbaiki. Oleh karena itu, bagian

kritis proses penilaian adalah wawancara eksklusif.

2.2.1. Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2005:16) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang

bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkariir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.2.2. Pengukuran Kinerja / Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2012:113) mengemukakan bahwa produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki. Efektivitas mengukur hasil dan mutu pelayanan yang dicapai.

Untuk mengetahui sejauh mana prestasi kerja/kinerja atau produktivitas kerja dari seorang karyawan, dijelaskan menurut Manullang (2010:48), menekankan

pada aspek-aspek yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain adalah :

- a. Keterampilan
- b. Pelaksanaan tugas dengan Penuh Semangat dan Tanggung Jawab

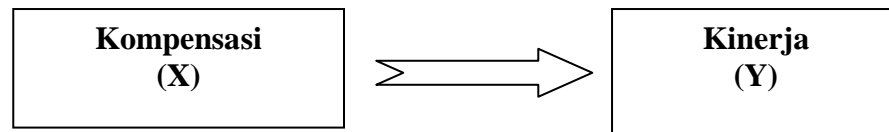
Adapun kebutuhan hidup karyawan yang sangat penting untuk dipenuhi adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan hidup yang bernilai psikologis
 - Kebutuhan akan rasa aman
 - Kebutuhan akan perasaan berhasil
 - Kebutuhan untuk diperlukan sebagai sejawat
- 2) Kebutuhan hidup yang bernilai ekonomis dan bersifat fisik

2.3. Kerangka Fikir.

Berdasarkan beberapa teori penelitian terdahulu serta penelitian awal yang peneliti lakukan untuk melihat pemberian kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Graha Sriwijaya Palembang dapat dirumuskan kerangka fikir yang di dapat digunakan adalah sebagai berikut:

Gambar 1.
Kerangka dasar hubungan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan
Hotel Graha Sriwijaya Palembang



2.4. Hipotesis

Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Dalam kaitannya dengan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Graha Sriwijaya Palembang.

H0 : Tidak ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Graha Sriwijaya Palembang.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian.

Hotel Graha Sriwijaya Palembang yang dijadikan objek penelitian dalam penulisan skripsi ini berlokasi di Jalan Merdeka No. 09 RT. 09 Kelurahan 19 Ilir Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang.

3.2. Sumber data

Klasifikasi data berdasarkan jenis datanya

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dipaparkan dalam bentuk angka-angka. Misalnya adalah jumlah gaji, jumlah karyawan dan lain-lain.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk kata-kata yang mengandung makna. Contohnya seperti anggapan para ahli terhadap kinerja karyawan dan kompensasi kerja.

Sedangkan kualifikasi data berdasarkan sumber data adalah :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih sebagai populasi. Pengambilan data dilakukan melalui wawancara langsung dengan bantuan kuesioner yang terstruktur.
- b. Data Sekunder, yaitu berupa data yang berasal dari peneliti-peneliti terdahulu dan Jurnal Ilmiah serta informasi lain yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

3.3. Populasi Penelitian.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dalam Sugiyono (2010:117). Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang yang berjumlah 56 karyawan..

Tabel 2.
Populasi Hotel Graha Sriwijaya Palembang

No.	Jabatan	Jumlah (orang)
1.	Manager Hotel	1
2.	Supervisor	1
3.	Asistent Supervisor	5
4.	Staf Karyawan	49
	Jumlah	56

Sumber: Hotel Graha Sriwijaya Palembang, 2015

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran variabel

Penelitian ini mengambil metode penentuan responden dengan menggunakan metode populasi.

Artinya seluruh pimpinan dan karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang menjadi responden yang berjumlah 56 responden.

Tabel 3.
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Pertanyaan
1.	Kompensasi (X)	Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat berbentuk adalah:	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Asuransi	Likert	1 2 3 4

		Gaji, Insentif, Bonus, Asuransi. Umar (2012:16)			
2.	Kinerja (Y)	dalam menentukan unsur yang harus dinilai dalam proses penilaian kinerja yang dilakukan manajemen/penyelia adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan. Handoko (2011: 235),	1. Kesetiaan 2. Prestasi Kerja 3. Tanggung jawab 4. Ketaatan	Likert	1 2 3 4

Variabel Penelitian adalah suatu atribut, nilai/ sifat dari objek, individu/ kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari Informasinya serta ditarik kesimpulannya. Alternatif jawaban kuisisioner kompensasi karyawan perusahaan Hotel Graha Sriwijaya Palembang dan kinerja karyawan disusun berdasarkan “Skala Likert” yang diberi notasi angka 1 sampai dengan 5 yang juga mencerminkan nilai bobot dari masing-masing jawaban.

3.5. Metode Analisis.

3.5.1. Uji Validitas

Untuk mendapatkan data yang lebih akurat terlebih dahulu

dilakukan uji validitas internal, yaitu menguji validitas setiap butir pertanyaan (*content validity*). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

3.5.2. Uji Reliabilitas.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dan uji statistik yang digunakan dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $> 0,60$ (Ghazali, 2010:47).

3.5.3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2)

digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model menerangkan variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 (satu) berarti variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen

3.5.4. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan metode analisis Pendekatan Kuadrat Terkecil (*Ordinary Least Square*) dalam rangka mengukur seberapa besar variabel bebas yang berhubungan dengan variabel terikat

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X = Kompensasi karyawan

a = konstant

b = koefisien garis regresi

Pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau =5%.

3.5.5. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor dimensi pemberian kompensasi kerja dengan kinerja karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang secara individual. Menurut Sugiyono (2010:191) langkah-langkah untuk uji t adalah Level of signifikan $\alpha = 5\%$, Kriteria pengujian (*role of test*), H_0 diterima apabila $-z(\alpha/2) \leq z \leq z(\alpha/2)$ dan H_0 ditolak apabila $z > z(\alpha/2)$ atau $z < -z(\alpha/2)$. Perhitungan nilai z, dengan membandingkan z dengan $z(\alpha/2)$ dapat diketahui tingkat signifikannya.

IV. ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1. Variabel Penelitian

4.1.1. Variabel Kompensasi

Hasil responden gaji yang diterima telah sesuai dengan kemampuan yang telah saya berikan pada perusahaan adalah sebanyak 45 responden atau 80% menyatakan sangat setuju dan 11 responden atau 20% menyatakan setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel

ini sangat baik sekali. Dimana sebanyak 45 karyawan sangat setuju dengan gaji yang diterima telah sesuai dengan kemampuan yang telah saya berikan pada perusahaan. Hanya 11 karyawan yang setuju dengan gaji yang diterima telah sesuai dengan kemampuan yang telah saya berikan pada perusahaan. Besarnya insentif yang diterima sudah sesuai dengan hasil kerja yang telah dicapai adalah sebanyak 47 responden atau 83% menyatakan sangat setuju dan 9 responden atau 17 % menyatakan setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik sekali. Dimana sebanyak 47 karyawan sangat setuju dengan besarnya insentif yang diterima sudah sesuai dengan hasil kerja yang telah dicapai. Hanya 9 karyawan yang setuju dengan besarnya insentif yang diterima sudah sesuai dengan hasil kerja yang telah dicapai

Besarnya bonus yang saya terima telah sesuai dengan kinerja yang telah diberikan pada perusahaan adalah sebanyak 40 responden atau 71% menyatakan sangat setuju dan 16 responden atau

29% menyatakan setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik sekali. Dimana sebanyak 40 karyawan sangat setuju dengan besarnya bonus yang saya terima telah sesuai dengan kinerja yang telah diberikan pada perusahaan. Hanya 16 karyawan yang setuju dengan Besarnya bonus yang saya terima telah sesuai dengan kinerja yang telah diberikan pada perusahaan. Jaminan asuransi kerja yang saya terima telah sesuai dengan resiko kerja yang saya hadapi adalah sebanyak 44 responden atau 78% menyatakan sangat setuju dan 12 responden atau 22% menyatakan setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik sekali. Dimana sebanyak 44 karyawan sangat setuju dengan jaminan asuransi kerja yang saya terima telah sesuai dengan resiko kerja yang saya hadapi. Hanya 12 karyawan yang setuju jaminan asuransi kerja yang saya terima telah sesuai dengan resiko kerja yang saya hadapi.

4.1.2. Variabel Kinerja

Kesetiaan yang telah saya berikan kepada perusahaan sudah sesuai dengan keinginan perusahaan adalah sebanyak 45 responden atau 80% menyatakan sangat setuju dan 11 responden atau 20% menyatakan setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik sekali. Dimana sebanyak 45 karyawan sangat setuju Kesetiaan yang telah saya berikan kepada perusahaan sudah sesuai dengan keinginan perusahaan. Hanya 11 karyawan yang setuju dengan Kesetiaan yang telah saya berikan kepada perusahaan sudah sesuai dengan keinginan perusahaan. Prestasi kerja saya selama ini telah sesuai dengan keinginan perusahaan adalah sebanyak 48 responden atau 85 % menyatakan sangat setuju dan 8 responden atau 15 % menyatakan setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik sekali. Dimana sebanyak 45 karyawan sangat setuju prestasi kerja saya selama ini telah sesuai dengan keinginan perusahaan. Hanya 11 karyawan yang setuju dengan prestasi kerja saya selama ini telah

sesuai dengan keinginan perusahaan.

Tanggung jawab kerja saya sudah sangat memuaskan pihak perusahaan adalah sebanyak 44 responden atau 78 % menyatakan sangat setuju dan 12 responden atau 22 % menyatakan setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik sekali. Dimana sebanyak 44 karyawan sangat setuju Tanggung jawab kerja saya sudah sangat memuaskan pihak perusahaan. Hanya 12 karyawan yang setuju dengan tanggung jawab kerja saya sudah sangat memuaskan pihak perusahaan.

Ketaatan dalam bekerja saya selama ini telah mendapatkan apresiasi dari perusahaan adalah sebanyak 50 responden atau 89 % menyatakan sangat setuju dan 6 responden atau 11 % menyatakan setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik sekali. Dimana sebanyak 50 karyawan sangat setuju Ketaatan dalam bekerja saya selama ini telah mendapatkan apresiasi dari perusahaan. Hanya 6 karyawan yang setuju dengan

Ketaatan dalam bekerja saya selama ini telah mendapatkan apresiasi dari perusahaan.

4.2. Analisa Data

4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas Untuk Tiap Tabel Penelitian diatas menunjukkan jumlah responden yang menjawab kuesioner, yaitu 56 orang dan semua data yang dianalisa valid (tidak ada missing data). Semua variabel jawaban yang diberikan oleh responden $> 0,30$, yang merupakan batasan dari suatu perhitungan validitas. Uji reliabilitas Untuk Tiap Tabel Penelitian diatas menunjukkan besarnya nilai koefisien Cronbach Alpha yaitu 0,921 dari 4 item pernyataan dalam variabel pemberian kompensasi karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang. Sedangkan besarnya nilai koefisien Cronbach Alpha yaitu 0,932 dari 4 item pernyataan dalam variabel kinerja.

4.2.2. Analisa Regresi Linear Sederhana

Hasil dengan menggunakan Program SPSS Versi 20 maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2.366 + 0,870 X$$

Dimana :

X = Kompensasi

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien garis regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh variabel pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang diperoleh model regresi : $Y = 2.366 + 0,870 X$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,838. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel bebas, yaitu pemberian kompensasi karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 83,8 % kinerja karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang dapat dijelaskan oleh variabel pemberian kompensasi sedangkan sisanya 16,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil uji dengan uji-t dapat dijelaskan bahwa variabel pemberian kompensasi nilai t-hitungnya = 16,107 atau p-value (sig.) = 0,020,

artinya $p\text{-value} < 5\%$, maka H_0 ditolak, Kesimpulannya adalah ada pengaruh yang nyata antara pemberian kompensasi karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang terhadap kinerja karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang. Pada koefisien konstanta (constant) diperoleh nilai 2,366, artinya jika variabel yang lain dianggap tidak ada maka rata-rata tingkat kinerja karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang sebesar 2,366. Pada variabel pemberian kompensasi diperoleh nilai 0,870. Artinya, jika variabel lain dianggap tetap maka peningkatan satu tingkat kompensasi karyawan akan menaikkan tingkat kinerja karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang sebesar 0,870.

V. KESIMPULAN

Uji validitas untuk tiap tabel penelitian menunjukkan jumlah responden yang menjawab kuesioner, yaitu 52 orang dan semua data yang dianalisa valid (tidak ada missing data). Semua variabel jawaban yang diberikan oleh responden $> 0,30$, yang merupakan batasan dari suatu perhitungan validitas. Uji reliabilitas untuk tiap tabel penelitian diatas menunjukkan

besarnya nilai koefisien Cronbach Alpha yaitu 0,921 dari 4 item pernyataan dalam variabel pemberian kompensasi karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang. Sedangkan besarnya nilai koefisien Cronbach Alpha yaitu 0,932 dari 4 item pernyataan dalam variabel kinerja Hotel Graha Sriwijaya Palembang. Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh model regresi : $Y = 2.366+870 X$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,838. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel bebas, yaitu pemberian kompensasi karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar sebesar 83,8 % kinerja karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang dapat dijelaskan oleh variabel pemberian kompensasi Hotel Graha Sriwijaya Palembang sedangkan sisanya 16,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya. Hasil uji dengan menggunakan uji-t dapatlah dijelaskan bahwa ternyata ada pengaruh yang nyata antara pemberian kompensasi karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang

terhadap kinerja karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong., Muhammad. Pengelolaan Bisnis Dalam Era Globalisasi, PT. Rieneka Cipta Jakarta, 2012
- Atmosoeprapto, *Pengantar Bisnis*, PT. Rieneka Cipta Jakarta, 2010
- Fuad M. Christine H, Nurlela, Sugiarno, Paulus, YEF, *Pengantar Bisnis*, Edisi Kelima, Penerbit Gramedia Pustaka Utama,
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta ., 2010
- Hasibuan. Malayu, *Manajemen Dasar dan Pengertian Masalah*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 2011
- Hasibuan. Malayu, *Manajemen Personalia*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 2012
- Machhfoedz. Mahud, Pengantar Bisnis Modern, Penerbit ANDI Jakarta, 2010
- Mangkunegara AA, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rosda Karya Bandung, 2012
- Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010
- Puspowarsito, Herianto.. *Metode Penelitian Organisasi: Dengan Aplikasi Program SPSS*. Humaniora. Bandung, 2008
- Rietveldt, J. C. Disadur oleh Hadibroto, *Pengantar Ilmu Manajemen*, PT. Ichtar Baru, 2011
- Rivai. Veithhzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Penerbit PT. Rieneka Cipta Jakarta, 2010
- Robbins, Stephen, & Judge Timothy, disadur oleh Hadibroto, *Prilaku Keorganisasian*, Penerbit PT. Ikhtiar Baru, Jakarta, 2012

- Sukanto, Reksahadiprodjo,
Hedirachman
Ranupandayo Irawan,
**Pengantar Ekonomi
Bisnis**, Penerbit BPFE
Yogyakarta, 2012
- Sondang. P. Siagian, *Sistem
Informasi Manajemen*,
Penerbit PT. Rieneka
Cipta Jakarta, 2010
- Sugiyono, *Statistika Untuk Bisnis*,
Penerbit PT.
ALFABETA, Jakarta,
2010