



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
JE MERIDIEN HOTEL KOTA SORONG**

Yerrynaldo Loppies
Universitas Victory Sorong
(Naskah diterima: 1 Maret 2020, disetujui: 25 April 2020)

Abstract

The purpose of this study to be achieved is: to get comparative support for employee performance at PT JE Meridien Hotel Sorong. Data collection uses a survey method through the distribution of questionnaires to respondents. The process of dissemination and interviews are carried out directly in the place that is the object of research. The reason for using the survey method by issuing questionnaires to respondents is so that researchers can save time, energy and money. The use of this method is also expected to reveal the true perception of respondents. The data analysis technique used in this study is a quantitative analysis consisting of: Test Validity and Reliability. PT. JE Meridien Hotel Sorong has a determined proportion (r^2) of 0.608 or 60.8%. This is related to the contribution of employees at PT JE Meridien Hotel Sorong by 60.8% while the remaining 39.2% was approved by other factors which were not approved in this study.

Keywords: Compensation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini yang ingin dicapai adalah: untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT JE Meridien Hotel Sorong. Pengumpulan data menggunakan metode survey melalui pembagian kuesioner kepada responden. Proses penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung di tempat yang menjadi obyek penelitian. Alasan menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden adalah agar peneliti dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya. Penggunaan metode tersebut juga diharapkan dapat mengungkap persepsi responden yang sebenarnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang terdiri dari : Uji Validitas dan Reliabilitas. Besarnya kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT JE Meridien Hotel Sorong dimana diketahui koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,608 atau 60,8% Hal ini berarti bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT JE Meridien Hotel Sorong sebesar 60,8% sedangkan selebihnya yaitu 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen penggerak dalam proses dan keberhasilan perusahaan. Tanpa adanya, sumber daya manusia yang mumpuni dan yang satu padan dengan tujuan perusahaan, perusahaan tidak akan bergerak maju. Mengelola sumber daya manusia akan berbeda dengan mengelola sebuah mesin yang merupakan benda mati. Dikarenakan, pada dasarnya sumber daya manusia yang bekerja untuk perusahaan atau yang biasa disebut dengan karyawan mempunyai beberapa pertimbangan, salah satunya adalah kompensasi. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan menentukan kelayakan hidup dan kesejahteraan karyawan tersebut. Sedangkan, perusahaan pada dasarnya membutuhkan karyawan yang produktif, tetapi dilain sisi karyawan mengharapkan kesesuaian kompensasi yang diterima sehingga mereka nantinya dapat menjadi loyal terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan lantas kinerja mereka akan meningkat. Antara keduanya, kompensasi dan kinerja mempunyai keterkaitan satu sama lain.

Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2012:6) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melak-

sanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan observasi penulis ketika melaksanakan penelitian lapangan, terdapat banyak karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah dan kinerja kerja yang kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya inisiatif karyawan untuk mengisi waktu kerja pada saat tidak ada tamu atau pada saat tingkat hunian rendah. Karyawan tersebut lebih memilih bersantai-santai saat tingkat hunian rendah dari pada harus mengerjakan hal-hal lain yang mempengaruhi operasional, seperti pada *Food and Beverage Service* saat tamu sedang sepi sebagian dari karyawan lebih memilih membuang-buang waktu dengan bermain *handphone* (HP) pada saat jam kerja dan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam memanfaatkan jam istirahat, sebagian dari karyawan tersebut khususnya karyawan perempuan pada saat jam kerja masuk, sebagian dari mereka banyak yang duduk bersantai-santai di *locker*, padahal jam istirahat sudah habis. Mereka memilih tidur-tiduran sehingga menunda waktu mereka untuk melakukan pekerjaan. Selanjutnya pada PT JE Meridien

Hotel Sorong juga ditemukan karyawan yang tidak peduli pada lingkungan sekitar kerja, misalnya saja karyawan-karyawan tidak mau memperhatikan kebersihan lingkungan kerja masing-masing divisi, mereka hanya mau melaksanakan pembersihan jika dipaksakan oleh salah satu *supervisor* yang bersangkutan setelah diberikan teguran keras dari *owner* untuk dilakukannya pembersihan lingkungan kerja.

Setiap karyawan di PT JE Meridien Hotel Sorong baik itu karyawan tetap yang sudah bekerja lebih dari satu tahun, karyawan tetap yang bekerja belum sampai satu tahun, maupun DW memiliki tanggung jawab yang sama terhadap pekerjaan mereka. Tidak ada perbedaan tanggung jawab antara masing-masing karyawan dalam bekerja, padahal dalam hal ini kompensasi yang mereka terima berbeda. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Selain itu, kompensasi menjadi suatu gambaran status sosial seorang karyawan. Kompensasi yang sesuai dapat menentukan apakah pegawai akan tetap bertahan bekerja, atau keluar dari tempat bekerja. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal, sehingga menghasil-

kan kinerja optimal. Selain itu penulis juga menemukan masalah tentang tidak sesuainya pemberian uang jasa layanan kepada karyawan, hal ini dilihat dari besarnya pendapatan hotel pada saat kamar hotel terjual penuh dan event pada bulan tersebut ramai, namun uang jasa layanan yang diberikan tidak sesuai dengan event yang full pada bulan berjalan tersebut.

II. KAJIAN TEORI

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2011:12) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasaannya. Ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat (Hasibuan 2011:22).

Pengertian Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2010:239) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Hasibuan (2005:117) berpendapat kompensasi merupakan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberi-

kan mendapatkan imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Karakteristik Kompensasi

Terdapat lima karakteristik yang harus dimiliki kompensasi apabila dikehendaki secara optimal dan efektif dalam mencapai tujuannya (Simamora 2004:47). Karakteristik tersebut adalah:

1. Arti penting

Sebuah imbalan tidak dapat mempengaruhi orang lain jika hal tersebut tidak penting. Tantangan dalam merancang sistem imbalan adalah mencari imbalan yang dapat mendekati kisaran pada karyawan dan dapat menerapkan berbagai imbalan tersedia adalah penting bagi semua tipe individu berbeda di dalam organisasi.

2. Fleksibilitas

Jika sistem imbalan disesuaikan dengan karakteristik unik dari anggota individu dan jika imbalan disediakan tergantung pada tingkat kinerja tertentu, maka imbalan memerlukan berbagai tingkat fleksibilitas.

3. Frekuensi

Semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, maka semakin besar potensi daya guna sebagai alat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, imbalan yang didambakan adalah imbalan yang dapat

diberikan dengan sering tanpa kehilangan arti pentingnya.

4. Visibilitas

Imbalan mestilah dapat dilihat jika dikehendaki supaya karyawan merasakan hubungan antara kinerja dan imbalan.

5. Biaya

Sistem kompensasi nyata tidak dirancang tanpa pertimbangan terhadap biaya imbalan yang tercakup. Semakin rendah biayanya, semakin diinginkan imbalan tersebut dari sudut pandang organisasi.

Tujuan Kompensasi

Menurut Swasto (2011:110), tujuan pemberian kompensasi pada umumnya adalah sebagai alat pemelihara dan motivasi agar karyawan memberikan komitmennya kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, kompensasi yang tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para karyawan.
2. Mempertahankan karyawan yang baik, kompensasi yang layak dan adil dapat mempertahankan karyawan yang kompeten untuk tetap bertahan dalam organisasi.

3. Meraih keunggulan kompetitif. Sistem kompensasi yang efektif akan menciptakan keunggulan kompetitif organisasi.
4. Meningkatkan produktivitas, sistem kompensasi yang efektif akan meningkatkan gairah kerja karyawan.
5. Memudahkan sasaran strategis, kompensasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
6. Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan hukum dan perundangan yang berlaku.

Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Menurut Rivai (2006:358), kompensasi terdiri dari:

1. Kompensasi Finansial
 - a. Gaji
 - b. Upah
 - c. Insentif
 - d. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)
2. Kompensasi Nonfinansial
 - a. Pekerjaan adalah tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian.

- b. Lingkungan kerja adalah kebijakan yang sehat, supervisi kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Mangkunegara (2002:85), mengemukakan bahwa ada enam (6) faktor yang memengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu:

1. Faktor pemerintah
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
3. Standar dan biaya hidup pegawai
4. Ukuran perbandingan upah
5. Permintaan dan persediaan
6. Kemampuan membayar

Kinerja

Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2012:6) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sistem untuk menilai dan mengetahui apakah seorang kar-

yawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal karyawan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karier karyawan yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan (Sedarmayanti 2007:261).

Pentingnya Penilaian Kinerja

Ada beberapa alasan perlunya penilaian kinerja dari sudut pandang perusahaan menurut Swasto (2011:107):

- a. Sistem evaluasi memungkinkan strategi dan tujuan organisasi diterjemahkan ke dalam tujuan dan standar pekerjaan.
- b. Meskipun ukuran standar evaluasi kinerja dinyatakan kurang sempurna, namun perbedaan individu dalam kinerjalah yang menyebabkan adanya perbedaan dalam penggajian dan promosi.
- c. Data dan evaluasi kinerja dan umpan baliknya sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk pembelaan jika kemungkinan ada protes dari pekerja atau karyawan.
- d. Evaluasi kinerja memberikan dasar yang rasional bagi pembagian bonus atau penggajian.
- e. Dimensi evaluasi dan standarnya dapat mengoperasionalkan tujuan strategis dan

menjelaskan harapan organisasi terhadap kinerja para pekerja.

- f. Evaluasi kinerja menyediakan umpan balik bagi individu sebagai bagian dari proses manajemen kinerja.
- g. Kriteria penilaian dapat memasukan kerja tim menjadi fokus penilaian.
- h. Hasil evaluasi kinerja dapat dipakai sebagai dasar untuk memenuhi kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- i. Hasil evaluasi kinerja diperlukan bagi perencanaan dan pengembangan karir.
- j. Mengenal para pekerja yang berpotensi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar, baik untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2007:195) adalah:

- a. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- b. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti mempromosikan karyawan berprestasi, menindak karyawan yang

kurang berprestasi, melatih, membina dan mendisiplinkan karyawan.

- c. Sebagai kriteria untuk melakukan validasi keabsahan suatu alat tes. Caranya, hasil tes dikorelasikan dengan penilaian kinerja untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa hasil skor/tes dapat meramalkan kinerja, maka penilaian kinerja tidak dapat digunakan secara sah untuk tujuan apapun.
- d. Memberikan umpan balik kepada karyawan, sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan pengembangan karier.

Aspek-aspek yang Dinilai

Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:95) adalah:

- a. Prestasi Kerja
- b. Kejujuran
- c. Kedisiplinan
- d. Kreativitas
- e. Kerjasama
- f. Kepemimpinan
- g. Kepribadian
- h. Prakarsa
- i. Kecakapan
- j. Tanggung Jawab

III. METODE PENELITIAN

Adapun lokasi penelitian dalam penulisan ini adalah PT JE Meridien Hotel Sorong Jalan Basuki Rahmat Km 7.5 Sorong. Objek penelitian penulisan ini dilakukan pada pengaruh kompensasi yang ditawarkan oleh PT JE Meridien Hotel Sorong Terhadap Kinerja Karyawan.

Identifikasi dan Pengukuran Variabel

Berdasarkan pokok masalah dan hipotesis yang diajukan, variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Variabel bebas (*Independent variabel*)

Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah kompensasi (X):

Indikator :

- a. Kompensasi langsung

Kompensasi ini merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang berupa:

- 1. Gaji
- 2. Upah
- 3. Insentif

- b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan kepada karyawan sebagai upaya meningkat-

kan kesejahteraan para karyawan, seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun dan lain - lain.

Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja (Y).

Indikator :

1. Prestasi Kerja
2. Kejujuran
3. Kedisiplinan
4. Kreativitas
5. Kerjasama
6. Kepemimpinan
7. Kepribadian
8. Prakarsa
9. Kecakapan
10. Tanggung Jawab

Populasi

Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel seIndonesia. Adapun jumlah karyawan pada PT JE Meridien Hotel Sorong yaitu sebanyak 56 orang karyawan.

Sampel

Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah keselu-

han karyawan PT JE Meridien Hotel Sorong berjumlah 56 orang karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah :

1.Data Primer

Data primer dari penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden, meliputi: identitas dan tanggapan responden atau seluruh karyawan PT JE Meridien Hotel Sorong.

2.Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan, majalah-majalah perekonomian, dan informasi dokumentasi lain yang dapat diambil melalui sistem *on-line* (internet).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan metode survey melalui pembagian kuesioner kepada responden. Proses penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung di tempat yang menjadi obyek penelitian. Alasan menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden adalah agar peneliti dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya. Penggunaan metode tersebut juga diharapkan dapat me-

ngungkap persepsi responden yang sebenarnya.

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner
4. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang terdiri dari:

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas menggunakan rumus korelasi produk moment atau dengan program SPSS, maka hasil valid ditentukan dengan membandingkan nilai r dengan kolom *Corrected Item Total Correlation*. *Corrected Item Total Correlation* > r tabel maka item-item pernyataan dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian statistik ini dengan menggunakan teknik statistik *Cronbach's Alpha*. jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka variabel tersebut dikatakan reliabel

Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal, dan sebaliknya.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X . Koefisien ini juga digunakan untuk menentukan apakah garis regresi sederhana Y terhadap X sudah tepat digunakan sebagai pendekatan atas suatu pengaruh variabel terhadap observasi koefisien determinan dicari dengan rumus **regresi linear sederhana** adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y :Kompensasi

X :Kinerja Karyawan

a : nilai konstan

b : koefisien regresi

e : standar eror

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis nol bahwa koefisien determinasi majemuk dalam populasi, R^2 , sama dengan

nol. Uji signifikansi meliputi pengujian signifikansi persamaan regresi secara keseluruhan serta koefisien regresi parsial spesifik. Uji keseluruhan dapat dilakukan dengan menggunakan statistik F .

Statistik uji ini mengikuti distribusi F dengan derajat kebebasan k dan $(n-k-1)$ (Malhotra, 2006). Jika hipotesis nol keseluruhan ditolak, satu atau lebih koefisien regresi majemuk populasi mempunyai nilai tak sama dengan 0.

Uji F parsial meliputi penguraian jumlah total kuadrat regresi SS_{reg} menjadi komponen yang terkait dengan masing-masing variabel independen. Dalam pendekatan yang standar, hal ini dilakukan dengan mengasumsikan bahwa setiap variabel independen telah ditambahkan ke dalam persamaan regresi setelah seluruh variabel independen lainnya telah disertakan. Kenaikan dari jumlah kuadrat yang dijelaskan, yang disebabkan oleh penambahan sebuah variabel independen X_i .

Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2001).

Langkah-langkah Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi adalah:

1. Perumusan Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)

$H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : \beta_0 \neq 0$, Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y).

2. Penentuan harga t tabel berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan

1. Taraf signifikansi = 5% (0,05)

2. Derajat kebebasan = $(n-1-k)$

Uji hipotesis dilakukan dengan pengujian uji t . Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 21.0*. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikansi koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian. Kesimpulan hipotesis dilakukan berdasarkan t-test untuk menguji signifikansi variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Tingkat ketetapan regresi ditunjukkan oleh determinan (R^2) yang besarnya berkisar antara $0 \leq R^2 \leq 1$. Makin tepat sebuah garis regresi linear digunakan sebagai pendekatan apabila nilai R^2 sama dengan 1 maka pendekatan itu benar-benar sempurna.

IV. HASIL PENELITIAN

PT JE Meridien Hotel merupakan hotel berbintang dua yang telah beroperasi di kota Sorong selama 11 tahun. Tepatnya *soft opening* dilakukan pada bulan Januari 2007 PT JE Meridien Hotel diresmikan yang pada

saat diresmikan hotel ini memiliki fasilitas sebagai berikut:

1. *Standar Room*
2. *Superior Room*
3. *Deluxe Room*
4. *Executive Suite Room*
5. *JE Meridien Suite Room*
6. *Restaurant*
7. *Meeting Conference*
8. *Café*

PT JE Meridien Hotel ini berlokasi di Jalan Basuki Rahmat km. 7,5 (Depan Bandara DEO) Kota Sorong – Prop. Papua Barat – Indonesia. Informasi Tambahan: Email: jemeridien.sorong@yahoo.com

Deskripsi Data Responden

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT JE Meridien Hotel Sorong. Untuk menjawab kebenaran hipotesis maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada 56 orang responden dan yang mengembalikan kuesioner sebanyak 30 orang. Setelah seluruh data dan informasi berhasil dikumpulkan maka proses atau tahapan kedua yang peneliti lakukan adalah membuat tabulasi data.

Pada table 3.4 dapat dilihat responden berdasarkan usia 15-20 Thn terdapat 2 respon-

den (6,67%), usia 21-30Thn terdapat 17 responden (56,66%), usia 31-40Thn terdapat 9 responden (30%) dan usia ≥ 41 Thn terdapat 2 responden (6,67%).

Tabel 3.5 Profil Umum Responden Berdasarkan Pendapatan

Keterangan	Jumlah	Presentase
<2.000.000	4	13,33%
2.000.000-3.000.000	23	76,67%
>3.000.000	3	10%
Total	30	100%

Sumber data: Hasil penelitian, data diolah kembali

Distribusi Frekuensi

Sebelum dilakukan tahapan pengujian hipotesis terlebih dahulu di analisis dan di narasikan distribusi jawaban responden untuk setiap item pertanyaan yang mendukung masing-masing variable penelitian. Adapun distribusi frekuensi masing-masing variable dapat dilihat dibawah ini:

Distribusi Frekuensi Kompensasi (X)

Didalam model penelitian ini variabel pertama yang digunakan adalah kompensasi. Didalam mengukur kompensasi, digunakan 13 item pernyataan. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 3.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Indikator : Gaji

No	Butir Pertanyaan	Skala	F	(%)
1	Gaji yang diberikan oleh perusahaan setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari	5	6	20,0%
		4	15	50,0%
		3	3	10,0%
		2	6	20,0%
		1	-	-

Sumber data: Hasil penelitian, data diolah kembali.

Artinya bahwa, para karyawan PT JE Meridien Hotel merasakan gaji yang diberikan sudah bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari meskipun masih ada yang menjawab sangat setuju dan tidak setuju.

Tabel 3.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Indikator : Gaji

No	Butir Pertanyaan	Skala	F	(%)
1	Gaji atau upah yang Anda terima diberikan tepat waktu	5	3	10,0%
		4	10	33,3%
		3	6	20,0%
		2	8	26,7%
		1	3	10,0%

Sumber data : Hasil penelitian, data diolah kembali.

Artinya bahwa, para karyawan PT JE Meridien Hotel merasa-gaji atau upah yang diberikan sudah tepat waktu meskipun masih ada yang menjawab tidak setuju.

Tabel 3.8 Distribusi Frekuensi Variabel
Kompensasi Indikator : Gaji

No	Butir Pertanyaan	Skala	F	(%)
1	Imbalan yang Anda terima sesuai dengan pekerjaan yang Anda kerjakan.	5	4	13,3%
		4	12	40,0%
		3	5	16,7%
		2	8	26,7%
		1	1	3,3%

Sumber data: Hasil penelitian, data diolah kembali.

Artinya bahwa, para karyawan PT JE Meridien Hotel merasakan imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan meskipun masih ada yang menjawab tidak setuju.

Tabel 3.9 Distribusi Frekuensi Variabel
Kompensasi Indikator : Gaji

No	Butir Pertanyaan	Skala	F	(%)
1	Gaji atau upah yang Anda terima sesuai dengan jenjang pendidikan dan jabatan Anda	5	3	10,0%
		4	15	50,0%
		3	5	16,7%
		2	5	16,7%
		1	2	6,6%

Sumber data: Hasil penelitian, data diolah kembali.

Artinya bahwa, para karyawan PT JE Meridien Hotel merasakan gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan jenjang pendidikan dan jabatan meskipun masih ada yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju.

Tabel 3.10 Distribusi Frekuensi Variabel
Kompensasi Indikator : Upah

No	Butir Pertanyaan	Skala	F	(%)
1	Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok mencukupi kebutuhan Anda.	5	2	6,6%
		4	7	23,4%
		3	6	20,0%
		2	12	40,0%
		1	3	10,0%

Sumber data: Hasil penelitian, data diolah kembali.

Artinya bahwa, para karyawan PT JE Meridien Hotel merasakan tunjangan yang diberikan masih belum mencukupi kebutuhan meskipun masih ada yang menjawab setuju.

Tabel 3.11 Distribusi Frekuensi Variabel
Kompensasi Indikator : Insentif

No	Butir Pertanyaan	Skala	F	(%)
1	Anda mendapatkan bonus dari perusahaan apabila Anda telah menyelesaikan pekerjaan Anda tepat waktu	5	1	3,3%
		4	13	43,3%
		3	5	16,7%
		2	8	26,7%
		1	3	10,0%

Sumber data: Hasil penelitian, data diolah kembali.

Pada tabel butir pertanyaan keenam diatas terlihat dari item pernyataan yang digunakan menunjukkan bahwa dari 30 responden, sebagian besar menjawab setuju. Artinya bahwa, para karyawan PT JE Meridien Hotel merasakan bonus yang diberikan sesuai meskipun masih ada yang menjawab tidak setuju.

Tabel 3.12 Distribusi Frekuensi Variabel
Kompensasi Indikator : Insentif

No	Butir Pertanyaan	Skala	F	(%)
1	Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan motivasi saya.	5	5	16,7%
		4	13	43,3%
		3	5	16,7%
		2	6	20,0%
		1	1	3,3%

Sumber data: Hasil penelitian, data diolah kembali.

Artinya bahwa, para karyawan PT JE Meridien Hotel merasakan insentif yang diberikan dapat meningkatkan motivasi kerja meskipun masih ada yang menjawab tidak setuju.

Tabel 3.13 Distribusi Frekuensi Variabel
Kompensasi Indikator : Gaji

No	Butir Pertanyaan	Skala	F	(%)
1	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kesepakatan.	5	13	43,3%
		4	13	43,3%
		3	1	3,4%
		2	3	10,0%
		1	-	-

Sumber data: Hasil penelitian, data diolah kembali.

Artinya bahwa, para karyawan PT JE Meridien Hotel merasakan gaji yang diberikan sesuai kesepakatan.

Tabel 3.14 Distribusi Frekuensi Variabel
Kompensasi Indikator : Gaji

No	Butir Pertanyaan	Skala	F	(%)
1	Kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan kinerja.	5	10	33,3%
		4	9	30,0%
		3	3	10,0%
		2	7	23,4%
		1	1	3,3%

Sumber data : Hasil penelitian, data diolah kembali.

Artinya bahwa, para karyawan PT JE Meridien Hotel merasakan kenaikan gaji mampu meningkatkan kinerja.

Tabel 3.15 Distribusi Frekuensi Variabel
Kompensasi Indikator : Tunjangan

No	Butir Pertanyaan	Skala	F	(%)
1	Perusahaan memberikan tunjangan hari besar keagamaan kepada saya setiap tahun	5	15	50,0%
		4	9	30,0%
		3	-	-
		2	5	16,7%
		1	1	3,3%

Sumber data : Hasil penelitian, data diolah kembali.

Artinya bahwa, para karyawan PT JE Meridien Hotel merasakan perusahaan memberikan tunjangan hari besar keagamaan setiap tahun.

**Tabel 3.16 Distribusi Frekuensi Variabel
Kompensasi Indikator : Tunjangan**

No	Butir Pertanyaan	Skala	F	(%)
1	Biaya pengobatan apabila Anda sakit ditanggung oleh perusahaan	5	2	6,6%
		4	-	-
		3	8	26,7%
		2	12	40,0%
		1	8	26,7%

Sumber data: Hasil penelitian, data diolah kembali.

Artinya bahwa, para karyawan PT JE Meridien Hotel merasakan perusahaan belum memberikan penanggungan biaya sakit.

**Tabel 3.17 Distribusi Frekuensi Variabel
Kompensasi Indikator : Tunjangan**

No	Butir Pertanyaan	Skala	F	(%)
1	Kebijaksanaan atau sistem pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus di perusahaan ini cukup adil.	5	-	-
		4	3	10,0%
		3	11	36,7%
		2	6	20,0%
		1	10	33,3%

Sumber data: Hasil penelitian, data diolah kembali.

Artinya bahwa, para karyawan PT JE Meridien Hotel merasakan kebijakan pemberian gaji, jaminan sosial serta tunjangan belum cukup adil.

Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

Didalam mengukur variabel kinerja karyawan, digunakan 8 item pertanyaan. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi

yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel-tabel berikut ini:

**Tabel 3.18 Distributor Frekuensi Variabel
Kinerja Karyawan Indikator : Prestasi Kerja**

No	Butir Pertanyaan	Skala	F	(%)
1	Karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standart perusahaan	5	2	6,7%
		4	11	36,7%
		3	13	43,3%
		2	4	13,3%
		1	-	-

Sumber data : Hasil penelitian, data diolah kembali

Artinya bahwa para karyawan PT JE Meridien Hotel merasakan belum dapat melakukan proses kerja dengan baik meskipun masih ada yang menjawab setuju.

**Tabel 3.20 Distributor Frekuensi Variabel
Kinerja Karyawan Indikator : Kedisiplinan**

No	Butir Pertanyaan	Skala	F	(%)
1	Jumlah pekerjaan karyawan dikerjakan sesuai dengan target perusahaan	5	-	-
		4	8	26,7%
		3	21	70,0%
		2	1	3,3%
		1	-	-

Sumber data : Hasil penelitian, data diolah kembali

Artinya bahwa para karyawan PT JE Meridien Hotel merasakan jumlah pekerjaan karyawan dikerjakan belum sesuai target perusahaan meskipun masih ada yang menjawab setuju.

Tabel 3.22 Distributor Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan Indikator : Kepribadian

No	Butir Pertanyaan	Skala	F	(%)
1	Pemakaian sumber daya perusahaan oleh karyawan digunakan secara hemat.	5	1	3,3%
		4	17	56,7%
		3	11	36,7%
		2	1	3,3%
		1	-	-

Sumber data : Hasil penelitian, data diolah kembali

Artinya bahwa para karyawan PT JE Meridien Hotel merasakan pemakaian sumber daya perusahaan digunakan karyawan secara hemat meskipun masih ada yang menjawab ragu-ragu.

Analisis Data

Pengujian Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kelayakan dan keandalan dari hasil survey tersebut, maka dilakukan pengujian dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*, dihasilkan nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item total correlation* lebih besar dari pada *r* tabel (*r* hitung > *r* tabel), sehingga masing-masing butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Uji reliabilitas dengan menggunakan uji *cronbach's alpha*.

Variabel dikatakan reliabel, jika nilai *cronbach's alpha* > 0.60 dan kuesioner dinyatakan andal.

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 30 orang karyawan PT JE Meridien Hotel Sorong, maka nilai *r* tabel dapat diperoleh melalui tabel *r* dengan *df* (*degree of freedom*) = *n* - 2, jadi *df* = 30 - 2 = 28, maka nilai *r* tabel = 0,306. *r* tabel dapat dilihat pada lampiran tabel *r* dengan $\alpha = 5\%$. Butir pernyataan dikatakan valid jika *r* hitung > *r* tabel. Berikut disajikan hasil pengujian validitas Variabel Kompensasi sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Variabel	Croanbach's Alpha	Croanbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
Kompensasi	0,885	>0,60	Realibel

Sumber : (data Primer yang diolah,)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Croanbach's Alpha* kompensasi adalah sebesar 0,885. Dimana nilai 0,885 > 0,60 yang menunjukkan bahwa instrumen kompensasi realibel atau handal.

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Dengan menggunakan jumlah respnden sebanyak 30 rang karyawan PT JE Meridien Hotel, maka nilai *r* tabel dapat diperoleh melalui tabel *r* dengan *df* (*degree f freedom*) =

$n - 2$, jadi $df = 30 - 2 = 28$, maka nilai r tabel = 0,306. r tabel dapat dilihat pada lampiran tabel r dengan $\alpha = 5\%$. Butir pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut disajikan hasil pengujian validitas Variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

**Tabel 3.28 Hasil Uji Validitas Variabel
Kinerja Karyawan**

Item	Korelasi <i>product moment</i> (r)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Item 1	0,843	0,306	Valid
Item 2	0,758	0,306	Valid
Item 3	0,776	0,306	Valid
Item 4	0,801	0,306	Valid
Item 5	0,738	0,306	Valid
Item 6	0,601	0,306	Valid
Item 7	0,776	0,306	Valid
Item 8	0,469	0,306	Valid

Sumber : (data Primer yang diolah,)

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 8 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini, menunjukan bahwa ke-8 item pernyataan tersebut dinyatakan valid, karena dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,306). Dengan demikian, data yang diperoleh layak digunakan untuk analisis selanjutnya, analisis regresi linear sederhana. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas variabel

kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.29 Hasil Uji Reliabilitas Variabel
Kinerja Karyawan**

Variabel	<i>Croanbach's Alpha</i>	<i>Croanbach's Alpha yang disyaratkan</i>	Keterangan
Kinerja karyawan	0,913	>0,60	Realibel

Sumber : (data Primer yang diolah,)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Croanbach's Alpha* kompensasi adalah sebesar 0,913. Dimana nilai $0,913 > 0,60$ yang menunjukkan bahwa instrumen kompensasi realibel atau handal.

Uji Persyaratan Analisis

Uji Simultan (F)

Uji F ini bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil F-test ini dapat dilihat lengkapnya pada output SPSS pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.30

Rangkuman Hasil Analisis Statistik

Variabel	Koefisien	t_{hitung}	Signifikansi
Konstanta	0,037	0,061	
Kompensasi	1,007	6,591	0,952
R	0,780		
<i>Adjusted R²</i>	0,608		
F Hitung	43,438		

Sumber : Data primer diolah

Dalam ringkasan tabel diatas hasil uji simultan (uji F), dihasilkan F-hitung 43,438 > F-tabel 4.196 artinya signifikan (df1 = 2 - 1 dan df2 = 30 - 2 = 28). Signifikan disini berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya, karena F-Hitung > F-Tabel, maka dapat disimpulkan hipotesis nihil (Ho) yang berbunyi “Tidak ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT JE Meridien Hotel **“ditolak”**, sedangkan hipotesis kinerja Ha yang berbunyi “Ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT JE Meridien Hotel **“diterima”**”.

Uji Parsial (t)

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil t-test ini dapat dilihat lengkapnya pada output SPSS pada tabel diatas. Dalam ringkasan tabel diatas hasil uji parsial (uji t), dihasilkan t-hitung kompensasi t-hitung 6,591 > t-tabel 1.701 artinya signifikan (df1 = 2 - 1 dan df2 = 30 - 2 = 28). Signifikan disini berarti Ha diterima dan Ho ditolak.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT JE Meridien Hotel Kota Sorong. Penyelesaian model

regresi linier sederhana dilakukan dengan bantuan *Program SPSS for Windows Release 21.0* dan perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada tabel diatas. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.037 + 1.007 X + e$$

Persamaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. Nilai konstanta sebesar 0.037 menyatakan jika ada peningkatan kompensasi dalam hal ini para karyawan PT JE Meridien Hotel Kota Sorong, maka skor akan naik sebesar 0.037 satuan. Nilai koefisien kinerja karyawan sebesar 1.007 menyatakan jika terjadi peningkatan kompensasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1.007.

Koefisien Determinasi

Harga koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh indikator kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel JE Meridien dimana diketahui koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,608 atau 60,8%. Hal ini berarti bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel JE Meridien sebesar 60,8% sedangkan selebihnya yaitu 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel diatas ternyata variabel kompensasi (X) mempunyai koefisien

sebesar 0.780 dan korelasi determinasi sebesar 0.608 terhadap kinerja karyawan (Y).

V. KESIMPULAN

Hasil penelitian diperoleh regresi sederhana positif yaitu $Y = 0.037 + 1.007 X + e$. Dari persamaan regresi linear sederhana ini menunjukkan bahwa jika nilai kompensasi bertambah atau naik, maka nilai kinerja karyawan juga akan bertambah atau naik 1.007. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT JE Meridien Hotel Sorong. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja kerja karyawan pada PT JE Meridien Hotel Sorong.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Gozhali, Imam. “ *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan MSP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID): Bumi Aksara.
- Mangkunegara AP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung (ID) : PT Remaja Rosdakarya.
- Naresh K. Malhotra. 2006. *Riset Pemasaran Jilid II, Indeks*, Jakarta.
- Rivai V. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta (ID): PT Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta (ID): Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Swasto B. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Ilham Jaya.
- Sugiyono.2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syamsul Hadi. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Akuntansi Keuangan, Yogakart: Ekonisia*.