**Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Aria Mulyapradana1 , Tri Rosewati2, Farikhul Muafiq3

Politeknik Pusmanu1,2,3

1e-mail : [ariamulyapradana@gmail.com](mailto:ariamulyapradana@gmail.com)

2e-mail : [trirosewati2@gmail.com](mailto:trirosewati2@gmail.com)

3e-mail : farikhul@gmail.com

**Abstrak :** Persaingan di era globalisasi yang semakin ketat perusahaan dituntut untuk dapat memenangkan persaingan bisnis dengan sehat. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan sejauh mana pimpinan menciptakan dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan atas pemberian kompensasi oleh perusahaan dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat agar tercapai tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Dafam Kota Pekalongan. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 16.0 dan metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan sejumlah 44 responden dengan menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert, yang masing-masing telah diuji menggunakan validitas dan reliabilitas. Analisas data yang digunakankan analisis regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dapat dijeleskan bahwa ada pengaruh nyata antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Dafam Kota Pekalongan.

**Kata kunci : pemberian kompensasi, kinerja, karyawan dan hotel**

**Abstract:** Competition in the increasingly stringent era of globalization companies are required to be able to win business competition with a healthy. The success of a company is determined by the extent to which leaders create and produce good employee performance to achieve predetermined goals. Providing compensation is an activity to improve employee performance. Satisfaction with compensation given by the company can influence employees to work more enthusiastically to achieve company goals. The purpose of this study was to examine the effect of giving compensation to employee performance in Dafam Hotel, Pekalongan City. The method used is a quantitative method using SPSS version 16.0 and data collection methods by observation, interviews and distributing questionnaires to employees of the Dafam Hotel in Pekalongan City with a total of 44 respondents using census techniques. Data collection techniques using a questionnaire with a Likert scale, each of which has been tested using validity and reliability. Analysis of the data used simple linear regression analysis and hypothesis testing using the t test can be concluded that there is a real effect between the provision of compensation on employee performance in the Dafam Hotel, Pekalongan City.

**Keywords: compensation, performance, employees and hotel**

**PENDAHULUAN**

Di era globalisasi ini perusahaan diharapkan untuk dapat berkembang dan mengalami perubahan yang lebih baik karena peningkatan persaingan yang semakin ketat. Perusahaan yang tidak dapat berkembang dan tidak melakukan perubahaan secara tidak langsung akan tersingkir.

Guna mengatasi persaingan tersebut maka perusahaan berusaha untuk meningkatkan dan pengembangkan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja para karyawannya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan diharapkan perusahaan dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapainya dan memenangkan persaingan bisnis yang semakin ketat.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Karyawan merupakan bagian yang terpenting dalam mencapai tujuan. Oleh Karen itu, perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik dan benar. Jika perusahaan tidak mengelola dengan baik dan benar maka tidak akan terwujudnya kinerja karyawan yang optimal dan tercapainya tujuan perusahaan.

Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan melakukan beberapa kegiatan diantaranya pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan. Meski kompensasi bukan satu-satunya yang mempengaruhi kinerja, tetapi hal itu merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan dan mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa usahanya dihargai dan perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang baik, umumnya karyawan tersebut akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi memengang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal akan memungkinkan karyawan yang bekerja dengan penuh ketenangan karena telah mencukupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Karyawan yang memiliki ketenangan tinggi dalam bekerja, biasanya akan memperlihatkan kinerja yang tinggi pula dan karyawan memiliki semangat dalam bekerja serta mendapatkan hasil yang maksimal sehingga termotivasi untuk mencapai sasaran perusahaan.

Hotel Dafam Kota Pekalongan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Hotel Dafam merupakan salah satu hotel yang berada di Wilayah Pekalongan. Pesatnya pertumbuhan hotel di Wilayah Pekalongan menjadi ancaman untuk Hotel Dafam jika Hotel Dafam Kota Pekalongan tidak dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan benar karena karyawan merupakan asset bagi perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat mengelola dengan baik dan benar maka tidak dapat dipungkiri lagi karyawan akan meninggalkan perusahaan tersebut dan beralih ke perusahaan kompetitornya.

Disamping itu, sistem pemberian kompensasi yang dilakukan oleh Hotel Dafam Kota Pekalongan kepada karyawan dengan baik dan benar akan berdampak terhadap loyalnya karyawan kepada perusahaan dan bertahan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Jika tidak dapat memenuhi harapan dari karyawan maka secara tidak langsung mereka akan meninggalkan perusahaan tersebut. Usaha yang dilakukan agar karyawan tidak meninggalkan Hotel Dafam Kota Pekalongan dan dapat bersaing dengan hotel-hotel yang berada di Wilayah Pekalongan, maka langkah yang dilakukan perusahaan dengan carapeningkatan kinerja karyawan dan memberikan kompensasi kepada karyawan berupa gaji, upah, insentif dan *benefit & service* sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Dafam Kota Pekalongan. Disini peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam permasalahan yang dihadapi oleh Karyawan di Hotel Dafam Kota Pekalongan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap karyawan di Hotel Dafam Kota Pekalongan.

1. **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan suatu hal yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi atas pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan. Upah atau gaji merupakan hal yang penting untuk semua orang, khususnya bagi mereka yang bekerja. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya (Aria & Hatta, 2016).

Kompensasi dibagi menjadi 2 kategori yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk upah atau gaji, bonus, komisi, dan insentif. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan komponen yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, melainkan benefit atau manfaat untuk kesejahteraan karyawan berupa jaminan sosial, asuransi kesehatan, pesangon, pensiun, lembur, liburan, bahkan pujian dan pengakuan (Aria & Hatta, 2016).

Menurut Hasibuan (2016) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi langsung *(direct compensation)* berupa gaji, upah, dan upah insentif)

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Upah insentif adalah tambahan jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

1. Kompensasi tidak langsung *(indirect compensation* atau kesejahteraan karyawan)

*Benefit* dan *Service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga, dan dermawisata.

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/ masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Menurut Hasibuan (2016) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

1. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

1. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

1. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

1. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

1. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

1. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

1. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Aria & Hatta (2016) manfaat gaji bagi pekerja, antara lain sebagai penghasilan halal karena diberikan secara ikhlas oleh pemberi kerja. Sedangkan manfaat gaji bagi pemberi kerja, antara lain melatih sikap atau mental untuk menghargai orang lain.

Menurut S. Pantja Djati, et. al (Singgih & Aria, 2019) ada beberapa penyebab dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang mereka terima, yaitu :

1. Kepuasan individu terhadap kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi. Kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan, apabila kompensasi yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan harapannya.
2. Kepuasan dan ketidakpuasan karyawan akan kompensasi juga timbul karena karyawan membandingkan dengan karyawan lain di bidang pekerjaan dan organisasi sejenis.
3. Karyawan sering salah persepsi terhadap system kompensasi yang diterapkan perusahaan.
4. Kepuasan dan ketidakpuasan akan kompensasi juga tergantung pada variasi dari kompensasi itu sendiri.
5. **Kinerja Karyawan**

Menurut Robins (Mana Wasalwa dan Suryalena, 2018) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama satu periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti strandar hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria.

Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2015) 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 baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan 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 (2015) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. 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 John Miner (Nova Riana, 2016) mengemukakan bahwa dimensi dari kinerja yaitu:

1. Kualitas : menerangkan tentang jumlah kesalahan, kerusakan dan kecermatan
2. Kuantitas : jumlah pekerjaan yang dihasilkan berkenaan.
3. Waktu kerja : menerangkan tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif.
4. Kerjasama dalam orang lain dalam bekerja.

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2015) 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 untu mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

1. 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, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sedangkan menurut Prawirosentono (Slamet & Aria, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien.
2. Otoritas (wewenang), sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3. Displin, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

**Tabel 1. Dimensi Variabel Kompensasi dan Kinerja**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** |
| *Independent Variable* (X) :  Kompensasi | Hasibuan, Malayu S.P (2016) ;   1. Kompensasi Langsung : 2. Gaji 3. Upah 4. Insentif 5. Kompensasi Tidak Langsung : 6. *Benefit & Service* |
| *Dependent Variable* (Y) : Kinerja Karyawan | John Miner (Nova Riana, 2016):   1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu Kerja 4. Kerjasama |

**METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode teknik sensus, dimana setiap anggota tidak kecuali yang ada di dalam sebuah populasi dikenai penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan guna untuk mengumpulkan data dari responden yang merupakan karyawan Hotel Dafam di KotaPekalongan sejumlah 44 orang dengan menggunakan skala likert.

Metode Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier sederhana serta untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable menggunakan uji t.

**Kerangka Pemikirian**

**Kinerja (Y)**

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu Kerja
4. Kerjasama

**Kompensasi (X)**

1. Kompensasi Langsung :
2. Gaji
3. Upah
4. Insentif
5. Kompensasi Tidak Langsung :
6. *Benefit & Service*

H1

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

: Pengaruh

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap

kinerja

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Uji Validitas**

Uji Validitas ini didasarkan pada rumus rtabel dan taraf signifikasi pada tabel ini adalah 0,05 atau 5% dengan jumlah sampel 44 responden. Untuk penelitian ini diperoleh rtabel sebagai berikut, karena peneliti menggunakan N=44 maka df = n-2, df = 44-2 = 42 dengan demikian jika dilihat dari rtabeldf 42 = 0,25 dan apabila nilai ítem lebih kecil dari 0,25 maka ítem tersebut tidak valid begitupun sebaliknya.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Instrumen | r hitung | r table | Keterangan |
| item\_1 | .867\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_2 | .859\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_3 | .785\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_4 | .798\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_5 | .732\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_6 | .819\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_7 | .836\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_8 | .836\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_9 | .872\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_10 | .872\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_11 | .760\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_12 | .538\*\* | 0,25 | Valid |

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Instrumen | r hitung | r table | Keterangan |
| item\_1 | .734\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_2 | .802\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_3 | .928\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_4 | .717\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_5 | .790\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_6 | .784\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_7 | .722\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_8 | .741\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_9 | .928\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_10 | .928\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_11 | .530\*\* | 0,25 | Valid |
| item\_12 | .577\*\* | 0,25 | Valid |

Berdasarkan pengujian diatas dapat diketahui bahwa seluruh nilai r hitung dari semua indikator memiliki hasil yang lebih besar dari pada r table maka dapat disimpulkan bahwa item butir pertanyaan pada kuesioner dalam penelitian ini adalah valid.

1. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha cronbach* 0,60.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Alpha Cronbach** | **Keterangan** |
| Kompensasi (X) | 0.945 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0.925 | Reliabel |

Berdasarkan uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas vaiabel kompensasi adalah sebesar 0,945, sedangkan variable kinerja adalah sebesar 0.925, ternyata memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 yang berarti kedua variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

1. **Uji Regesi Linear Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel *independen* dengan satu variabel *dependen* dan memprediksi variabel *dependen* dengan menggunakan variabel *independen.* Hubungan antara variabel Y dan variabel X dapat linear atau bukan linear.

| **Tabel 5. Hasil Analisis Linear Sederhana** | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | | Sig. | |
| B | Std. Error | Beta |  | |  | |
| 1 | (Constant) | 12.379 | 3.012 |  | 4.109 | | .000 | |
| Kompensasi | .734 | .059 | .886 | 12.406 | | .000 | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | |  |  |  |  | |

Berdasarkan Pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka bersamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

Y = a + bx

Y = 12.379 + 0.734x

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X = Kompensasi karyawan

a = konstant

b = koefisen garis regresi

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 12.379 menunjukkan nilai kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel kompensasi adalah positif.
2. Koefisien b= 0,734 menunjukkan setiap peningkatan 1 skor kompensasi akan meningkatkan kinerja kayawan sebesar 0,734 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi bertanda positif, artinya terjadi pengaruh positif atau searah antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
3. **Uji t (Parsial)**

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel *dependen*. Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikasi 0,05.

| **Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 12.379 | 3.012 |  | 4.109 | .000 |
| Kompensasi | .734 | .059 | .886 | 12.406 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | |  |  |  |  |

Berdasarkan data di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan cara membandingkan ttabel dengan nilai thitung sebagai berikut:

a. Jika thitung> ttabel, maka Ho ditolak.

b. Jika thitung< ttabel, maka Ho diterima.

Untuk mengetahui nilai ttabel, maka perhitungan didasarkan pada derajad keabsahan df = n-2 yakni 44-2 = 42 dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%.

ttabel : 1,681

thitung : 12.406

Dari uji t di atas terdapat nilai thitung sebesar 12.406 dan nilai signifikansi 0,000. Dikarenakan nilai thitung 12.406 > ttabel 1,681 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka data dinyatakan signifikan. Dengan ini, maka hipotesis Ha diterima kebenarannya karena thitung lebih besar dari ttabel. Disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Dafam Kota Pekalongan.

1. **Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel *independen* dalam menerangkan variansi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Penelitian ini menggunakan nilai RSquare untuk mengevaluasi model regresi. Nilai R Square mampu naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan dalam model regresi.

| T**abel 7.**  **Hasil Analisis Koefisien Determinasi** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | |
| .886a | .786 | .780 | 2.69483 | |
| a. Predictors: (Constant), Kompensasi | | | |  | |

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa koefisien determinasi memiliki R Square sebesar 0,786. hal ini berarti 79% kinerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel *independen* yaitu kompensasi. Sisanya yaitu 21% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dalam penelitian ini, menyatakan bahwa ada pengaruh nyata antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan, sehingga perusahaan harus fokus dan memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan khususnya komponen *benefit & service* yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

**REFERENSI**

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rev. Ed. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Mana Wasalwa & Suryalena. (2018). Pengaruh Penempatan Karyawan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Kantor Hotel Dafam Pekan Baru). Jurnal Universitas Riau, Pekanbaru,V.5 : Edisi 11 Juli-Desember.

Mangkunegara AA, Anwar Prabu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mulyapradana, Aria dan M. Hatta. (2016). Jadi Karyawan Kaya. Jakarta : Visimedia.

Nova Riana, dkk. (2016) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kota Bandung. Tourism Scientific Journal, V.2 No. 1 : Desember.

Riyadi, Slamet dan Mulyapradana, Aria. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. Jurnal Litbang Kota Pekalongan Vol. 13.

Setiwan, Singgih dan Mulyapradan, Aria. (2019). Peran Work Motivation Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Instrinsic Reward, Supervision of Work & Statisfacation of Compensation Terhadap Empolyee Performance (studi pada Koperasi Kota Pekalongan). STIE Al-Washliyah Sibolga : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 2 No. 1 Januari.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kualitatif dan R&D. Bandung : CV Alfabeta.