

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

HOTEL RIO CITY PALEMBANG

SKRIPSI



KHAIRANI ADITIA

17220023

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2021

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

HOTEL RIO CITY PALEMBANG

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



KHAIRANI ADITIA

17220023

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2021

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL RIO CITY PALEMBANG

Dipersiapkan dan disusun oleh :

KHAIRANI ADITIA

17220023

MANAJEMEN

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji

Pada 24 Juni 2021

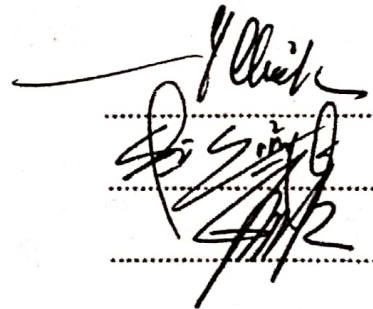
Dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI

Ketua : Ellys., SE.,MP :

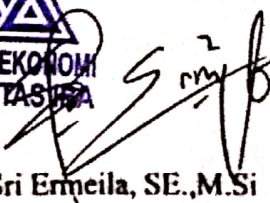
Anggota : Sri Ermeila.,SE.,M.Si :

Penelaah : Ilham Kurniadhi., SE.,MM :



Mengetahui


Dekan Fakultas Ekonomi,
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**


Sri Ermeila, SE.,M.Si



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : KHAIRANI ADITIA
NPM : 17220023
Program Studi : MANAJEMEN
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN HOTEL RIO CITY
PALEMBANG

Tanggal Persetujuan :

PEMBIMBING SKRIPSI

Ketua,

Ellys., SE.,MP

Anggota,

Sri Ermeila.,SE.,M.Si

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi,

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
Sri Ermeila, SE.,M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : KHAIRANI ADITIA
Tempat/Tanggal Lahir : Bandung, 06 April 1996
Program Studi : Manajemen
NPM : 17220023

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

- 1.Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya, adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan
- 2.Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas IBA maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti ketidak benaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, Juni 2021

Yang Membuat Pernyataan



KHAIRANI ADITIA

NPM 17220023

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, kecuali mereka mengubah keadaan mereka sendiri.” (Q.S Ar-Rad : 11)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya.”
(Q.S Al-Baqarah 286)

PERSEMBAHAN

**Dengan segala kerendahan hati
Kupersembahkan skripsi ini kepada:
Mama dan Ayah tercinta,
Adikku tersayang,
Suami dan anakku yang tersayang,
Para pendidikku yang sangat ku hormati,
Teman-teman seperjuangan,
Dan almamater**

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL RIO CITY PALEMBANG

**Oleh : Khairani Aditia
Program Studi Manajemen Universitas IBA Palembang**

**Dosen Pembimbing :
Ellys., S.E.,MP
Sri Ermeila.,S.E.,M.Si**

ABSTRAK

Pesatnya perkembangan dunia perhotelan tidak terlepas dari dukungan sumber daya manusia (SDM). Untuk mencapai suatu keinginan perusahaan, dibutuhkan karyawan yang memiliki kualitas yang tinggi dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Hotel Rio City Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden. Data yang berhasil dikumpulkan adalah sebanyak 42 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows* versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh X terhadap Y sebesar 22.0% dengan tingkat signifikansi sebesar $3.36 > 1$, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 di tolak dan H_1 diterima. Jadi besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 22.0% sedangkan 78 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan dan kompensasi sebagai gambaran status sosial bagi karyawan, sehingga apabila pemberian kompensasi dilakukan peningkatan maka akan menambah semangat karyawan dalam bekerja. Bertambah semangatnya karyawan dalam bekerja, akan membuat kinerja karyawan juga semakin baik.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Asuransi

THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT RIO CITY HOTEL PALEMBANG

By : Khairani Aditia

This thesis writing under the guidance:

Ellys.,S.E.,MP

Sri Ermeila.,S.E.,M.Si

ABSTRACT

The rapid development of the world of hospitality cannot be separated from the support of human resources. To achieve a company's desire requires employees who have high quality at work. This study aims to determine the effect of compensation on employee performance. Compensation is all income in the form of money, goods directly or indirectly received by employees as compensation for services provided to companies.

This research was conducted at the Rio City Hotel Palembang. The data used in this study were primarily obtained from questionnaires distributed to respondents. The data that were collected were 42 respondents. The analytical tool used is simple linear regression analysis using SPSS for windows version 16. The results of the analysis prove that the value of the coefficient of determination $R^2 = 22,0\%$. So, the effect of compensation on employee performance is 22,0%, while 78 % is influenced by other variables not examined in this study, and it can be concluded that compensation has an effect on employee performance. The object taken in this research is Rio City Hotel Palembang. The data analyzed is compensation for employee performance, this is because compensation is a source of employee income and compensation is an illustration of social status for employees, so that if compensation is increased, it will increase employee morale at work. Increasing the enthusiasm of employees at work will make employee performance is good.

Keywords: Compensation, employee performance, insurance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan keruniaNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL RIO CITY PALEMBANG”**.

Skripsi ini merupakan tugas dan kewajiban guna melengkapi sebagian syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin, namun penulis juga menyadari masih terdapat banyaknya kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dan untuk itu kiranya pembaca dapat memaklumi kekurangan tersebut.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk orang-orang yang telah banyak memberikan kontribusi dalam bentuk do’a, bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasihat yang tak terhingga dari awal sampai selesainya skripsi ini. Oleh karena itu, sebagai ungkapan rasa hormat yang tulus penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. **Bapak Dr. Tareh Rasyid, M.Si** selaku Rektor Universitas IBA Palembang.
2. **Ibu Sri Ermeila, SE.,M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang Pembimbing Akademik dan selaku dosen pembimbing 2 dalam penelitian ini.

3. **Ibu Asma Mario, SE.,MM** sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang.
4. **Ibu Ellys, SE., MP.,** selaku ketua pembimbing dalam penelitian ini.
5. **Bapak Ilham Kurniadhi., SE.,MM** selaku penelaah dalam penelitian ini.
6. **Segenap Dosen dan Staff TU Fakultas Ekonomi** Universitas IBA Palembang atas pengetahuan dan bantuannya yang penulis dapatkan selama kegiatan perkuliahan
7. **Bapak dan Ibu Dosen** yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama masa studi di Fakultas Ekonomi .
8. **Segenap karyawan perpustakaan** Universitas IBA Palembang yang dengan sangat ramah membantu penulis dalam mencari jurnal, majalah, skripsi yang diperlukan penulis.
9. Kedua orang tuaku, **Mama Ida Roili** dan **Ayah Ahmad Khairin** yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan serta do'a yang tulus sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat .
10. **Adik-Adikku Muhammad Rohman dan Muhammad Rohim** yang telah banyak memberikan motivasi yang sangat terasa walau tak tampak, membantu dalam segi tenaga maupun materi sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini .
11. **Suamiku Heri Novian,SH.** Yang selalu ada dan siaga dalam hal apapun saat penulis menyelesaikan perkuliahan serta skripsi ini

12. **Anakku Alanna** yang hadir menjadi penyemangat saat terakhir ibu berjuang mengerjakan tugas akhir dalam perkuliahan ini .
13. **Seluruh Keluarga Besar** dari Ayah dan Mama yang juga telah banyak membantu penulis menyelesaikan perkuliahan .
14. Sahabat seperjuanganku dari SMK **Dwi Tamia**, Tidak ada kata yang dapat menggambarkan kebersamaan yang telah dilewati selama ini.
15. Kepada Rio City Hotel dan Rekan-rekan kerja, khususnya Mbak **Lia Hanum** .
16. **Buat teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2017**, terimakasih banyak atas bantuannya selama ini kepada penulis. Semoga kelak kita bisa meraih apa yang ingin kita capai .
17. **Serta semua pihak** yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan pada penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini secara teknis maupun materi masih jauh dari sempurna sebagai suatu bentuk karya ilmiah, mengingat keterbatasan kemampuan, serta pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih minim. Meskipun demikian penulis yakin bahwa tulisan ini akan dapat memberikan kontribusi positif bagi pembaca. Penulis juga mengharapkan kritik serta saran guna perkembangan ilmu pengetahuan. Akhir kata terima kasih.

Palembang, Juni 2021
Penulis,

Khairani Aditia

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persetujuan Skripsi	iii
Halaman Pernyataan.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Abstrak.....	vi
<i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	6
1.5.1 Penelitian Terdahulu	6
1.5.2 Kerangka Teoritis	7
1.5.3 Hipotesis.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen	9
2.1.1 Pengertian Manajemen	9
2.1.2 Pengertian Manajemen SDM	10
2.1.3 Fungsi Manajemen SDM	11
2.2 Kompensasi.....	15
2.2.1 Pengertian Kompensasi	15
2.2.2 Tujuan Kompensasi.....	16
2.2.3 Sistem Kompensasi	18
2.2.4 Asas Kompensasi	19
2.2.5 Jenis-Jenis Kompensasi.....	20
2.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	20
2.2.7 Indikator Kompensasi	25
2.3 Kinerja	26
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	26
2.3.2 Indikator Kinerja	27
2.3.3 Tujuan Penilaian Kerja.....	27
2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian.....	30
3.2 Desain Penelitian	30
3.3 Operasional Variabel	30
3.4 Metode Penarikan Sampel	32
3.5 Prosedur Pengumpulan Data.....	33
3.5.1 Kuisisioner	33
3.5.2 Dokumentasi.....	34
3.6 Uji Validitas dan Realibilitas.....	35
3.6.1 Uji Validitas	35
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	35
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	36
3.6.4 Uji Hipotesis.....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	38
4.1.1 Sejarah Umum Hotel Rio Palembang	38
4.1.2 Profil Perusahaan	38
4.1.3 Visi dan Misi Hotel Rio Palembang	39
4.1.4 Struktur Organisasi	40
4.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab.....	41
4.2 Gambaran Umum Responden.....	48
4.2.1 Tabulasi Pernyataan Tentang Kompensasi.....	50
4.2.2 Tabulasi Pernyataan Tentang Kinerja Karyawan	55
4.2.3 Pengujian Item Kuesioner Validitas dan Reabilitas	62
4.3 Pengujian Hipotesis	65
4.4 Regresi Linear Sederhana	65
4.5 Pengaruh Variabel X Terhadap Y.....	66
4.6 Pembahasan	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Daftar Tabel

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data Kompensasi Tahun 2016-2019.....	3
Tabel 1.2	Kehadiran Karyawan Tahun 2017-2019	4
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.2	Susunan Pegawai Hotel Rio City Palembang	32
Tabel 3.3	Pembagian Skor	34
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel 4.5	Gaji yang diberikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	50
Tabel 4.6	Gaji yang diberikan sesuai dengan kesepakatan	50
Tabel 4.7	Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari ...	51
Tabel 4.8	Perusahaan memberikan bonus secara adil dan merata	52
Tabel 4.9	Bonus atau insentif selalu diberikan apabila bekerja secara bersungguh- sungguh	52
Tabel 4.10	Bonus yang diberikan sesuai dengan waktu kerja lembur	53
Tabel 4.11	Perusahaan memberikan asuransi sesuai dengan kebutuhan	53
Tabel 4.12	Besarnya asuransi yang diberikan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	54
Tabel 4.13	Pemberian asuransi membuat pekerjaan menjadi lebih aman.....	55
Tabel 4.14	Saya bekerja selalu mengikuti prosedur perusahaan.....	55
Tabel 4.15	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.....	56
Tabel 4.16	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	56
Tabel 4.17	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	57
Tabel 4.18	Melakukan pekerjaan dengan mengutamakan kualitas perusahaan	58
Tabel 4.19	Bekerja dengan keterampilan dan pengetahuan pada tugas dan fungsi yang telah diberikan perusahaan.....	58
Tabel 4.20	Selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan.....	59
Tabel 4.21	Hadir dalam bekerja tidak lewat dari waktu yang telah ditentukan	60
Tabel 4.22	Tidak pernah mengulur-ulur waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan	60
Tabel 4.23	Saya bertanggung jawab atas tugas dan fungsi pekerjaan yang diberikan.....	61
Tabel 4.24	Dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, tidak pernah melibatkan orang lain untuk menyelesaikannya	61

Tabel 4.25	Tidak pernah lari dari masalah, apabila terdapat komplek dari konsumen	62
Tabel 4.26	Pengujian Validitas Terhadap Variabel Kompensasi (X)	63
Tabel 4.27	Pengujian Validitas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) ..	64
Tabel 4.28	Pengujian Reabilitas Terhadap Variabel Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y).....	64
Tabel 4.29	Uji T Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	65
Tabel 4.30	Regresi Linear Sederhana	66
Tabel 4.31	Koefisien Determinasi (R^2).....	67

Daftar Gambar

Gambar 1.1	Paradigma Penelitian.....	8
Gambar 4.1	Logo Hotel Rio City Palembang	39
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Hotel Rio Palembang	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan dunia perhotelan di Indonesia saat ini semakin hari semakin berkembang. Perkembangan itu tidak terlepas dari dukungan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Hotel sebagai pelaku organisasi bisnis harus siap untuk berkompetisi dalam segala hal, yang salah satunya untuk menghadapi persaingan usaha yang ditandai dengan terbukanya persaingan ketat disegala bidang. Untuk itu pihak hotel harus memiliki manajemen yang efektif dan profesional. Artinya harus dilakukan sesuai dengan fungsi manajemen yang ada, dan tentu saja sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan dalam mendukung hal tersebut.

Hotel Rio City Palembang merupakan salah satu hotel berbintang yang ada di kota Palembang, dengan lokasi strategis dan mudah dijangkau menjadikan hotel Rio sebagai tempat penginapan yang banyak dicari pengunjung. Hotel Rio City Palembang, tepatnya berlokasi di Jalan Lingkaran 1, nomor 1, Kelurahan 9 Ilir, Kecamatan Ilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Sebagai salah satu hotel berbintang 3, pihak manajemen Hotel Rio tentunya menginginkan segala sesuatu berjalan sesuai keinginan. Tentunya untuk mencapai suatu keinginan perusahaan, dibutuhkan karyawan yang memiliki kualitas yang tinggi dalam bekerja.

Peran karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus dapat menciptakan suasana kondusif bagi setiap kegiatan perusahaan, agar para karyawan tersebut dapat memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Program yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi terhadap karyawan. Kompensasi yang diberikan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk menarik dan memelihara serta dapat digunakan untuk mempertahankan karyawan. Menurut Sastrohadiwiryono dalam Sinambela (2018:218) menyatakan bahwa Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi yang diterima mencerminkan status, pengakuan dan pemenuhan tingkat kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan.

Untuk menjaga kesejahteraan para karyawan, pihak manajemen Hotel Rio City Palembang mengikut sertakan karyawannya dalam program asuransi. Dan untuk menunjang keberhasilan, Hotel Rio City Palembang berusaha memberikan dorongan bagi karyawan dengan memberikan kompensasi berupa gaji, asuransi dan insentif dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Gaji merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur (Kurniawan dkk, 2020). Sedangkan asuransi merupakan tunjangan yang diberikan perusahaan untuk menjamin kesejahteraan karyawan (Kurniawan dkk, 2020).

Adapun kinerja sendiri yaitu Menurut Amstrong dan Baron (Wibowo, 2016), mengatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja karyawan dapat dilihat melalui hasil yang muncul atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Perusahaan akan selalu mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan.

Berikut data kompensasi yang telah diberikan Hotel Rio City kepada karyawan pada 4 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Data Kompensasi Tahun 2016-2019

NO	PERIODE	TUNJANGAN		Rata-Rata Pertahun (bulan)
		Gaji (perbulan)	Asuransi (perbulan)	
1	2016	2.250.000	80.000	2.250.000
2	2017	2.018.000	80.000	2.018.000
3	2018	2.018.000	150.000	2.018.000
4	2019	2.000.000	80.000	2.000.000

Sumber : Hotel Rio City Palembang, 2021

Berdasarkan tabel 1.1, pihak manajemen Hotel Rio City Palembang memberikan gaji pada karyawan yaitu sebesar Rp. 2.250.000 pada tahun 2016, lalu pada tahun 2017 mengalami penurunan sebesar Rp. 2.018.000, pada tahun 2018 Rp. 2.018.000, dan mengalami penurunan lagi menjadi Rp. 2.000.000. Pada tahun-tahun tersebut, dapat dilihat bahwa gaji pada karyawan belum memenuhi besaran upah minimum, untuk upah minimum regional Palembang sebesar Rp. 2.900.000, namun hal ini juga disesuaikan dengan tingkat posisi karyawan

masing-masing. Dari tahun 2016 sampai 2019, gaji karyawan terus mengalami penurunan, hal ini menyebabkan karyawan jadi sering malas-malasan bekerja.

Disamping itu, terkait dengan karyawan yang malas-malasan bekerja, kehadiran karyawan dalam perusahaan juga masih banyak sering terlambat masuk dan tidak masuk kerja, sehingga belum dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal ini menyebabkan, produktivitas kinerja dari karyawan menurun dan menyebabkan pelayanan yang diberikan Hotel Rio City Palembang juga ikut menurun. Untuk persentase tingkat kehadiran karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Kehadiran Karyawan Tahun 2017-2019

Tahun	Total Kehadiran Seluruh Karyawan (Hari)			
	Sakit	Izin	Alpa	Hadir
2017	510	590	123	11.456
2018	500	576	131	11.395
2019	632	550	144	11.298

Sumber: Hotel Rio City Palembang, 2021

Dari tabel 1.2 di atas, menunjukkan kehadiran karyawan pertahun dalam satuan hari, dapat dilihat absensi karyawan dari tahun 2017 hingga 2019 terjadi penurunan, karyawan yang hadir ditahun 2017 jumlah kehadiran dari semua karyawan adalah 11.456 hari, lalu pada tahun 2018 menjadi 11.395 dan pada tahun 2019 mengalami penurunan yang signifikan sampai 11.298. Tetapi dari tingkat kehadiran tersebut masih ada pula karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alpa contohnya seperti ditahun 2017 sebanyak 123 kali, 2018 sebanyak 131 dan terakhir tahun 2019 sebanyak 144 kali. Untuk tingkat toleransi ketidakhadiran karyawan, diberi maksimal 2 kali dengan keterangan sakit dalam sebulan per orang, 1 kali alpa per orang dan 1 kali izin per orang.

Dalam hal ini, para karyawan tidak memiliki sikap kerja sama untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Disamping itu, kurangnya sikap loyalitas antara pimpinan dan karyawan dalam bekerja mengakibatkan adanya kesenjangan antara pimpinan dan karyawan, dan tidak adanya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, sehingga pekerjaan tidak sesuai harapan pemimpin, kemudian pada pelaksanaan tugas karyawan yang harusnya mampu menyelesaikan tugas dengan rapi, bersih, teliti dan tepat waktu tetapi mereka tidak bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga mereka tidak dapat mencapai target yang bisa dicapai secepatnya tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan uraian masalah yang telah disampaikan, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL RIO CITY PALEMBANG.”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Rio City Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Rio City Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bentuk:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk menerapkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan terhadap fakta yang ada di lapangan terkait masalah di dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan serta dapat bermanfaat bagi mahasiswa sebagai bahan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Hotel Rio City Palembang dalam menerapkan kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Rio City Palembang agar dapat meningkatkan kinerja.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya. Penelitian Poluakan, Runtuwene dan Sambul (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Persero UP3 Manado, menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t (2.529) > 2.002$. Hal ini didukung oleh penelitian Karomah dan Aldiansyah (2019), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan

kinerja karyawan sebesar 63%, sedangkan selebihnya 37% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan penelitian Dwianto, Purnamasari dan Tukini (2019), yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT JAEIL Indonesia, hasil penelitian juga menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 48.6% dan sisanya sebesar 51.4% dipengaruhi variabel lain.

1.5.2 Kerangka Teoritis

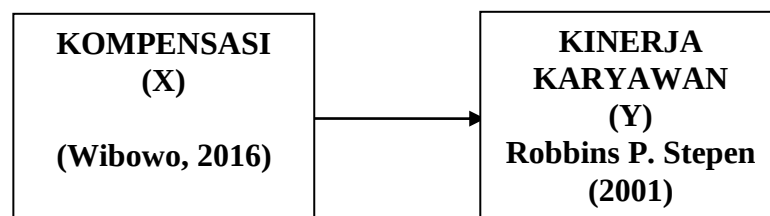
1. Kompensasi

Wibowo (2016:271) menyatakan kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan perusahaan kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Karyawan yang ada dalam suatu perusahaan belum tentu bersedia memberikan kemampuan yang dimilikinya secara penuh, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak perusahaan. Setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawannya memberikan kerja maksimal, agar dapat menghasilkan dampak positif kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak diharapkan menjadi determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penelitian ini diharapkan dapat menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Rio City Palembang.

2. Kinerja Karyawan

Robbins (2001) menyatakan, kinerja sebagai *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang baik berasal dari tingkat kepedulian perusahaan terhadap karyawannya. Kinerja karyawan akan didapatkan dengan baik, apabila perusahaan memberikan imbalan atas tenaga yang telah diberikan karyawan. Kompensasi dan kinerja karyawan saling berpengaruh satu sama lain, oleh karena itu pemberian kompensasi yang baik akan membuat kinerja karyawan juga semakin baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti menggambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 1.1 Paradigma Penelitian

1.5.3 Hipotesis

Banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh (Poluakan, Runtuwene dan Sambul, 2019), yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal ini, maka ditentukan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Rio City Palembang

H_1 : Terdapat pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Rio City Palembang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen memiliki beberapa tahapan dalam mencapai tujuan yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dikatakan sebagai seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat bagi seorang manajer dalam mencapai tujuan di mana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer yang sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi dan pembawaan manajer itu sendiri.

“Management is attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading, and controlling organizational resources”. Pendapat tersebut kurang lebih memiliki arti bahwa manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien lewat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia (Daft, 2013:4).

Menurut George R. Terry dalam Afifudin (2014:5) berpendapat bahwa *“Management is a process of which consist of planning, organizing, movement, and control conducted to determinate achieve goals that have been utilization through the use of human resource and other resources”*.

Artinya kurang lebih yaitu manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sedangkan menurut Sapre dalam Usman (2013:6) adalah serangkaian kegiatan yang diarahkan langsung penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari definisi-definisi tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses pencapaian tujuan dari perusahaan yang ditetapkan sebelumnya dengan efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya. Didalam suatu organisasi atau perusahaan, dengan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan serta pengendalian atau pengawasan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerjasama. Menurut Hasibuan (2013:10) mengatakan: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Schuler, et al. dan diterjemahkan oleh Sutrisno (2014:6) mengatakan: “manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.”

Sedangkan menurut Sudarmayati (2015:13) menyatakan: “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Dari definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal oleh perusahaan. hal tersebut ditujukan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2014:21) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar yang selalu tersedia dipasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak. Untuk lebih jelas fungsi- fungsi manajemen akan diuraikan sebagai berikut:

1. Perencanaan (*human recourse planing*)

Perencanaan adalah merencakana tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karaywan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

2. Pengorganisasian (*organization chart*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua Pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Dengan organisasi

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar

mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugas dengan baik

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan tenaga kerja merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Manajemen harus menemukan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi untuk jabatan tertentu yang dibutuhkan dan kuantitas karyawan atau jumlah yang dibutuhkan dalam perusahaan yang kemudian dilanjutkan dengan proses seleksi, juga melakukan penempatan sumber daya manusia sesuai dengan keahlian dan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*development*)

Usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus

berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.

7. Kompensasi

adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan- peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

9. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menuntungkan.

10. Pemeliharaan (*maintance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja.

11. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiunan, dan sebab–sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen

sumber daya manusia maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran).

Wibowo (2016:271) menyatakan kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan perusahaan kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik.

Sedangkan, (Ariandi, 2018) menyatakan kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Hasibuan dalam (Badriyah, 2017) mendefinisikan “Kompensasi sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi”.

2.2.2 Tujuan Kompensasi

Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain itu juga kompensasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktifitas karyawan. Dengan kata lain dengan pemberian kompensasi turut melancarkan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Menurut (Sihombing, Gultom, & Sonya Sidjabat, 2016)

Tujuan kompensasi yang efektif meliputi hal-hal berikut:

1. Memperoleh personal yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik bagi para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan akan keluar jika mendapatkan pembayaran yang tidak kompetitif dan akibatnya akan menyebabkan terjadinya perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relative sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan kisaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh

dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis Sumber Daya Manusia, manajer operasi dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM yang optimal.

2.2.3 Sistem Kompensasi

Menurut (Sutrisno, 2017) Sistem kompensasi yang didasarkan kinerja merupakan salah satu alternatif untuk menjembatani kedua belah tersebut. *Merit pay* merupakan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja, karena semakin tinggi kinerja yang dicapai karyawan, maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang diterima. Sedangkan menurut Sinambela (Wibowo, 2016) menyatakan, bahwa pengembangan sistem kompensasi perlu dilakukan dengan berbagai strategi yang saling mendukung. Strategi tersebut antara lain berkenaan dengan:

1. Analisis pekerjaan, perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan, yang terdapat dalam suatu organisasi.
2. Penilaian pekerjaan yang dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam

melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dengan organisasi dan pemberian poin untuk setiap pekerjaan.

3. Survei berbagai sistem kompensasi. Dengan melakukan survei berbagai sistem kompensasi yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.

2.2.4 Asas Kompensasi

Menurut (Widayati, 2019) Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

1. Asas Adil

Berdasarkan kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.2.5 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Rivai dalam (Wibowo, 2016) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertangguh (tabungan hari tua serta saham kuantitatif).

Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil. Sedangkan, kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi *Nonfinansial*

Kompensasi nonfinansial biasanya dikarenakan karier, yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan, kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

2.2.6 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Wibowo, 2016) dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor

tersebut terbagi tiga, yaitu faktor internal organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor eksternal pegawai organisasi.

1. Faktor Internal Organisasi

Contoh faktor internal organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi, dan serikat pekerja.

a) Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan membesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik. Begitu pula sebaliknya.

b) Serikat pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

2. Faktor Pribadi Karyawan

Contoh faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.

a) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penentuan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b) Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

c) Pendidikan dan Pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi

akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

d) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya risiko dan tanggung jawab organisasi/perusahaan pegawai yang bertugas dilapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2-3 kali lipat dari pekerjaan di dalam ruangan/kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya risiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

3. Faktor Eksternal

Contoh faktor eksternal pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Penawaran dan Permintaan kinerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana

penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja, sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun apabila keadaan jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, maka besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

b) Biaya hidup

Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi, yang diberikan harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

c) Kebijakan Pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin

berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek- praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

d) Kondisi Perekonomian Nasional

Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

2.2.7 Indikator Kompensasi

Beberapa indikator untuk menilai kompensasi menurut Wibowo (2016) adalah puas terhadap gaji, puas terhadap fasilitas dan puas terhadap tunjangan. Sedangkan menurut (Kurniawan dkk, 2020, indikator kompensasi sebagai berikut :

1) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaya dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima karyawan dalam sebuah perusahaan.

2) Bonus atau Insentif

Bonus adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Bonus sebagai bentuk lain diluar upah gaji yang merupakan kompensasi tetap.

3) Tunjangan (asuransi)

Tunjangan merupakan pemberian fasilitas berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu. Pada penelitian ini, difokuskan tunjangan hanya berupa asuransi.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Amstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2016) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuanstrategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Robbins (2001) Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi, Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Sedangkan, menurut (Retnowulan, 2017) “Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam

jangka waktu tertentu”.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan substansi pencapaian hasil kerja seseorang.

2.3.2 Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja menurut Robbins (2001) dalam (Lie dan Siagian, 2018) sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, di ukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.
2. Kuantitas, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, yaitu kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan pada awal waktu yang telah ditentukan.
4. Tanggung jawab, yaitu suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) tujuan penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu hasil.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukunganyang dilakukan manajer dan *team leader*.

3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextualm* atau *situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut (Widayati, 2019) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Sikap Mental
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Kepemimpinan
5. Tingkat Penghasilan
6. Kedisiplinan
7. Komunikasi
8. Sarana Pra Sarana
9. Kesempatan Berprestasi

Tinjauan teori pada penelitian ini berpedoman pada buku karangan Wibowo (2016) dengan judul Manajemen Kinerja, dan juga didukung dengan teori-teori yang diambil dari jurnal dan pendapat para ahli seperti Robbins P. Stephen.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini yaitu Hotel Rio City Palembang yang beralamat di Jalan Lingkaran 1, No.1, 9 Ilir, Kec. Ilir Timur. II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30113. Dipilihnya Hotel Rio City Palembang, karena merupakan tempat kerja peneliti, sehingga akan memudahkan dalam pengambilan data.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:115), metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan landas pendekatan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data dan penampilan dari hasilnya, data diolah dengan statistik dengan hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini mendeskripsikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Rio City Palembang.

3.3 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti biasanya dideskripsikan dalam bentuk simbol. Peneliti menggunakan simbol X dan Y untuk menentukan variabelnya. Variabel X merupakan variabel yang mempengaruhi Y, dimana pada penelitian ini variabel X adalah

Kompensasi, sedangkan variabel Y merupakan kinerja karyawan. Definisi operasional dapat digunakan untuk mengetahui variabel yang akan diteliti.

Tabel 3.1 menunjukkan definisi operasional variabel dalam penelitian.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X)	Wibowo (2016:271) menyatakan kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan perusahaan kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.	1. Gaji 2. Asuransi 3. Insentif/bonus	Ordinal (Likert)
Kinerja Karyawan (Y)	Robbins (2001) menyatakan, kinerja sebagai <i>job performance</i> atau <i>actual performance</i> atau <i>level of performance</i> , yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Tanggung Jawab	Ordinal (Likert)

3.4 Metode Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah objek atau subjek dalam suatu wilayah tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Hotel Rio City Palembang yang berjumlah 42 orang. Dimana 42 orang tersebut terbagi menjadi 1 orang

General manager, 1 orang *Human Resources Manager*, 1 orang *Front Office Manager*, 1 orang *Food & Beverage Manager*, 1 orang *Chief Engineering* , 1 orang *Chef*, 1 orang *Execuitive Housekeeper*, 1 orang *IT*, 2 orang *Sales & Marketing*, 4 orang *Accounting*, 5 orang *staff resepsionis*, 7 orang *staff housekeeping*, 5 orang *staff food & beverage service*, 6 orang *staff food & beverage product* dan 5 orang *staff* pada bagian *engineering*. Untuk data lengkap, maka disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2
Susunan Pegawai Hotel Rio city palembang

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	<i>General manager</i>	1
2	<i>Human Resources Manager</i>	1
3	<i>Front Office Manager</i>	1
4	<i>Food & Beverage Manager</i>	1
5	<i>Chief Engineering</i>	1
6	<i>Chef</i>	1
7	<i>Execuitive Housekeeper</i>	1
8	<i>IT</i>	1
9	<i>Sales & Marketing</i>	2
10	<i>Accounting</i>	4
11	<i>staff resepsionis</i>	5
12	<i>staff housekeeping</i>	7
13	<i>staff food & beverage service</i>	5
14	<i>staff food & beverage product</i>	6
15	<i>staff engineering</i>	5

Sumber: Hotel Rio City Palembang, 2021

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian persoalan yang mewakili populasi.

Sampel ini digunakan peneliti untuk memperkecil atau memfokuskan bagian yang akan diteliti dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:152). Dalam penelitian ini menggunakan metode penarikan teknik

total *sampling*. Teknik ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan Hotel Rio City Palembang yang berjumlah 42 orang. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan pula dapat memperkecil terjadinya kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:27), teknik pengumpulan data merupakan suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan memaparkan keadaan. Data diambil dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Hotel Rio City Palembang yang menjadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016). Kuesioner diberikan kepada responden dan dibuat dalam bentuk pertanyaan maupun pernyataan tertutup, jawaban dan pernyataan responden yang sesuai tinggal memberi tanda cek pada kotak yang tersedia.

Skor jawaban yang diperoleh merupakan analisis yang di angkakan dengan menggunakan skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2016) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan

persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan 5 tingkatan antara 1 sampai 5, dimana pernyataan-pertanyaan yang mengarah positif di berikan skor 5 dan pernyataan yang mengarah negatif di beri skor 1. Secara rinci pemberian skor adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Pemberian Skor

Sangat setuju	Skor	5
Setuju	Skor	4
Cukup setuju	Skor	3
Tidak setuju	Skor	2
Sangat tidak setuju	Skor	1

Sumber (Sugiyono, 2016)

3.5.2 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data oleh peneliti dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen dari sumber terpercaya dengan tujuan mengetahui informasi tentang narasumber (Hartatik, 2016). Sedangkan, menurut Sugiyono (2016:231) dokumentasi yaitu mencari data mengenai variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengumpulan data dengan cara dokumentasi merupakan suatu hal

dilakukan oleh peneliti guna mengumpulkan data dari berbagai hal media cetak membahas mengenai narasumber yang akan diteleti. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan dokumentasi berupa buku-buku materi tentang kompensasi, kinerja karyawan, dokumen-dokumen data seperti data gaji, bonus, asuransi dan daftar kehadiran karyawan.

3.6 Uji Validitas dan Realibilitas

Suatu instrumen (kuesioner) harus memiliki kualitas. Untuk menentukan kualitas tersebut, maka instrumen suatu penelitian harus memenuhi syarat sebagai berikut:

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah instrumen (kuesioner). Sugiyono (2016) menyatakan, untuk mengetahui setiap butir pertanyaan valid atau tidak dapat dilihat dari syarat berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > 0.301$ maka pertanyaan dinyatakan *valid*.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel} 0.301$ maka pertanyaan dinyatakan tidak *valid*

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran, apabila data telah diketahui validitasnya, maka dilakukan uji reliabilitas. Sugiyono (2016) menuliskan ketentuan reliabilitas sebagai berikut:

- 1) Jika r_{alpha} positif atau $>$ dari 0.6 maka pertanyaan *reliable*.
- 2) Jika r_{alpha} negatif atau $<$ dari 0.6 maka pertanyaan tidak *reliable*.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Metode dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016). Dalam regresi linear sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap.

3.6.4 Uji Hipotesis

1) Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan variabel X mempengaruhi variabel Y secara signifikan. Kriteria pengujian pada uji t menurut Sugiyono (2016) adalah sebagai berikut :

1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima

2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 ditolak

2) Uji Regresi Linier Sederhana

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (x) yaitu kompensasi dan variabel terikat (y) yaitu kinerja karyawan. Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e_i$$

Keterangan :

y = kinerja karyawan

x = kompensasi

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh x terhadap y

3) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2016), koefisien determinasi digunakan untuk melihat pengaruh variabel X terhadap variabel Y , jika nilai R^2 sebesar 1, maka pengaruh variabel X seluruhnya dijelaskan oleh variabel Y dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan pengaruh variabel Y . Namun, jika nilai R^2 antara 0 dan 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel X dapat menjelaskan pengaruh variabel Y .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Umum Hotel Rio Palembang

Rio City Hotel Palembang di dirikan pada tanggal 22 Februari 2012. Hotel berbintang tiga ini terletak di pusat kota Palembang, Sumatera Selatan. Hotel ini memiliki bangunan bercorak klasik yang indah dengan sentuhan modern ,memiliki jumlah 99 kamar yaitu Superior 33 kamar, Deluxe 32, Business 30, junior suite 3 kamar dan Suite 1 kamar. Terdapat juga 3 Ruangan Meeting yaitu Musi Room, Ampera Room, Sriwijaya Room dengan kapasitas maximal 200 Pax dan Emilio Restaurant .

Hotel Rio City terletak di dekat jembatan ampera yang terkenal, juga dekat dengan daerah bisnis serta dapat berjalan kaki ke daerah kuliner seperti restoran pempek, makanan cina, dan restoran lainnya. Lokasi hotel adalah kurang dari 30 menit dari Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II (PLM) serta kurang dari 20 menit dari Stadion Gelora Sriwijaya.

4.1.2 Profil Perusahaan

Nama: Rio City Hotel Palembang

Alamat: Jl. Lingkaran 1 Dempo Luar Palembang , Sumatera Selatan

Kota/ Negara: Palembang, Indonesia

Kode Pos: 30113

Telepon: (+62) (711) 379 696

Fax: (+62) (711) 362 723

Email Address: info@riocityhotel.com

Reservation: (+62) (711) 362 788

Website: www.riocityhotel.com

Logo Hotel Rio Palembang



Gambar 4.1 Logo PT Hotel Rio Palembang

4.1.3 Visi dan Misi Hotel Rio Palembang

Visi :

Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi merupakan batu sendi kesuksesan dalam menciptakan produk / pelayanan. Dengan cara melipatgandakan kegiatan-kegiatan para karyawan khususnya melalui pelatihan dan mobilitas dengan memberikan motivasi akan menciptakan inisiatif dan inovasi-inovasi baru demi keberhasilan perusahaan. Teknologi informasi memungkinkan komunikasi email yang mudah diantara karyawan dan pelanggan, akses ke berbagai fasilitas internet.

Visi hotel Rio City adalah sukses bersama dan dinyatakan dalam tiga hal yang tak terpisahkan yaitu :

1. Memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan

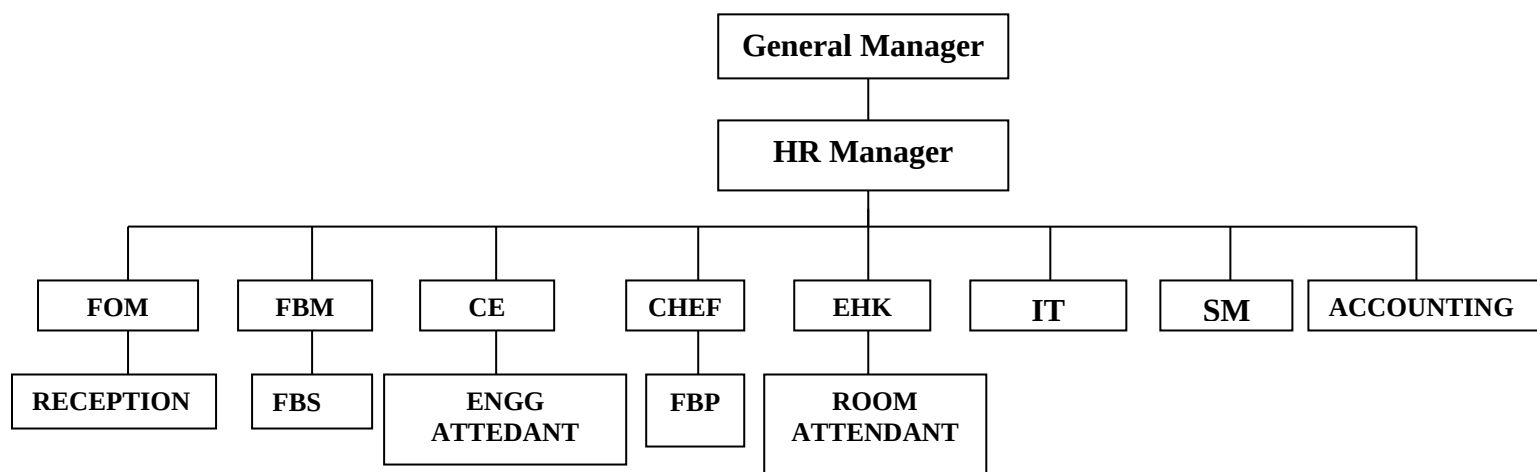
2. Menjadi tempat bekerja terbaik bagi karyawan

3. Memberikan “*return on investment*” yang baik bagi para pemegang saham

Misi :

Mengembangkan perusahaan dan karyawan yang berkualitas untuk menciptakan hubungan jangka panjang dan sekaligus menjadi mitra bagi para pelanggannya.

4.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Hotel Rio Palembang

Sumber: Hotel Rio City Palembang, 2021

4.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab

General Manager

1. Menganalisis data semua karyawan sebagai bahan acuan untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang.
2. Mengontrol operasional harian perusahaan agar terciptanya iklim kerja yang harmonis.
3. Bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.
4. Menjaga kerjasama yang baik antar partner kerjasama dengan menjaga koneksi yang berkesinambungan
5. Menghadiri seminar atau undangan dalam rangka meningkatkan channel serta jaringan sebagai upaya memperluas marketing network
6. Bekerja dengan cepat dan efektif sebagai bahan percontohan bagi karyawan karena sebagai seseorang dengan jabatan tersebut kita menjadi pekerja model yang patut ditiru.
7. Bekerja dengan loyalitas tinggi dan penuh dengan skill profesionalisme yang relevan dengan bidang kerjanya.

HRD

1. Bertanggung jawab di dalam pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu dalam hal perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia, termasuk

pengembangan kualitasnya dengan berpedoman pada kebijaksanaan dan prosedur yang berlaku di perusahaan.

2. Bertanggung jawab terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan pembinaan government & industrial serta mempunyai kewajiban memelihara dan menjaga citra perusahaan.

FOM

1. Berpartisipasi terhadap proses seleksi dan penerimaan staff hotel di bagian kantor depan hotel.
2. Merencanakan pelatihan, cross train dan pelatihan (training) kembali para staff hotel di Front Office.
3. Membuat dan mengatur schedule kerja staff hotel
4. Mengawasi pekerjaan bawahan terutama pada saat pergantian shift dan jam-jam sibuk.
5. Mengevaluasi kemampuan kerja bawahan secara regular
6. Memelihara hubungan kerja dan komunikasi yang baik dengan seluruh departemen di hotel.
7. Mengontrol dan mengawasi penggunaan master key (untuk hotel yang masih menggunakan kunci manual).
8. Mengontrol kondisi kamar yang paling akhir, untuk mencegah hal-hal yang tidak terkontrol dalam penjualan kamar.
9. Menangani keluhan tamu dengan cepat, efisien dan penuh keramahan

10. Memperoleh data update dari tamu yang datang bergroup, menjalin hubungan baik dengan pihak travel agent.
11. Mengecek dan memeriksa ulang laporan dan alokasi budget yang telah ditetapkan
12. Menerima informasi paling akhir dari manajer departemen lain yang berhubungan dengan pekerjaan di kantor depan.
13. Mengecek petty cash dari Front Office cashier pada setiap akhir *shift*-nya
14. Menjaga dan memeriksa dengan ketat peredaran uang tunai dan kebijakan kredit

FBM

1. Memimpin breafing saat akan memulai operasional.
2. Membuat program kerja selama setahun (pelatihan, budgeting, pendapatan serta program kegiatan lainnya).
3. Membuat alur pelayanan (General Service Procedure, Standard Operating Procedure dan Specification Task Breakdown)
4. Mengawasi pelaksanaan program.
5. Menerapkan kerja secara konseptual kedalam bentuk operasional.

Chief Engineering

1. Membuat perencanaan kegiatan operasional Engineering
2. Mengatur kegiatan operasional Engineering
3. Melakukan kegiatan operasional Engineering
4. Mengontrol pelaksanaan operasional Engineering

Chef

1. Mengecek daftar pesanan barang ke gudang, sebagai kitchen requisition (Pengorderan barang untuk keperluan dapur)
2. Mengetik menu atau membuat menu untuk dijual oleh waiter atau staff food and beverage product.
3. Membuat anggaran tahunan untuk mempersiapkan bahan-bahan makanan yang akan dijual.
4. Membuat rencana kerja tahunan sebagai work target atau revenue tahunan untuk menjadi tatanan pencapaian target dimasa mendatang.
5. Selalu menghadiri rapat antara kepala bagian lainnya, sesuai yang telah ditentukan oleh General Manager.
6. Mengatur & mengawasi seluruh tugas-tugas kitchen, khususnya dalam proses pengadaan dan pengolahan makanan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan.
7. Mengawasi pelaksanaan tata kerja , keselamatan kerja, dan memenuhi kelengkapan atau atribut kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman.
8. Mengawasi sepenuhnya tempat penyimpanan makanan dan peralatan-peralatan yang akan digunakan untuk kelancaran operasional kerja.

9. Menjaga food cost standart (standar harga) yang berbanding lurus dengan standar porsi, sehingga harga yang tercantum dimenu sudah mengalami perhitungan yang matang.
10. Mengontrol dan melaksanakan sepenuhnya kegiatan food production secara keseluruhan.
11. Bekerja sama dengan F & B manager khususnya dalam hal penyediaan makanan dan minuman dalam jamuan-jamuan atau rapat-rapat yang diselenggarakan oleh hotel.
12. Berkreasi menciptakan menu-menu baru, sebagai upaya untuk menarik konsumen, tetapi hal ini sebagai tugas tambahan.
13. Mengawasi tata urutan dalam penyiapan menu-menu buffet sehingga berjalan dengan teratur dan baik.
14. Menjaga hubungan baik dengan para staff dan rekan-rekan.
15. Bersedia menjalankan tugas atau instruktur dari atasan.
16. Dan dibutuhkan sebagai advisor dan ketua yang menjadi pengajar, pengawas dan pengambil keputusan demi kelancaran operasional kitchen dengan sebaik-baiknya

Executive Housekeeper

1. Mengkoordinir seluruh section yang berada dalam organisasi housekeeping department.
2. Membuat planning strategy perubahan atau penggantian, penambahan asset untuk semua section yang tentunya disesuaikan dengan budget yang ditentukan.

3. Membuat dan mengajukan ilustrasi budget.
4. Melakukan evaluasi hasil kerja dan mencari metode-metode baru mengenai sistem kerja maupun alat-alat yang lebih efisien untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.
5. Melakukan obeservasi dan melakukan purchase request untuk kebutuhan barang-barang (alat-alat) keperluan housekeeping.
6. Melakukan kontrol dalam segi managing cost / penghematan tanpa mengurangikualitas pelayanan.
7. Melakukan inspeksi dengan metode on the spot cheking.
8. Supervisi yang details dan criticism terhadap semua kegiatan operational .
9. Analisa terhadap segala bentuk keluhan dan action yang tepat dengan memberikan solusi yang baik.
10. Coaching, Training untuk semua staff housekeeping.
11. Melakukan internal meeting yang rutin untuk evaluasi hasil kerja dan solving problem yang timbul.
12. Secara periodik mengadakan analisa tentang pemakaian barang-barang kebutuhan di department houskeeping.

IT

1. Menerima, memprioritaskan dan menyelesaikan permintaan bantuan IT
2. Maintenance LAN dan koneksi internet
3. Mendesain, membangun atau memelihara/ situs web dihotel

4. Instalasi, perawatan dan penyediaan dukungan harian baik untuk hardware dan soft ware .

Sales Marketing

1. Memberikan panduan mengenai pemanfaatan hotel beserta fasilitasnya kepada publik yang dalam hal ini adalah masyarakat maupun perusahaan. Berbagai fasilitas yang biasa ditawarkan sales adalah kamar tidur, ruang meeting dan venue yang bisa disewa untuk acara-acara besar seperti resepsi pernikahan maupun seminar.
2. Memberikan penawaran untuk paket santapan restoran untuk kebutuhan klien.

Accounting

1. Menerima dan melakukan pembayaran cash
2. Menerima dan melakukan pembayaran cek
3. Mencatat uang dan barang kedalam pembukuan
4. Mencatat semua barang yang dibeli yang tidak dibayar cash
5. Mencatat pembelian barang yang diperlukan
6. Mencatat penyimpanan dan pengeluaran barang
7. Mencatat hasil penjualan hotel
8. Mengawasi aliran uang yang masuk ataupun yang keluar
9. Mengawasi dan mengontrol pendapatan dan pengeluaran
10. Membuat laporan keuangan baik pendapatan maupun pengeluaran

4.2 Gambaran Umum Responden

Dari kuesioner yang telah terkumpul di dapat karakteristik responden sebagai berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	25	59.5%
Perempuan	17	40.5 %
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Berdasarkan kuesioner yang telah terkumpul didapat bahwa jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 25 orang (59,5%) dan perempuan sebanyak 17 orang (40,5%). Maka dapat disimpulkan karyawan Hotel Rio City Palembang lebih banyak laki-laki dari perempuan.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
≤ 20 tahun	2	4.8%
21 sd 30 tahun	25	59.5%
≥ 30 tahun	15	35.7%
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui responden dengan usia ≤ 20 tahun tahun hanya 2 orang (4.8%), untuk usia 21-30 25 orang (59.5%) dan usia ≥ 30 tahun sebanyak 15 orang (35.7%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan Hotel Rio City lebih banyak berusia dari 21 tahun sampai 30 tahun dengan persentase sebesar 59.5%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMP	0	0%
SMA	23	54.8%
S1	18	42.9%
S2	1	2.3%
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 23 orang (54.8%) responden dengan pendidikan terakhir SMA, dan hanya 1 orang (2.3%) responden dengan pendidikan terakhir S2, selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 18 orang (42.9%), dan tidak terdapat responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP. Sehingga, dapat disimpulkan karyawan Hotel Rio City Palembang pendidikan terakhir cukup baik karena sudah memenuhi standar kebutuhan SMA.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
≤ 5 tahun	31	73.8%
> 6 tahun	11	26.2%
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan Hotel Rio City Palembang dengan rata-rata masa kerja dibawah sama dengan 5 tahun sebesar 73.8% dan di atas 6 tahun sebesar 26.2%.

4.2.1 Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Kompensasi

Tabel 4.5
Gaji yang diberikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	6	14.3%
Setuju	19	45.2%
Netral	7	16.7%
Tidak Setuju	7	16.7%
Sangat Tidak Setuju	3	7.1%
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.5 dapat dilihat 6 responden (14.3%) menyatakan sangat setuju jika perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, dan 19 responden (45.2%) menyatakan setuju, 7 responden (16.7%) yang menyatakan netral, dan 7 responden (16.7%) yang menyatakan tidak setuju atas pernyataan tersebut. hanya 3 responden atau sebesar 7.1% yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju yaitu 59.5% menyatakan mereka telah menerima gaji sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Tabel 4.6
Gaji yang diberikan sesuai dengan kesepakatan

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	8	19.0%
Setuju	20	47.6%
Netral	8	19.0%
Tidak Setuju	5	11.9%
Sangat Tidak Setuju	1	2.4%
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.6 dapat dilihat 8 responden (19%) menyatakan sangat setuju jika perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan kesepakatan,

dan 20 responden (47.6%) menyatakan setuju, 8 responden (19%) yang menyatakan netral, dan 5 responden (11.9%) yang menyatakan tidak setuju atas pernyataan tersebut. Hanya 1 responden atau sebesar 2.4% yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang menyatakan mereka telah menerima gaji sesuai dengan kesepakatan yang telah dilakukan terlebih dahulu.

Tabel 4.7
Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	17	40.5%
Netral	17	40.5%
Tidak Setuju	2	4.8%
Sangat Tidak Setuju	6	14.3%
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.7 dapat dilihat tidak ada responden (0%) yang menyatakan sangat setuju jika gaji yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan 17 responden (40.5%) menyatakan setuju, 17 responden (40.5%) yang menyatakan netral, 6 responden (14.3%) yang menyatakan sangat tidak setuju dan hanya 2 responden atau sebesar 4.8% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa untuk gaji yang diberikan, sebagian karyawan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, hal ini dapat dilihat dari hanya sebesar 40.5% responden yang menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Tabel 4.8
Perusahaan memberikan bonus secara adil dan merata

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	11.9%
Setuju	17	40.5%
Netral	11	26.2%
Tidak Setuju	4	9.5%
Sangat Tidak Setuju	5	11.9%
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.8 dapat dilihat 5 responden (11.9%) yang menyatakan sangat setuju jika perusahaan telah memberikan bonus secara adil dan merata, dan 17 responden (40.5%) menyatakan setuju, 11 responden (26.2%) yang menyatakan netral, 4 responden (9.5%) yang menyatakan tidak setuju dan 5 responden atau sebesar 11.9% yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah memberikan bonus secara adil dan merata.

Tabel 4.9
Bonus atau insentif selalu diberikan apabila bekerja secara bersungguh-sungguh

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	2	4.8%
Setuju	18	42.9%
Netral	11	26.2%
Tidak Setuju	3	7.1%
Sangat Tidak Setuju	8	19.0%
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.9 dapat dilihat 2 responden (4.8%) yang menyatakan sangat setuju jika perusahaan selalu memberikan bonus atau insentif apabila karyawan bekerja secara bersungguh-sungguh dan 18 responden (42.9%) menyatakan setuju, 11 responden (26.2%) yang menyatakan netral, 8 responden (19%) yang menyatakan sangat tidak setuju dan hanya 3

responden atau sebesar 7.1% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan bonus atau insentif yang telah diberikan perusahaan.

Tabel 4.10
Bonus yang sesuai dengan waktu kerja lembur

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	4	9.5%
Setuju	15	35.7%
Netral	10	23.8%
Tidak Setuju	8	19.0%
Sangat Tidak Setuju	5	11.9%
Jumlah	42	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.10 dapat dilihat 4 responden (9.5%) yang menyatakan sangat setuju jika perusahaan selalu memberikan bonus atau insentif sesuai dengan waktu kerja lembur yang mereka dilakukan, 15 responden (35.7%) menyatakan setuju, 10 responden (23.8%) yang menyatakan netral, 8 responden (19%) yang menyatakan tidak setuju dan hanya 5 responden atau sebesar 7.1% yang menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.11
Perusahaan memberikan asuransi sesuai dengan kebutuhan

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	7	16.7%
Setuju	25	59.5%
Netral	5	11.9%
Tidak Setuju	1	2.4%
Sangat Tidak Setuju	4	9.5%
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.11 dapat dilihat 7 responden (16.7%) yang menyatakan sangat setuju jika perusahaan telah memberikan asuransi sesuai dengan kebutuhan karyawan, 25 responden (59.5%) menyatakan setuju, 5

responden (11.9%) yang menyatakan netral, 4 responden (9.5%) yang menyatakan sangat tidak setuju dan hanya 1 responden atau sebesar 2.4% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yaitu 59.5% merasakan asuransi yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan.

Tabel 4.12
Besarnya asuransi yang diberikan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	9	21.4%
Setuju	18	42.9%
Netral	9	21.4%
Tidak Setuju	2	4.8%
Sangat Tidak Setuju	4	9.5%
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.12 dapat dilihat 9 responden (21.4%) yang menyatakan sangat setuju jika besarnya asuransi yang diberikan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan, 18 responden (42.9%) menyatakan setuju, 9 responden (21.4%) yang menyatakan netral, 4 responden (9.5%) yang menyatakan sangat tidak setuju dan hanya 2 responden atau sebesar 4.8% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebanyak 27 responden (64.3%) merasakan besarnya asuransi sudah sesuai dengan resiko pekerjaan.

Tabel 4.13
Pemberian asuransi membuat pekerjaan menjadi lebih aman

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	12	28.6%
Setuju	20	47.6%
Netral	6	14.3%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	4	9.5%
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.13 dapat dilihat 12 responden (28.6%) yang menyatakan sangat setuju jika besarnya asuransi yang diberikan membuat pekerjaan menjadi lebih aman, 20 responden (47.6%) menyatakan setuju, 6 responden (14.3%) yang menyatakan netral, 4 responden (9.5%) yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak ada responden atau sebesar 0% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebanyak 32 responden (76.2%) merasakan besarnya asuransi yang diberikan membuat pekerjaan menjadi aman.

4.2.2 Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Tabel 4.14
Saya bekerja selalu mengikuti prosedur perusahaan

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	14	33.3%
Setuju	22	52.4%
Netral	3	7.1%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	3	7.1%
Jumlah	42	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.14 dapat dilihat sebanyak 14 responden (33.3%) yang menyatakan sangat setuju jika dia bekerja selalu mengikuti prosedur perusahaan, 22 responden (52.4%) menyatakan setuju, 3 responden (7.1%)

menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju jika dia pernah tidak mengikuti prosedur perusahaan dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 85.9% responden selalu bekerja mengikuti prosedur yang telah ditentukan perusahaan.

Tabel 4.15
Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	14	33.3%
Setuju	23	54.8%
Netral	3	7.1%
Tidak Setuju	1	2.4%
Sangat Tidak Setuju	1	2.4%
Jumlah	42	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.15 dapat dilihat sebanyak 14 responden (33.3%) yang menyatakan sangat setuju jika dia terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya, 23 responden (54.8%) menyatakan setuju, 3 responden (7.1%) menyatakan netral, dan hanya 1 responden yang menyatakan tidak setuju jika dia pernah tidak terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 88.1% responden selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tabel 4.16
Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	13	31.0%
Setuju	23	54.8%
Netral	5	11.9%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	2.4%
Jumlah	42	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.16 dapat dilihat sebanyak 13 responden (31.0%) yang menyatakan sangat setuju jika dia selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, 23 responden (54.8%) menyatakan setuju, 5 responden (11.9%) menyatakan netral, 1 responden (2.4%) menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju jika dia pernah tidak menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 85.8% responden selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

Tabel 4.17
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	16	38.1%
Setuju	24	57.1%
Netral	1	2.4%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	2.4%
Jumlah	42	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.17 dapat dilihat sebanyak 16 responden (38.1%) yang menyatakan sangat setuju jika dia selalu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi, 24 responden (57.1%) menyatakan setuju, 1 responden (2.4%) menyatakan netral, 1 responden (2.4%) menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju jika dia pernah tidak menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 95.2% responden selalu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.

Tabel 4.18
Melakukan pekerjaan dengan mengutamakan kualitas perusahaan

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	11	26.2%
Setuju	23	54.8%
Netral	5	11.9%
Tidak Setuju	1	2.4%
Sangat Tidak Setuju	2	4.8%
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.18 dapat dilihat sebanyak 11 responden (26.2%) yang menyatakan sangat setuju jika dia melakukan pekerjaan dengan mengutamakan kualitas perusahaan, 23 responden (54.8%) menyatakan setuju, 5 responden (11.9%) menyatakan netral, 2 responden (4.8%) menyatakan sangat tidak setuju, dan hanya 1 responden yang menyatakan tidak setuju jika dia pernah tidak melakukan pekerjaan dengan mengutamakan kualitas perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 81% responden selalu melakukan pekerjaan dengan mengutamakan kualitas perusahaan.

Tabel 4.19
Bekerja dengan keterampilan dan pengetahuan pada tugas dan fungsi yang telah diberikan perusahaan

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	21	21.5%
Setuju	28	66.7%
Netral	4	9.5%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	2.3%
Jumlah	42	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.19 dapat dilihat sebanyak 21 responden (21.5%) yang menyatakan sangat setuju jika dia bekerja dengan keterampilan dan pengetahuan pada tugas dan fungsi yang telah diberikan perusahaan, 28

responden (66.7%) menyatakan setuju, 4 responden (9.5%) menyatakan netral, 1 responden (2.3%) menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju jika dia pernah bekerja dengan tidak menerapkan keterampilan dan pengetahuan pada tugas dan fungsi yang telah diberikan perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 88.2% responden selalu bekerja dengan keterampilan dan pengetahuan pada tugas dan fungsi yang telah diberikan perusahaan.

Tabel 4.20
Selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	10	23.8%
Setuju	23	54.8%
Netral	6	14.3%
Tidak Setuju	2	4.8%
Sangat Tidak Setuju	1	2.4%
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.20 dapat dilihat sebanyak 10 responden (23.8%) yang menyatakan sangat setuju jika dia selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan, 23 responden (54.8%) menyatakan setuju, 6 responden (14.3%) menyatakan netral, 1 responden (2.3%) menyatakan sangat tidak setuju, dan 2 responden yang menyatakan tidak setuju, hal ini berarti sebanyak 2 responden menyatakan jika dia pernah menyelesaikan pekerjaan melewati batas waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.21
Hadir dalam bekerja tidak lewat dari waktu yang telah ditentukan

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	11	26.2%
Setuju	23	54.8%
Netral	6	14.3%
Tidak Setuju	2	4.8%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.21 dapat dilihat sebanyak 11 responden (26.2%) yang menyatakan sangat setuju jika dia selalu hadir dalam bekerja tidak lewat dari waktu yang telah ditentukan, 23 responden (54.8%) menyatakan setuju, 6 responden (14.3%) menyatakan netral, 2 responden (4.8%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 34 responden (71%) selalu hadir dalam bekerja tidak lewat dari waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.22
Tidak pernah mengulur-ulur waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	10	23.8%
Setuju	27	64.3%
Netral	4	9.5%
Tidak Setuju	1	2.4%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Dari tabel 4.22 dapat dilihat sebanyak 10 responden (23.8%) yang menyatakan sangat setuju jika dia tidak pernah mengulur-ulur waktu pada saat menyelesaikan pekerjaannya, 27 responden (64.3%) menyatakan setuju, 4 responden (9.5%) menyatakan netral, 1 responden (2.4%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 37 responden (88.1%) tidak pernah mengulur-ulur waktu pada saat menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.23
Saya bertanggung jawab penuh atas tugas dan fungsi pekerjaan yang diberikan

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	18	42.9%
Setuju	21	50.0%
Netral	2	4.8%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	2.4%
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Pengolaha Data Primer (2021)

Dari tabel 4.23 dapat dilihat sebanyak 18 responden (42.9%) yang menyatakan sangat setuju jika dia selalu bertanggung jawab penuh atas tugas dan fungsi pekerjaan yang telah diberikan, 21 responden (50.0%) menyatakan setuju, 2 responden (4.8%) menyatakan netral, 1 responden (2.4%) menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 37 responden (92.9%) selalu bertanggung jawab penuh atas tugas dan fungsi pekerjaan yang telah diberikan.

Tabel 4.24
Dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, tidak pernah melibatkan orang lain untuk menyelesaikannya

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	11.9%
Setuju	10	23.8%
Netral	20	47.6%
Tidak Setuju	5	11.9%
Sangat Tidak Setuju	2	4.8%
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Pengolaha Data Primer (2021)

Dari tabel 4.24 dapat dilihat sebanyak 5 responden (11.9%) yang menyatakan sangat setuju jika dia dalam menyelesaikan tugas pekerjaan tidak pernah melibatkan orang lain untuk menyelesaikannya, 10 responden (23.8%) menyatakan setuju, 20 responden (47.6%) menyatakan netral, 2 responden (2.4%) menyatakan sangat tidak setuju, dan 5 responden yang menyatakan tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hampir rata-rata responden berpendapat netral, dan hanya sebesar 35.7% responden dalam menyelesaikan tugas pekerjaan tidak pernah melibatkan orang lain untuk menyelesaikannya.

Tabel 4.25
Tidak pernah lari dari masalah, apabila terdapat komplek dari konsumen

Pernyataan	Responden	Persentase
Sangat Setuju	20	47.6%
Setuju	19	45.2%
Netral	3	7.1%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	42	100%

Sumber: Hasil Pengolaha Data Primer (2021)

Dari tabel 4.25 dapat dilihat sebanyak 20 responden (47.6%) yang menyatakan sangat setuju jika dia tidak pernah lari dari masalah apabila terdapat komplek dari konsumen, 19 responden (45.2%) menyatakan setuju, 3 responden (7.1%) menyatakan netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut. hal ini berarti, hampir seluruh responden selalu menghadapi masalah dan berusaha menyelesaikan saat konsumen melakukan komplek.

4.2.3 Uji Validitas Reliabilitas Instrumentasi

Uji kualitas instrumen (kuesioner) dapat dikatakan baik, apabila semua pernyataannya valid. Uji validitas untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diuji dengan menggunakan metode *product moment* yang ada dalam program SPSS versi 16.0. Uji validitas dilakukan terhadap jawaban dari 42 responden. Pernyataan kuesioner dikatakan valid jika r hitung lebih besar dibandingkan r tabel. Nilai r tabel yang diperoleh pada tingkat signifikansi 5% dalam $N=42$ adalah 0.304 (Sugiyono, 2016).

1) Uji Validitas Pada Variabel Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini adalah hasil pengolahan data yang penulis lakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows versi 16*.

Tabel 4.26
Pengujian Validitas Terhadap Variabel Kompensasi (X)

Indikator	Pernyataan	r tabel	Nilai Person Corellation (r hitung)	Keterangan
Gaji	P1	0.3	0.825	Valid
	P2	0.3	0.810	Valid
	P3	0.3	0.862	Valid
Insentif	P4	0.3	0.750	Valid
	P5	0.3	0.884	Valid
	P6	0.3	0.858	Valid
Asuransi	P7	0.3	0.866	Valid
	P8	0.3	0.776	Valid
	P9	0.3	0.747	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Windows 16, 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel kompensasi (X) dinyatakan valid karena r hitung masing-masing item pernyataan lebih besar dari 0.3.

Tabel 4.27
Pengujian Validitas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Pernyataan	r tabel	Nilai <i>Person Corellation</i> (r hitung)	Keterangan
Kuantitas	P1	0.3	0.789	valid
	P2	0.3	0.871	valid
	P3	0.3	0.762	valid
Kualitas	P4	0.3	0.785	valid
	P5	0.3	0.851	valid
	P6	0.3	0.803	valid
Ketepatan Waktu	P7	0.3	0.800	valid
	P8	0.3	0.643	valid
	P9	0.3	0.671	valid
Tanggung Jawab	P10	0.3	0.784	valid
	P11	0.3	0.359	valid
	P12	0.3	0.701	valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Windows 16, 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena r hitung masing-masing item pernyataan lebih besar dari 0.3.

2) Uji Reabilitas Pada Variabel Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.28
Pengujian Reabilitas Terhadap Variabel Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Item
Kompensasi (X)	0.938	9
Kinerja Karyawan (Y)	0.908	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Windows 16, 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.3, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini reliable.

4.3 Pengujian Hipotesis

Uji T dilakukan untuk melihat pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Rio City Palembang, dengan menggunakan hipotesis :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 ditolak

Dengan jumlah $n = 42$, maka nilai $t_{tabel\ n}$

Tabel 4.29
Uji T Variabel Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Uji T

Model	T hitung	Sig
1 (constant)	9.68	0.000
X	3.36	0.002

Sumber, data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y), hal ini bisa dilihat pada tingkat signifikansinya (X) $0.000 < 0.05$, dan nilai T hitung lebih besar dari T tabel yakni $3.36 > 1.68$, maka dapat dikatakan hipotesis diterima.

4.4 Regresi Linear Sederhana

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (x) yaitu kompensasi dan variabel terikat (y) yaitu kinerja karyawan. Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e_i$$

Tabel 4.30
Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Sig	T hitung
(constant)	36.4	0.000	9.68
(x)	0.46	0.002	3.36

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Windows 16, 2021

Berdasarkan data di atas, maka dapat diketahui persamaan regresi sederhana dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = 36.4 + 0.46X + e_i$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Konstanta sebesar 36,4 yang berarti bahwa setiap nilai koefisien variabel kinerja karyawan sebesar 36,4.
- 2) Koefisien regresi X sebesar 0,46 yang berarti setiap penambahan nilai koefisien regresi senilai 0,46 tersebut bernilai positif, sehingga dinyatakan bahwa pengaruh variabel x dan y adalah positif.

4.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Tabel 4.31
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R square	Adjusted R square	Std Error
1	0.469	0.220	0.201	6.273

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Windows 16, 2021

Berdasarkan tabel 4.31, dapat dilihat di kolom R square sebesar 0.220 (22.0%) yang berarti pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen sebesar 22.0% dan sisanya 78% dipengaruhi variabel lain di luar kompensasi antara lain seperti gaya kepemimpinan, tingkat kepedulian perusahaan, manajemen perusahaan, dan kerjasama tim.

4.6 Pembahasan

Pesatnya perkembangan dunia perhotelan tidak terlepas dari dukungan sumber daya manusia (SDM). Untuk mencapai suatu keinginan perusahaan, dibutuhkan karyawan yang memiliki kualitas yang tinggi dalam bekerja. Kualitas yang tinggi berasal dari tingkat kinerja karyawan yang baik. Kompensasi merupakan salah satu faktor penunjang untuk menciptakan kinerja karyawan. Penelitian ini membahas kompensasi karena dianggap menarik untuk diteliti dengan memahami fenomena-fenomena yang terjadi didalam perusahaan, khususnya perhotelan.

Gaji, bonus dan asuransi merupakan hal penting yang harus diberikan kepada karyawan untuk menunjang semangat kinerjanya. Dalam penelitian ini, data dihasilkan dari respon karyawan yang menjawab pernyataan yang diberikan.

Pernyataan telah diujikan dan dapat dinyatakan VALID, karena memiliki nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel yaitu $R_{hitung} > (0.304)$ dan uji reliabel dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.3.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa kompensasi yang telah diberikan perusahaan Hotel Rio City Palembang sudah cukup baik, hal ini dilihat dari jawaban responden dengan skor rata-rata yang hampir semua pernyataan menunjukkan angka 4 atau setuju. Begitu pula dengan kinerja karyawan yang mendapatkan respon positif dengan skor rata-rata jawaban responden menunjukkan angka 4. Menurut Notoadmojo (Arimbawa dkk, 2019), manfaat kompensasi untuk perusahaan yaitu memperoleh karyawan yang bermutu, menciptakan loyalitas karyawan dan menunjukkan kesuksesan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang baik akan membawa kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hal ini didukung oleh Arimbawa dkk (2019) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan, maka semakin rendah kinerja karyawan. Dan hasil penelitian Nurul Hidayah (2016) juga menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Hotel Rio City Palembang, terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai uji t yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga hipotesis

yang telah ditentukan diterima. Penelitian ini menunjukkan kompensasi membawa pengaruh yang positif dalam kinerja karyawannya. Pada uji regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 36.4 + 0.46X + e_i$, dijelaskan bahwa nilai koefisien variabel kinerja karyawan sebesar 36.4 dan penambahan nilai koefisien regresi senilai 0.46 tersebut bernilai positif, sehingga dinyatakan bahwa pengaruh variabel x dan y adalah positif. Untuk pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan didapat signifikansi sebesar 22.0% dan sisanya 78% dipengaruhi variabel lain di luar kompensasi antara lain seperti gaya kepemimpinan, tingkat kepedulian perusahaan, manajemen perusahaan, dan kerjasama tim.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Rio City Palembang. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan dan kompensasi sebagai gambaran status sosial bagi karyawan, sehingga apabila pemberian kompensasi dilakukan peningkatan maka akan menambah semangat karyawan dalam bekerja. Bertambah semangatnya karyawan dalam bekerja, akan membuat kinerja karyawan juga semakin baik.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, maka untuk membuat kinerja karyawan semakin baik, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawannya dengan cara melakukan peningkatan kompensasi, seperti memberikan gaji sesuai ketentuan UMR, memberikan tunjangan keluarga, dan memberikan bonus atau insentif sesuai kinerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariandi, F. 2018. Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *J. Perspektif* XVI:1.
- Arifin. 2017. *Upaya Diri Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Arimbawa, I.K.P., Hardy, I.P.D.K., dan Yudha, N.L.G.A.N. (2019). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Manuaba Denpasar*. Prosiding. Bali: Universitas Dhyana Pura.
- Badriyah, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dwianto, A.S., Purnamasari, P. dan Tukini. 2019. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.JAEIL Indonesia. *J. Ekonomi dan Ekonomi Syariah* 2:2.
- Elmi, F. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps Publishing.
- Hartatik, I.P. 2016. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Karomah, N.G. dan Aldiansyah. 2019. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.TRI Dharma Pusaka Jakarta Selatan. *J. Lentera Bisnis* 8:1.
- Kurniawan., Alam, S., dan Albar, E. 2020. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020. *J. Niagawan* 9:2.
- Poluakan, A.K., Runtuwene, R.F., & Sambul, S.A.P. 2019. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT.PLN Persero UP3 Manado. *J. Administrasi Bisnis* 9:2.
- Priansa, D.J. 2017. *Manajemen Kinerja Pegawai*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Priyastama, R. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS Pengelolaan data dan Analisis data*. Yogyakarta: Start Up.

- Retnowulan, J. 2017. Human capital terhadap kinerja 64 karyawan pada PT.Barkah Jaya Mandiri. *J. Cakrawala* XVII:1.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Oraganisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sihombing, S., Gultom, R.S., & Sonya, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bogor: IN MEDIA.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Widayati, K.D. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *J. Widya Cipta* 3:1.

KUSIONER
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
HOTEL RIO CITY PALEMBANG

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : 1 Berkas

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam menyelesaikan skripsi pada program studi Ekonomi Manajemen Universitas IBA Palembang, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karaywan Hotel Rio City Palembang”. Saya yang bernama di bawah ini :

Nama : Khairani Aditia

NPM : 17220023

Fakultas/Prodi : Ekonomi Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas IBA Palembang

Untuk itu mohon kesediaannya Bapak/Ibu mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu masing-masing saat ini dan apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu.

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu membantu peneliti mengisi angket ini, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Khairani Aditia

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Identitas Responden

Jenis Kelamin	☐ Perempuan		☐ Laki-Laki		
Usia (th)	☐ <20		☐ 21-30		☐ > 30
Masa Kerja					
Jabatan/Posisi					
Pendidikan Terakhir	☐ SMP	☐ SMA	☐ S1	☐ S2	

Petunjuk pengisian :

Jawablah pernyataan dibawah ini dengan memilih salah satu dari kelima pernyataan yang paling sesuai dengan apa yang bapak/ibu rasakan

- 1.: Sangat Tidak Setuju
- 2.: Tidak Setuju
- 3.: Netral
- 4.: Setuju
- 5.: Sangat Setuju

Kompensasi (X)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki					
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan kesepakatan					
3	Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari					
4	Perusahaan memberikan bonus secara adil dan merata					
5	Bonus atau insentif selalu diberikan apabila bekerja secara bersungguh-sungguh					
6	Bonus yang diberikan sesuai dengan waktu kerja lembur					

7	Perusahaan memberikan asuransi sesuai dengan kebutuhan					
8	Besarnya asuransi yang diberikan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					
9	Pemberian asuransi membuat pekerjaan menjadi lebih aman					

Dibawah ini merupakan pernyataan tentang kinerja yang telah bapak/ibu lakukan untuk perusahaan, maka pilihlah salah satu jawaban dari kelima opsi yang diberikan, dengan pertimbangan kompensasi yang telah diterima.

KINERJA (Y)

Kuantitas

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya bekerja selalu mengikuti prosedur perusahaan					
2	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					

Kualitas

4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
5	Melakukan pekerjaan dengan mengutamakan kualitas perusahaan					
6	Bekerja dengan keterampilan dan pengetahuan pada tugas dan fungsi yang telah diberikan perusahaan					

Ketepatan Waktu

7	Selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan					
8	Hadir dalam bekerja tidak lewat dari waktu yang telah ditentukan					

9	Tidak pernah mengulur-ulur waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan					
---	--	--	--	--	--	--

Tanggung Jawab

10	Saya bertanggung jawab penuh atas tugas dan fungsi pekerjaan yang diberikan					
11	Dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, tidak pernah melibatkan oranglain untuk menyelesaikannya					
12	Tidak pernah lari dari masalah, apabila terdapat komplek dari konsumen					

LAMPIRAN 2

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	TOTAL X
3	3	3	1	1	2	4	4	4	25
2	4	3	3	2	2	3	3	3	25
2	3	3	2	1	1	4	3	3	22
2	2	2	4	3	1	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	2	1	2	1	1	2	1	1	14
1	3	1	1	1	1	1	1	1	11
2	2	2	1	2	2	3	2	3	19
2	3	1	3	3	2	4	3	4	25
1	1	3	3	1	2	1	4	4	20
3	3	3	1	1	4	4	4	5	28
1	3	1	3	1	2	1	1	1	14
3	5	3	3	4	4	4	4	4	34
2	2	1	1	1	1	1	1	1	11
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	4	3	5	4	4	4	3	5	34
4	3	3	2	4	3	3	4	5	31
3	4	4	5	5	5	4	4	5	39
4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
4	4	3	2	3	2	3	3	5	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	4	4	4	3	3	35
3	2	1	3	2	2	4	5	4	26
5	5	4	4	4	4	5	4	5	40
4	4	3	3	3	3	4	5	5	34
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	4	5	4	4	5	5	4	41
5	5	4	5	4	4	5	5	4	41
5	4	4	4	3	3	4	2	5	34
5	5	4	4	4	5	5	5	4	41
4	5	3	4	4	3	4	5	5	37
4	5	4	3	4	3	5	5	5	38
4	4	4	4	5	5	4	5	4	39
4	4	3	4	3	4	4	3	5	34
4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
4	4	3	4	3	3	4	4	4	33
4	4	3	4	3	3	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	4	3	3	4	4	4	33
4	4	3	3	3	3	4	4	4	32
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	49
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	51

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Validitas Kompensasi

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	TOTAL_X
X1	Pearson Correlation	1	.733**	.720**	.511**	.674**	.655**	.723**	.560**	.532**	.825**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2	Pearson Correlation	.733**	1	.691**	.580**	.720**	.686**	.679**	.482**	.453**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3	Pearson Correlation	.720**	.691**	1	.589**	.721**	.793**	.677**	.596**	.596**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4	Pearson Correlation	.511**	.580**	.589**	1	.749**	.649**	.565**	.460**	.397**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.009	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X5	Pearson Correlation	.674**	.720**	.721**	.749**	1	.800**	.678**	.586**	.571**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X6	Pearson Correlation	.655**	.686**	.793**	.649**	.800**	1	.646**	.558**	.533**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X7	Pearson Correlation	.723**	.679**	.677**	.565**	.678**	.646**	1	.737**	.695**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X8	Pearson Correlation	.560**	.482**	.596**	.460**	.586**	.558**	.737**	1	.729**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X9	Pearson Correlation	.532**	.453**	.596**	.397**	.571**	.533**	.695**	.729**	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.009	.000	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL_X	Pearson Correlation	.825**	.810**	.862**	.750**	.884**	.858**	.866**	.776**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Validitas Kinerja Karyawan

Correlations														
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.663"	.522"	.522"	.738"	.545"	.584"	.572"	.353'	.615"	.035	.496"	.789"
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.022	.000	.825	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y2	Pearson Correlation	.663"	1	.731"	.791"	.761"	.780"	.661"	.365"	.504"	.598"	.100	.534"	.871"
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.017	.001	.000	.528	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y3	Pearson Correlation	.522"	.731"	1	.720"	.703"	.780"	.488"	.190	.488"	.446"	.083	.435"	.762"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.228	.001	.003	.603	.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y4	Pearson Correlation	.522"	.791"	.720"	1	.635"	.784"	.693"	.283	.394"	.517"	-.071	.584"	.785"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.070	.010	.000	.654	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y5	Pearson Correlation	.738"	.761"	.703"	.635"	1	.697"	.705"	.489"	.433"	.638"	-.012	.437"	.851"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.004	.000	.939	.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y6	Pearson Correlation	.545"	.780"	.780"	.784"	.697"	1	.714"	.383'	.448"	.444"	-.085	.489"	.803"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.012	.003	.003	.592	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y7	Pearson Correlation	.584"	.661"	.488"	.693"	.705"	.714"	1	.597"	.511"	.522"	-.089	.531"	.800"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.577	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y8	Pearson Correlation	.572"	.365"	.190	.283	.489"	.383'	.597"	1	.472"	.628"	.023	.578"	.643"
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.228	.070	.001	.012	.000		.002	.000	.883	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y9	Pearson Correlation	.353'	.504"	.488"	.394"	.433"	.448"	.511"	.472"	1	.608"	.149	.616"	.671"
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.001	.010	.004	.003	.001	.002		.000	.347	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y10	Pearson Correlation	.615"	.598"	.446"	.517"	.638"	.444"	.522"	.628"	.608"	1	.114	.685"	.784"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.003	.000	.000	.000		.474	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y11	Pearson Correlation	.035	.100	.083	-.071	-.012	-.085	-.089	.023	.149	.114	1	-.096	.159
Y12	Pearson Correlation	.496"	.534"	.435"	.584"	.437"	.489"	.531"	.578"	.616"	.685"	-.096	1	.701"
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	.000	.004	.001	.000	.000	.000	.000	.543		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.789"	.871"	.762"	.785"	.851"	.803"	.800"	.643"	.671"	.784"	.159	.701"	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.315	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	9

Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	12

Lampiran 4

Uji Hipotesis

Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	36.409	3.761		9.680
	TOTAL_X	.395	.118	.469	3.360

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data olah SPSS, 2021

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	.220	.201	6.273

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Sig	T hitung
(constant)	36.4	0.000	9.68
(x)	0.46	0.002	3.36

Sumber: Lampiran SPSS, 2021