

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan masing-masing yang sudah ditetapkan sebelumnya di dalam perencanaan. Oleh karena itu di dalam suatu perusahaan di bentuk manajemen yang merupakan faktor dinamis sebagai penggerak roda perusahaan. Manajemen melalui para manajernya melaksanakan fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating* dan *controlling* (POAC) terhadap sumber daya dalam rangka pencapaian tujuan tersebut. Sumber daya yang dimaksud adalah *men, money, materials, machines, methods* dan *market* yang merupakan unsur manajemen atau lebih dikenal dengan istilah “Enam M” (Manullang, 2012:5). Dari unsur manajemen ini, *Men* atau sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat fundamental dan signifikan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Goerge R. Terry dan Haiman dalam Manullang (2012:3) tentang manajemen mengatakan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan atau melalui kegiatan orang lain. Melalui kegiatan orang lain berarti menggerakkan seluruh sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki dalam kegiatan operasional perusahaan untuk bekerja secara maksimal dan optimal agar tujuan perusahaan baik profit maupun nonprofit dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting perusahaan, bukan semata-mata hanya alat untuk pencapaian tujuan. Menurut Stockley (2014) dalam definisi *Human Capital* menyatakan bahwa “manusia dalam organisasi dan bisnis merupakan aset yang penting dan beresensi, yang memiliki sumbangan terhadap pengembangan dan pertumbuhan, sama seperti halnya aset fisik seperti mesin dan modal kerja. Sikap, keterampilan dan kemampuan manusia memiliki kontribusi terhadap kinerja dan produktivitas organisasi. Pengeluaran untuk pelatihan, pengembangan, kesehatan dan dukungan merupakan investasi dan bukan biaya”. Berdasarkan pemikiran *Human Capital* ini maka perusahaan harus memperhatikan dan menjaga *Human Asset* yang dimiliki dengan sebaik-baiknya sehingga setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut adalah karyawan yang bahagia, memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Dengan demikian karyawan yang memiliki kualifikasi tinggi dan potensial tidak berpindah ke perusahaan sejenis lainnya karena apa yang mereka cari sebagai karyawan ada di perusahaan tempat mereka bekerja sekarang. Salah satu bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang baik dan kompetitif. Menurut Panggabean (2004:84) bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang di berikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dessler (2009:125) kompensasi adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Menurut Hassibuan (2000:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada perusahaan. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan menginginkan para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tercermin dalam produktivitas perusahaan. Menurut Handoko (2001:30) bahwa faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). Bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja tetapi bagi sebagian lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang dapat terpenuhi melalui bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai dibandingkan dengan seseorang yang tidak bekerja (pengakuan sosial). Dengan pemberian kompensasi diharapkan mampu menstimulasi dan meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hotel Best Western Kuta Beach merupakan Hotel *International Chain* yang terletak di Jalan Benesari Pantai Kuta. Sebagai Hotel dengan *Brand*

International mengharuskan Best Western Kuta Beach menjaga *Standard International* yang sudah ditetapkan dan berlaku di seluruh *chain* Best Western Hotel di seluruh dunia. Untuk dapat menjaga standar ini manajemen sudah pasti memerlukan kinerja karyawan dari semua department agar selalu dalam performa terbaik mereka selama mereka bekerja untuk Best Western Kuta Beach Hotel. *Quality Assurance* (QA) dari Best Western International dilakukan rutin setiap tahun oleh karena itu sangat penting bagi manajemen Best Western Kuta Beach agar hotel senantiasa lolos dalam QA dan *certify* untuk menyandang *brand* Best Western. Kegagalan dalam mempertahankan standar akan berakibat dicabutnya *brand* Best Western. Bila hal ini terjadi akan mengakibatkan kerugian besar bagi hotel, *owner* dan karyawan yang merupakan sebuah *collateral damage*. Pada QA yang dilakukan di bulan Januari 2017 hotel Best Western Kuta Beach mendapat nilai *Grade score* 2 (GS2) yang menunjukkan menurunnya standar kualitas dari sebelumnya yang memperoleh GS1. Selain standar internasional yang harus dijaga banyaknya hotel di Kuta membuat persaingan antar satu hotel dengan yang lainnya dalam memperebutkan *market share* menjadi sangat ketat. Tidak hanya hotel di Kuta, hotel di Legian dan Seminyak juga mempengaruhi *market share* yang akan menambah ketatnya persaingan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat hunian hotel (*occupancy*) apakah rendah, sedang atau tinggi.

Untuk menyikapi situasi ini, agar Hotel menjadi *recommended* hotel di Kuta, manajemen memerlukan *team work* yang *solid* dari setiap departemen dan kinerja yang optimal dari setiap karyawan untuk memberikan *service* yang terbaik bahkan harus melakukan *extra miles* sehingga setiap tamu yang tinggal

merasa senang dan puas. Hotel merupakan *hospitality business* (bisnis ramah tamah). *Hospitality business* berarti yang dijual adalah *service* (pelayanan) yang mana tamu yang tinggal adalah raja dan ratu yang harus dilayani dengan sebaik-baiknya sehingga kepuasan tamu (*guest satisfaction*) menjadi prioritas utama setiap karyawan khususnya yang melakukan kontak langsung (*direct contact*) dengan tamu. Tingkat kepuasan tamu dapat kita lihat di dalam *trip advisor*. Saat ini Best Western Kuta Beach menduduki ranking 95 dari 224 hotel di Kuta dengan rating 3,5 dari 5 yang merupakan rating tertinggi. Semakin baik ranking dan rating hotel di *trip advisor* maka dapat dijadikan indikator bahwa tingkat kepuasan tamu yang menginap semakin tinggi, dengan demikian akan mendorong tingginya rekomendasi menginap yang hasil akhirnya bisa kita lihat dalam tingginya tingkat hunian hotel. Tingginya tingkat hunian hotel berarti penghasilan (*revenue*) hotel meningkat dan keadaan keuangan (*financial*) hotel akan menjadi sehat.

Melihat pentingnya kepuasan tamu maka manajemen hotel harus memastikan bahwa setiap karyawan selalu dalam kinerja terbaik (*top performance*) dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada setiap tamu, mulai dari *pre-stay*, *in-stay* dan *post-stay*. Untuk menjaga kinerja terbaik (*top performance*) ini maka motivasi dan kepuasan kerja karyawan harus dijaga dengan baik. Salah satu cara yang diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Best Western Kuta Beach”**

B. Rumusan Masalah

Untuk mengadakan suatu penelitian agar hasil penelitian itu dapat dikatakan mempunyai nilai ilmiah, maka penelitian harus melalui prosedur penelitian, dimana masalah harus diungkapkan atau dirumuskan terlebih dahulu sebelum penelitian berangkat ke lapangan untuk mengumpulkan data. Menurut Emory dalam Sugiyono (2013:31) bahwa semua penelitian baik penelitian murni maupun terapan semua berangkat dari masalah.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah **“Bagaimanakah Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Best Western Kuta Beach?”**

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Best Western Kuta Beach.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam materi-materi yang terkait dengan program studi yang ditempuh di bangku perkuliahan dan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh nilai dalam

skripsi pada Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Warmadewa.

b. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut.

c. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi kebijakan kompensasi yang sudah diterapkan selama ini sehingga kinerja karyawan yang optimal dapat dipertahankan dan ditingkatkan serta menjaga karyawan yang potensial agar tidak berpindah ke hotel lain.

D. Tinjauan Teoritis

Dalam tinjauan teoritis ini akan dikemukakan mengenai teori-teori yang diharapkan mampu menjelaskan sekaligus sebagai pedoman pemecahan dari masalah dalam penelitian ini. Disamping itu teori juga merupakan titik permulaan atau acuan dari pengajuan hipotesis yang akan dibuktikan kebenarannya. Teori merupakan titik permulaan dalam melangkah lebih lanjut untuk dapat meneliti dan menguraikan suatu masalah atau topik yang akan diteliti berdasarkan pokok masalah yang telah ditetapkan. Tinjauan teoritis memaparkan berbagai penjelasan secara teoritis yang dapat digali atau dikembangkan dari teks ataupun yang bersumber dari hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2013:55) landasan teori ini perlu ditegakkan agar penelitian itu mempunyai dasar yang kokoh dan bukan sekedar perbuatan

coba-coba (*trial and error*). Dalam tinjauan teoritis ini akan dikemukakan kajian teori dan kajian empiris mengenai variable yang diteliti. Sehubungan dengan hal ini maka dikemukakan beberapa teori tentang variabel yang diteliti yang menjadi landasan berpikir dalam penelitian ini yaitu teori tentang Kompensasi dan Kinerja.

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Panggabean (2004:84) bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dessler (2009:125) kompensasi merupakan setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Menurut Hassibuan (2000:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

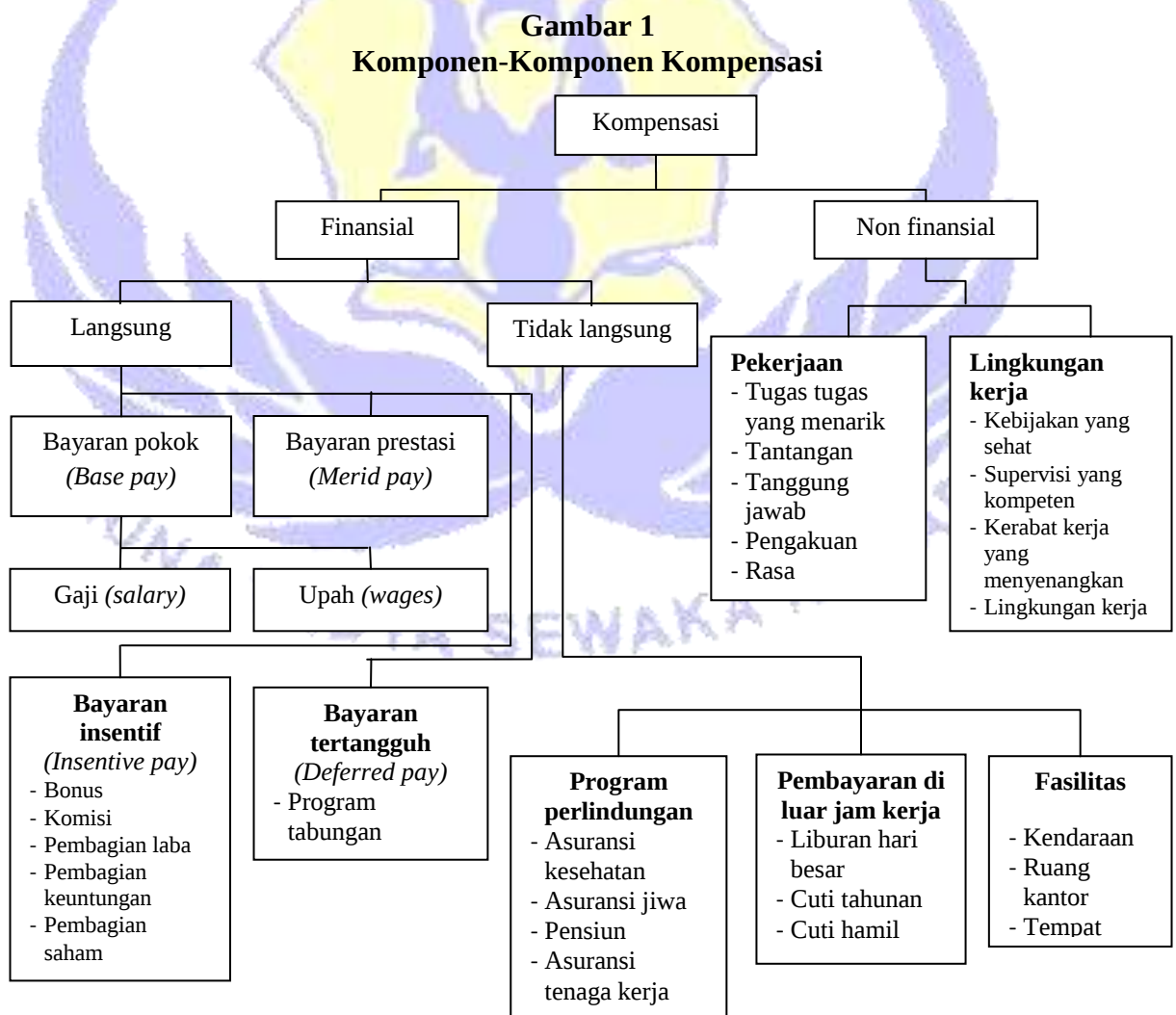
Dari pendapat para ahli di atas dapat disampaikan bahwa kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik itu finansial maupun non finansial atas segala kerja keras yang telah diberikan dengan mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Setiap karyawan yang telah mengabdikan dirinya kepada perusahaan dan telah memberikan atau mengorbankan tenaga dan pikirannya kepada suatu organisasi atau perusahaan, baik itu

perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah akan mengharapkan balas jasa baik berupa uang atau barang. Kompensasi yang layak merupakan pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Komponen-Komponen Kompensasi

Menurut Simamora komponen-komponen kompensasi sebagai berikut seperti pada gambar 1 di bawah:



Sumber: Simamora (2006:443)

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung terdiri dari bayaran pokok (gaji, upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian keuntungan, pembagian saham), bayaran tertangguh (program tabungan, anuitas pembelian). Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari program perlindungan (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), pembayaran diluar jam kerja (liburan hari besar, cuti tahunan, cuti hamil) dan fasilitas (kendaraan, ruang kantor, tempat parkir).

2) Kompensasi Non Finansial

Menurut Simamora (2006:540) bahwa kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan dan lingkungan kerja. Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian. Kepuasan lingkungan kerja baik psikologis maupun fisik meliputi kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Dessler (2009:62) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

- 1) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) seperti gaji, insentif, bonus
- 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi
- 3) Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi.

Dari pendapat Simamora dan Dessler mengenai komponen-komponen kompensasi diatas dapat dikemukakan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan dibagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial yang secara umum diterima oleh karyawan antara lain:

1) Gaji

Menurut Pangabean (2004:76) gaji merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti mingguan, bulanan, caturwulan ataupun tahunan. Menurut Simamora (2006:445) gaji merupakan tarif bayaran mingguan, bulanan, tahunan terlepas dari lamanya jam kerja. Menurut Hariandja (2002:245) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai pegawai yang memberikan sumbangan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Marihot (2002:235) gaji adalah pembayaran tetap yang diterima seseorang dalam sebuah

organisasi. Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat dikatakan bahwa gaji merupakan suatu balas jasa berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas segala kerja keras, sumbangan pemikiran dan pengorbanannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang diberikan secara tetap baik itu setiap minggu atau bulan dan jumlahnya berdasarkan posisi atau kedudukan karyawan tersebut di dalam perusahaan tersebut.

2) Upah

Pangabea (2004:76) mendefinisikan upah sebagai imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji yang jumlahnya tetap, besarnya upah yang diterima karyawan akan berubah-ubah.

3) Insentif

Menurut Pangabea (2004:76) insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Menurut Simamora (2006:509) yang menyatakan insentif adalah tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Sedangkan menurut Hariandja (2002:265) insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan langsung dengan *gain sharing* atau diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

4) Bonus

Menurut Simamora (2006:522) bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Menurut Sarwoto (1991:156) bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balasan atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.

5) Tunjangan

Menurut Flippo (1994:110) bahwa tunjangan adalah salah satu bentuk kompensasi tambahan yang bertujuan untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Menurut Martoyo (2002:118) tunjangan merupakan kompensasi pelengkap (*fringe benefit*) berupa pemberian program-program pelayanan terhadap karyawan yang bertujuan untuk mempertahankan keberadaan karyawan dalam jangka panjang.

6) Asuransi

Pengertian asuransi menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 1992 tentang usaha perasuransian adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih dimana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung dengan menerima premi asuransi untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan atau tanggung jawab hukum pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung yang

timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti atau memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seseorang yang dipertanggungkan.

c. Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut Martoyo (2002:102) sistem pemberian kompensasi yang dalam hal ini di khususkan pada upah adalah sebagai berikut:

1) Sistem pemberian upah menurut banyaknya produksi

Biasanya dilaksanakan oleh perusahaan dengan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan giat untuk menghasilkan produksi lebih besar. Sistem pemberian upah semacam ini membedakan karyawan berdasarkan kemampuan masing-masing sehingga pemberian upah seperti ini sangat merugikan para karyawan yang kemampuannya menurun.

2) Sistem upah menurut lamaran kerja

Sistem upah ini menimbulkan ketentraman bagi para karyawan. Hal ini terlepas dari kelambanan bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya. Kebaikan dari sistem ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang dibayarkan tetap sedangkan kelemahannya bahwa pekerja yang malas pun kompensasinya dibayarkan secara tetap.

3) Sistem upah menurut lamanya dinas

Sistem upah ini akan mendorong orang-orang lebih setia pada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja hal ini disebabkan karena sistem upah menurut lamanya dinas sangat

menguntungkan karyawan senior sedangkan pegawai baru akan terdorong untuk bekerja lebih baik karena mereka mengharapkan pemberian kompensasi yang lebih baik seiring kesetiaan mereka terhadap perusahaan.

4) Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem upah ini cenderung memberikan upah yang lebih besar kepada pegawai yang sudah mempunyai keluarga. Hal ini karena mereka mempunyai kebutuhan yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang belum berkeluarga dan seandainya upah dapat terpenuhi maka sistem upah ini menyamakan standar hidup semua orang. Salah satu kelemahan sistem ini adalah tidak mengandung intensif kerja, namun dilihat dari segi positifnya adalah memberikan rasa aman yang disebabkan nasib para pekerja dan keluarga menjadi tanggung jawab perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disampaikan bahwa hendaknya dasar penentuan sistem kompensasi ini dapat memberikan kepuasan, kenyamanan dan keadilan bagi karyawan agar tidak terjadi kecemburuan sosial dan karyawan selalu terdorong untuk memberikan kinerja yang terbaik.

d. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2002:120) tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerjasama “dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerjasama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan harus

mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian awal”.

- 2) Kepuasan kerja “dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya”.
- 3) Pengadaan efektif “jika program kompensasi ditetapkan cukup besar pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah”.
- 4) Motivasi “jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya”.
- 5) Stabilitas karyawan “dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil”.
- 6) Disiplin “dengan program pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku”.
- 7) Pengaruh serikat buruh “dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya”.
- 8) Pengaruh pemerintah “jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan”

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2002:94) kinerja itu adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Menurut Robbins (2001:171) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Muljadi (2006:14) kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam satu periode tertentu dalam melaksanakan kegiatan dari program berdasarkan kebijakan guna mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan melalui misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis organisasi. Menurut Dessler (2009:41) kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disampaikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang diukur dengan sebuah standar kerja yang sudah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (2008:123) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis.
- 2) Faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stress kerja.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir.

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2007:68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Gomes (2003:134) kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator berikut:

- 1) *Quantity of work* merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
- 2) *Quality of work* merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan
- 3) *Job knowledge* merupakan luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
- 4) *Creativeness* merupakan keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- 5) *Cooperation* merupakan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
- 6) *Dependability* merupakan kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya
- 7) *Initiative* merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
- 8) *Personal qualities* merupakan hal yang menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

3. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2001:30) bahwa faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan

untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). Bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja tetapi bagi sebagian lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang dapat terpenuhi melalui bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai dibandingkan dengan seseorang yang tidak bekerja (pengakuan sosial). Bagi perusahaan pemberian kompensasi merupakan biaya (*cost*), dengan demikian pemberian kompensasi diharapkan mampu menstimulasi dan meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2002:120) yang mana disebutkan salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja dan memudahkan manajemen dalam memberikan motivasi kerja. Dalam Hariandja (2002:260) menyebutkan bahwa tujuan pemberian kompensasi dapat meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti adanya peningkatan kinerja dari karyawan. Selanjutnya dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan “bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

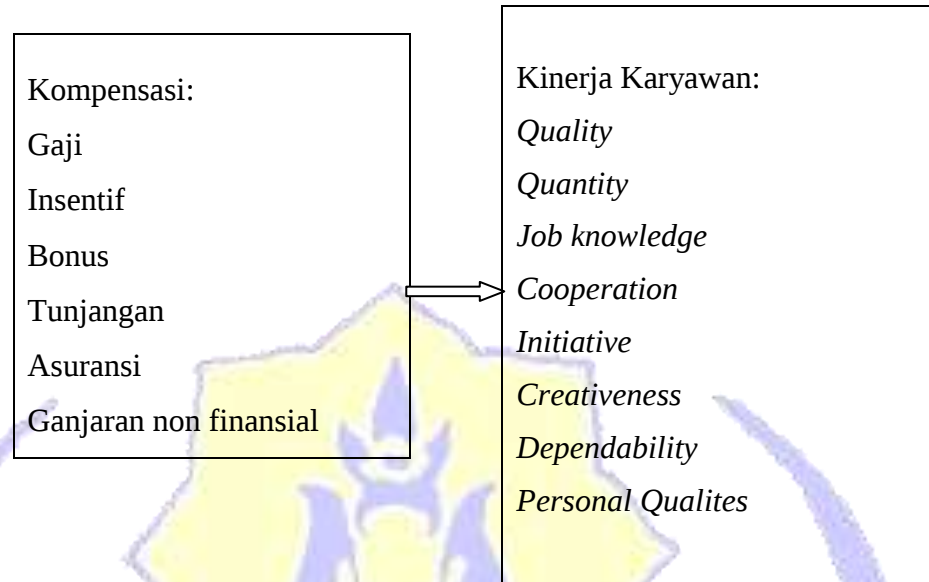
Dengan Demikian dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi (variable bebas) berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, asuransi dan ganjaran non finansial memberi pengaruh terhadap kinerja (variable tergantung) yang dapat kita lihat dengan indikator *quality, quantity, job knowledge, cooperation, initiative, creativeness, dependability dan personal qualities*.

4. Kerangka Berpikir

Kompensasi (variabel bebas) adalah semua pendapatan atau balas jasa yang berbentuk uang atau berupa barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi. Kompensasi yang diberikan perusahaan atau instansi adalah sebagai salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (variabel tergantung). Pemberian kompensasi yang tepat di samping untuk meningkatkan kinerja karyawan, dimaksudkan juga untuk membuat karyawan memiliki kesetiaan bekerja dan dapat menstabilkan perputaran tenaga kerja (*turnover*) khususnya di hotel Best Western Kuta Beach.

Gambaran pengaruh variabel bebas (kompensasi) dengan variabel tergantung (kinerja karyawan) dapat dirangkum dalam kerangka teori seperti pada gambar berikut:

Gambar 2
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan



5. Kajian Empiris

Dalam kajian empiris dikemukakan hasil penelitian sejenis yang sebelumnya sudah dilakukan oleh peneliti lainnya.

- a. Penelitian oleh I Gusti Bagus Sidikarya (2011) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Bali. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 103 orang dan sampel sebanyak 50 orang yang diperoleh dengan perhitungan Frank Lich dan teknik penentuan sampel dengan cara *proporsional random sampling*. Dalam penelitian ini membuktikan:

- 1) Dari analisis koefisien korelasi diperoleh $r_{xy} = 0,50$ yang berarti bahwa variabel kompensasi finansial mempunyai hubungan positif

sedang dengan variabel kinerja pegawai. Dan hasil uji signifikansi $F_{test} > F_{tabel}$ yang berarti korelasi adalah signifikan.

- 2) Dari hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 1,6 + 0,2$ yang berarti nilai $b = 0,2$ (positif) menyatakan bahwa setiap perubahan satu satuan variabel kompensasi finansial mengakibatkan perubahan rata-rata variabel kinerja pegawai rata-rata sebesar 0,2 satuan dengan arah yang sama (sejajar)
- 3) Dari analisis determinasi diperoleh $D = 25\%$ yang berarti bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial sebesar 25% dan 75% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- b. Penelitian oleh Catherine Nathania (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung. Penelitian dilakukan terhadap karyawan yang berjumlah 45 orang. Dalam penelitian ini menggunakan *total sampling* yang mana seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini hasil perhitungan dari tabel interpretasi r dapat diketahui nilai variabel kompensasi (X) adalah sebesar 0,630 dan nilai variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,729. Nilai ini menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara X dan Y termasuk dalam kategori tinggi karena nilai r terletak diantara 0,6000 - 0,7999. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel X terhadap Y digunakan analisis regresi linier dengan persamaan $Y = 19,262 + 0,570X$. Sedangkan hasil uji t dengan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dari variabel didapatkan hasil t_{hitung} untuk

X adalah 4,543 dan t_{table} pada tingkat signifikansi 95% adalah 2,018 yang artinya perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{table} $4,543 > 2,018$. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Hipotesis

Menurut Nazir (2005:151) hipotesis merupakan pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya. Menurut Sugiyono (2013:70) dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disampaikan hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini bahwa “ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan di hotel Best Western Kuta Beach”

F. Definisi Konsepsional

Demi kejelasan penelitian ini maka perlu dikemukakan definisi konsepsional dari masing-masing variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Definisi Konsepsional merupakan keadaan atau situasi yang menggambarkan secara tepat terhadap fenomena yang akan diteliti atau kejadian yang menjadi pusat perhatian.

Adapun definisi konsepsional yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Kompensasi (variabel bebas)

Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik itu finansial maupun non finansial atas

segala kerja keras yang telah diberikan dengan mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk tercapainya tujuan perusahaan.

2. Kinerja karyawan (variable tergantung)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang diukur dengan sebuah standar kerja yang sudah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

G. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah definisi yang disusun berdasarkan sifat - sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati, hal ini dilakukan supaya dapat diuji oleh orang lain. Definisi operasional merupakan petunjuk pelaksanaan kegiatan bagaimana suatu variable yang telah dituangkan dalam penelitian dan pada definisi operasional ini bisa menunjukan suatu indikator variable yang diukur. Berdasarkan pemahaman ini dapat disusun definisi operasional sebagai berikut:

1. Kompensasi dapat diukur dari indikator:

- a) Gaji
- b) Insentif
- c) Bonus
- d) Tunjangan
- e) Asuransi
- f) Ganjaran non finansial

2. Kinerja Karyawan dapat diukur dengan indikator:

- a) Kualitas kerja (*quality of work*)
- b) Kuantitas kerja (*quantity of work*)
- c) Pemahaman kerja (*job knowledge*)
- d) Kerja sama (*cooperation*)
- e) Inisiatif (*initiative*)
- f) Kreativitas (*creativity*)
- g) Dependibilitas (*dependability*)
- h) Kepribadian (*personal qualities*)

H. Perincian Data Yang Dibutuhkan

1. Jenis Data

a) Data Kualitatif

Data yang berupa keterangan-keterangan yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

b) Data Kuantitatif

Data yang berupa angka-angka, seperti jumlah pegawai di Hotel Best Western Kuta Beach.

2. Sumber Data

a) Data Primer

Adalah data utama yang diperoleh secara langsung melalui responden di lapangan atau lokasi penelitian dimana data ini berkaitan dengan penelitian yang dapat dilakukan dengan teknik kuesioner dan wawancara.

b) Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari Hotel Best Western Kuta Beach, misalnya melalui buku-buku, internet yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas dalam penyusunan proposal ini.

E. Metode Penelitian

1. Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

a. Populasi

Dalam Sugiyono (2013:90) dikatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat diatas disampaikan bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan objek peneliti atau unit analisa yang digeneralisasi terhadap daerah peneliti. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada hotel Best Western Kuta Beach yang berjumlah 75 orang seperti yang dapat kita lihat pada tabel 1.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian yang dianggap mewakili, sedangkan yang dimaksud mewakili bukanlah merupakan duplikat atau replika yang cermat, melainkan hanya sebagai cermin yang dapat dipandang menggambarkan secara maksimal keadaan populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2002:131). Mardalis (2009:55) menyatakan sampel adalah contoh, yaitu sebagian

dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian. Menurut Sugiyono (2013:91) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini harus benar-benar mewakili populasi karena hasil yang akan dicapai akan diberlakukan sama pada keseluruhan populasi atas pengambilan data dari populasi tersebut.

Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan tabel penentuan jumlah sampel dengan populasi tertentu yang dikembangkan dari *Isaac* dan *Michael* dengan tingkat kesalahan yang dipakai adalah 5% (Sugiyono: 2013:99) maka dapat ditentukan jumlah sampel dari total populasi 75 orang adalah sebanyak 62 orang seperti terlihat pada tabel 1.

Tabel 1
Populasi dan Sample

No	Karyawan	Populasi	Sampel	Persentase (%)
1	Staff	47	39	63
2	Daily Worker (DW)	20	17	27
3	Outsourcing	8	6	10
	Total	75	62	100

Sumber: HRD Best Western Kuta Beach Hotel (data yang diolah 2017)

Untuk memperoleh sampel yang representatif dalam penelitian ini digunakan teknik pengambilan sampel *proporsional random sampling* yaitu pengambilan sampel dari seluruh bagian atau sub populasi diambil secara proporsional. Dengan teknik ini didapatkan jumlah sampel yang diambil dari staff sebanyak 39 orang (63%), dari

daily worker sebanyak 17 orang (27%) dan dari *out sourcing* sebanyak 6 orang (10%) seperti terlihat pada tabel 1.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data atau informasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Ketepatan hasil penelitian memang ditentukan oleh jenis, sifat reliabilitas data yang mampu dikumpulkan. Dengan pertimbangan pada hal-hal tersebut maka untuk menjangkau data yang dibutuhkan digunakan teknik-teknik observasi, dokumentasi, interview atau wawancara yang bisa saling melengkapi karena metode tersebut mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing.

a. Observasi

Menurut pendapat Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:166) mengemukakan bahwa observasi merupakan proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Dalam penelitian ini pengamatan terhadap kinerja karyawan secara langsung dilakukan ke lokasi penelitian di Hotel Best Western Kuta Beach.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pencatatan secara sistematis berbagai bentuk

laporan, pemberitaan, peraturan-peraturan ataupun informasi-informasi yang terkait dengan objek penelitian. Dokumentasi digunakan untuk menunjang data-data hasil wawancara maupun observasi.

c. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan secara terstruktur dan sistematis yang dilakukan oleh peneliti kepada narasumber untuk memperoleh informasi maupun data yang diperlukan untuk menunjang penelitian yang dilakukan di Hotel Best Western Kuta Beach.

d. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:162). Dalam penelitian ini kuesioner akan disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel dan akan disebar ke seluruh responden.

3. Teknik dan Prosedur Analisis Data

Teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan teknik korelasi, determinasi, regresi dan pengujian hipotesis dengan T_{test} yang perhitungannya statistik akan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) atau yang sejak 2009 disebut PASW (*Predictive Analytics Software*). Adapun prosedur analisis data adalah sebagai berikut:

a. Penentuan Skor

Dalam penelitian dengan analisis data kuantitatif jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuisisioner dikuantitatifkan dengan

memberikan nilai atau skor pada masing-masing jawaban responden. Dalam penelitian ini penilaian terhadap jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2013:107). Untuk keperluan analisis data kuantitatif maka jawaban responden dapat diberi nilai atau skor sebagai berikut:

- 1) Sangat setuju (SS) akan diberi nilai atau skor 4
- 2) Setuju (S) akan diberi nilai atau skor 3
- 3) Tidak Setuju (TS) akan diberi nilai atau skor 2
- 4) Sangat Tidak Setuju (STS) akan diberi nilai atau skor 1

Dalam deskripsi terhadap kuesioner penelitian akan diuraikan persepsi responden terhadap variabel kompensasi dan kinerja. Dimana penilaian secara kuantitatif akan menggunakan skala interval yang dilakukan dengan mengintegrasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya. Rumus kelas interval (Husaini Usman dan Purnomo Setiadi Akbar, 2006:84) sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 C \text{ (kelas interval)} &= \frac{R \text{ (skor tertinggi-skor terendah)}}{K \text{ (banyaknya alternatif)}} \\
 &= \frac{4-1}{4} \\
 &= 0,75
 \end{aligned}$$

Dari nilai interval kelas maka diperoleh batas-batas klasifikasi (kriteria) dengan kategori penilaian sebagai berikut:

1,00 – 1,75 = sangat kurang baik

1,76 – 2,51 = kurang baik

2,52 – 3,27 = baik

3,28 – 4,00 = sangat baik

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat data yang digunakan dalam penelitian telah berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini akan menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang perhitungannya menggunakan program SPSS. Hasil residual dari uji normalitas ini akan kita bandingkan dengan distribusi normal baku yaitu 0,05. Apabila hasil perhitungan $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal dan apabila hasil perhitungan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

c. Analisis Data

1) Analisis Korelasi

Untuk mencari korelasi antara variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja (Y) digunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Korelasi *Product Moment* merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y) dan juga digunakan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara korelasi tersebut. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

(Sugiyono, 2013:212)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi antara X dan Y

X = Variabel bebas (kompensasi)

Y = Variabel terikat (kinerja)

n = Jumlah sampel

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara kedua variabel maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 2
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:214)

2) Analisis Determinasi

Analisis determinasi dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y) yang dapat dinyatakan dalam bentuk presentase (%). Untuk mencari koefisien penentuan atau determinasi yaitu dengan

mengkwadratkan koefisien *product moment* yang dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sri Swatiningsih, 2010: 190)

Dimana:

D = Koefisien penentuan

R^2 = Kwadrat dari koefisien product moment

3) Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2013:237) bahwa analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara pemberian kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dinyatakan dengan persamaan garis regresi yaitu dimana masing-masing konstanta a dan b dapat di cari dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Atau

$$b = \frac{n \sum X.Y - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y) (\sum X)^2 - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

n = Banyaknya sampel

4) Pengujian Hipotesis Menggunakan T_{test}

Untuk mengetahui apakah kedua hubungan kedua variabel tersebut secara signifikan atau tidak maka dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2013:214)

Dimana :

r = Nilai regresi

n = Jumlah sampel

Selanjutnya hasil t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} yang dicari dengan derajat kebebasan (dk): n-k pada (α) 5% (Sugiyono, 2013:208).

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel bebas

α = taraf kesalahan

Uji t dilakukan dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta \leq 0$, berarti tidak ada pengaruh antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Besarnya koefisien regresi dikatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini berarti H_0 ditolak H_a diterima sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.



