

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel di Kota Ketapang (Kab. Ketapang Kalimantan Barat)

Compensation,
Job

Performance

Fitria Elvi

Akademi Sekretari Manajemen Indonesia Pontianak

Fitria_elvie@yahoo.com

033

Abstract, Employee performance for the company as the last measure of the success of a personnel department dam has a strong relationship with the goals and success of a company. With the existence of compensation pemeberian then expected every employee feel satisfied with company kebijakan and will impact to good work performance also.

This study wanted to prove the influence of compensation on employee performance at hotel in ketapang city (Ketapang Kalimantan Barat). Based on previous research and related to the supporting theory put forward by experts by using SPSS 21 program, as a tool of statistical data processing.

This type of research is Causal explanatory is a type of research that aims to determine the pattern of relationships between variables as a hypothesis testers. This research was conducted in the town of Ketapang Kalimantan Barat. With some population and 60 hotel employees as sempel in this research with data analysis using simple linear regression analysis technique.

Based on the data processing using simple linear regression proved that the variable (X) compensation effect positively and significantly to the variable (Y) Employee performance at the hotel in ketapang city (Ketapang, Kalimantan Barat).
Keywords: Compensation (X), Job performance (Y)

I. Pendahuluan

Di dalam suatu perusahaan atau instansi, sumber daya manusia merupakan asset yang perlu dirawat dan dipelihara. Hal ini disebabkan karena SDM telah memberikan kontribusinya terhadap kemajuan perusahaan. Tetapi seberapa besar kontribusi tersebut, masih harus diukur. Cara untuk mengukurnya adalah dengan melaksanakan penilaian prestasi kerja. Dipandang dari segi manfaatnya bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja di suatu perusahaan atau instansi pemerintah merupakan program yang sangat penting untuk dilaksanakan dalam rangka untuk mengetahui pencapaian target dan sasaran kerja setiap individu karyawan, selain itu juga membantu bagian personalia dalam mengambil keputusan.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan maju atau mundurnya suatu industri karena peran tenaga kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas dan prestasi kerja. Salah atau sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu industri atau perusahaan adalah terciptanya prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja harus selalu diperhatikan dalam mencapai

tujuan perusahaan agar tidak menimbulkan permasalahan misalnya stres kerja karyawan.

Prestasi kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu mempunyai prestasi kerja yang berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan masing-masing karyawan. Peningkatan prestasi kerja merupakan sasaran utama dari peningkatan kualitas sumber daya manusia. Prestasi kerja adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti memperhatikan kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja seorang karyawan.

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan prestasi kerja terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Menurut Hill, Bergma, dan Scarpello dalam Panggabean (2004) menemukan bahwa kompensasi diberikan untuk mendorong agar lebih berprestasi. Menurut Mangkunegara (2011) kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada hasil kerja karyawan tersebut.

Dari uraian diatas maka penulis ingin mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada hotel di kota ketapang (kabupaten ketapang kalimantan barat)

Rumusan masalah

Atas dasar latar belakang diatas maka perumusan masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada hotel di kota ketapang (Kab. Ketapang Kalimantan Barat)

Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji *dan* menganalisis :

1. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada hotel dikota ketapang (Kab. Ketapang Kalimantan Barat)

II. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Fajar dan Heru (2010) kompensasi merupakan seluruh ekstrensik rewards yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (benefit). Kompensasi yaitu keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi. Sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai balasan atas karya yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Marwansyah, 2010).

Menurut Handoko (2002) kompensasi berupa segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Martoyo (2007) mengemukakan, kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinancial*).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. “Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian” (Rivai, 2006).

Lebih lanjut Lambrie (2010) mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya”. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, memperhatikan dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Filippo dalam Hasibuan (2012) mengatakan “*Wages is defined as the adequate and equitable enumeration of personnel for their contribution to organizational objectives*”. (Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi). Menurut Sikula dalam Hasibuan (2012) “*A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense*”. (Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau

ekuivalen) menurut Werther dan David dalam Hasibuan (2012) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan, baik upah perjam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Mukaram dalam Marwansyah (2010) mendefinisikan kompensasi sebagai penghargaan/imbalan-langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Milkovich dan Newman dalam Magkunegara (2011) kompensasi sebagai berikut: *Compensation refersto all form , of financial returns and tangible services and benefits employees receive as part of anemployment relationship.* Bahwa kompensasi mengacu pada semua wujud, dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang karyawan terima sebagai bagian dari satu hubungan ketenagakerjaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi ada 6 seperti berikut ini :

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimum, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

3. Standard dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard an biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya rasa kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai

akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan

4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. kemampuan membayara

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada perusahaan.

Prestasi Kerja

Setiap pemimpin harus mengetahui prestasi kerja bawahannya agar ia dapat mengambil keputusan yang tepat yang menyangkut karyawannya. Pemimpin perlu memahami adanya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja untuk dapat membantu meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Faktor-faktor tersebut perlu dikaji mengapa ada karyawan yang rajin sementara disisi lain ada karyawan yang malas dan kurang bersemangat. Pemimpin perlu mengetahui prestasi kerja karyawannya agar ia dapat memperlakukan karyawannya secara adil dalam hal penempatan, promosi, gaji/upah, bonus dan sebagainya. Dengan memahami prestasi kerja bawahannya, pemimpin dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya sehingga prestasi kerjanya dapat ditingkatkan.

Menurut Nawawi (2011) prestasi kerja dalah suatu keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari ketiga faktor penting kemampuan dan minat seorang

pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Menurut Mangkunegara (2011) “Kinerja (Prestasi Kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasibuan (2012) mengemukakan “Prestasi Kerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Handoko (2002) dimensi ukuran-ukuran prestasi kerja adalah bersifat obyektif dan subyektif. Ukuran-ukuran prestasi kerja obyektif adalah ukuran-ukuran yang dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain. Ukuran-ukuran subyektif adalah ukuran-ukuran penilaian yang tidak dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain.

Definisi lain yang dikemukakan oleh Manulang (2004) adalah bahwa : “Prestasi kerja merupakan suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi”. Handoko, (2002) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui evaluasi organisasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berikut ini beberapa pengertian prestasi/kinerja oleh beberapa pakar menurut Bambang dan Waridin dalam Handoko (2002) yaitu:

1. Menurut Winardin, prestasi merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.
2. Menurut Gomes, prestasi merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.
3. Menurut Dessler, menyatakan bahwa prestasi adalah pemberian umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan

pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Sedangkan prestasi karyawan menurut Simamora (2006) yaitu tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari prestasi menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja regular yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Adapun indikator prestasi karyawan menurut Guritno dan Waridin dalam Handoko (2002) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil pelaksanaan kerja karyawan yang dilakukan secara efisien. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu motivasi kerja dan kemampuan kerja, kedua faktor

tersebut bersama-sama menentukan prestasi kerja, artinya jika motivasi kerja tinggi tapi kemampuan kerja rendah maka prestasi kerja akan rendah, demikian juga sebaliknya kemampuan kerja tinggi tapi motivasi kerja rendah prestasi kerja juga akan rendah.

Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya, (Dessler, 2000). Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2000) ada lima faktor dalam penilaian prestasi yang populer, yaitu :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Pendapat Handoko (2002) menyebutkan bahwa penilaian prestasi terdiri dari tiga kriteria, yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Prestasi karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah

disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Untuk mendapat masukan guna pengambilan keputusan di bidang SDM, pemimpin harus menilai prestasi kerja karyawannya, penilaian itu ditujukan guna :

1. Membantu seorang manager untuk mengambil keputusan di bidang kompensasi.
2. Menentukan pendayagunaan seorang karyawan untuk masa yang akan datang.
3. Menentukan kebijakan pelatihan.
4. Peningkatan motivasi karyawan.

Setelah penilaian prestasi kerja dilakukan oleh pemimpin maka pimpinan akan mendapat manfaat atas penilaian tersebut, antara lain :

1. Perbaikan prestasi kerja.
2. Penentuan kompensasi.
3. Keputusan untuk menempatkan karyawan (Promosi).
4. Kebutuhan pelatihan.
5. Perencanaan pengembangan

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Bagi sebuah organisasi, hasil yang dicapai dalam pekerjaan adalah suatu hal yang mutlak harus dalam tingkat yang tinggi. Secara terperinci, tujuan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin.
- b. Untuk digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja. Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pemberdayagunaan karyawan seoptimal mungkin; sehingga antara lain dapat diarahkan jenjang karirnya atau perencanaan karir, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- c. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- d. Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya prestasi kerja dalam bekerja.

Menurut Martoyo (2007) bahwa prestasi seseorang juga dipengaruhi oleh macam faktor, baik faktor internal kecakapan orang itu sendiri, maupun faktor eksternal lingkungan kerja. Secara faktor-faktor yang terkait dengan prestasi kerja terdiri dari: kecakapan kerja, kualitas kerja, pengembangan, tanggung jawab

ketabahan, kejujuran, tingkat kehadiran, kerjasama dan tingkah laku. Seluruh faktor-faktor prestasi kerja di atas adalah segala hal yang dapat menjadi ukuran tinggi rendahnya prestasi seseorang karyawan. Seseorang karyawan dikatakan berprestasi jika ia mampu mencapai segala hal yang terdapat di dalam faktor-faktor prestasi yang ada.

Pengembangan Hipotesis

H₀ : Ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada hotel di kota ketapang (Kab.Ketapang Kalimantan Barat)

H_a : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada hotel dikota ketapang (Kab. Ketapang Kalimantan Barat)

III. Metode Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory Research*, dimana menurut Sugiyono, (2007) *Explanatory Research* digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa”.

Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan digunakan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengumpulan data primer

Pengumpulan data primer dalam peneilitian ini di lakukan dengan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

2. Pengumpulan data sekunder

Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan/instansi, seperti jumlah pegawai, sejarah perusahaan/instansi, struktur organisasi dan data-data lain dalam perusahaan/instansi yang berhubungan dengan penelitian ini.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah hotel yang ada di kota ketapang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2007). Sedangkan menurut Arikunto (2006), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Operasional variabel penelitian

Menurut Sugiyono (2013) pengertian variabel adalah:“Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.Dalam penelitian ini, sesuai dengan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan hotel di kota ketapang (kab. Ketapang) kalimantan barat. maka pengelompokan variabel-variabel yang mencakup dalam judul tersebut dibagi menjadi dua variabel yaitu:

a. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Pengertian variabel independen menurut Sugiyono (2013) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Dalam hal ini variabel independenya adalah kompensasi (X1).

b. Variabel Terikat (Variabel Dependen) Pengertian variabel dependen menurut Sugiyono (2013) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen.

Teknik Dan Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

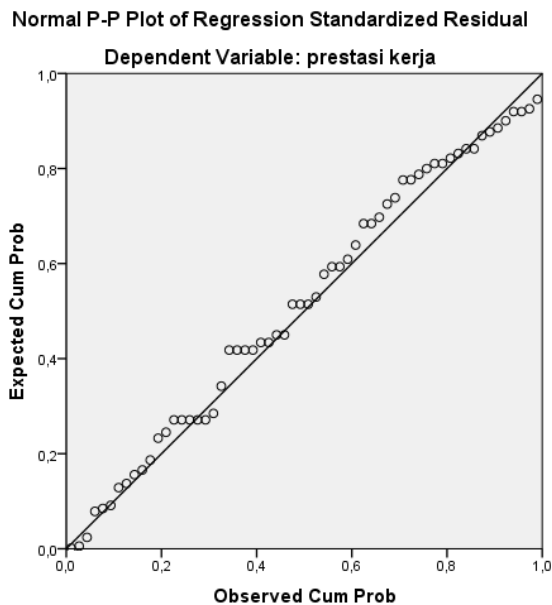
Pengertian regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2008) menyatakan bahwa:”Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen” Kegunaan analisis regresi linier sederhana menurut Jonathan Sarwono (2005) adalah :”Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel

tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas” Sumber : Sugiyono (2007)

$$Y' = a + bX$$

IV. HASIL PENELITIAN Uji Normalitas

Untuk Normal Probability Plot, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali,2006).



Grafik P-P plot menggambarkan distribusi frekwensi dari kuisisioner penelitian. Titik-titik distribusi berada disekitar garis lurus yang berarti data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi frekwensi kompensasi dan prestasi kerja sesuai dengan distribusi uji.

Regresi Linier Sederhana Analisis Regresi Linier Sederhana

adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Analisi ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,836 ^a	,699	,694	2,48440	2,065

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Nilai R yang merupakan simbol dari koefisien. Pada tabel diatas nilai kolerasi adalah 0,836. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori cukup. Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai R Square atau koefisien Determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 69,9%. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 69,9% terhadap variabel Y.

Uji signifikan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,101	2,254		6,257	,000
	Kompensasi	1,101	,095	,836	11,610	,000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Tabel uji signifikansi diatas, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig), dengan ketentuan jika nilai Sig < 0,05. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Sig. = 0,00, berarti Sig.< dari kriteria signifikan (0,05). Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, atau model persamaan regresi memenuhi kriteria. Dari tabel Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana diatas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 14,104 koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 1.101. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y=14,104+1,101X$.

Berdasarkan persamaan diatas diketahui nilai konstantanya sebesar 14.104. secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat prestasi kerja 0, maka memiliki nilai 29.409. Selanjutnya nilai positif (1,101 yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (kompensasi) menggambarkan bahwa arah

hubungan antara variabel bebas (kompensasi) dengan variabel terikat (prestasi kerja) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel kompensasi akan menyebabkan kenaikan prestasi kerja.

Correlations

		prestasi kerja	Kompensasi
Pearson Correlation	prestasi kerja	1,000	,836
	Kompensasi	,836	1,000
Sig. (1-tailed)	prestasi kerja	.	,000
	Kompensasi	,000	.
N	prestasi kerja	60	60
	Kompensasi	60	60

Dari analisa diketahui bahwa responden sebanyak 60 dihasilkan nilai korelasi sebesar 0,836. Untuk melakukan interpretasi kekuatan hubungan antara dua variabel dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi hasil perhitungan dengan menggunakan interpretasi nilai r adalah sebagai berikut:

- 0: Tidak ada korelasi antara dua variabel
- >0 -0,25: Korelasi sangat lemah
- >0,25 -0,5: Korelasi cukup
- >0,5 -0,75: Korelasi kuat
- >0,75 -0,99: Korelasi sangat kuat
- 1: Korelasi sempurna

Catatan:

→Tanda (+) atau (-) hanya menunjukkan arah hubungan.

→Nilai r terbesar adalah +1 dan r terkecil adalah -1.

→ $r = +1$ menunjukkan hubungan positif sempurna, sedangkan $r = -1$

menunjukkan hubungan negatif sempurna. Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel kompensasi (X) dengan variabel prestasi kerja (Y) mempunyai hubungan yang sangat kuat karena mempunyai nilai korelasi sebesar 0,836.

Uji T

Ho : Tidak Ada Pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada hotel di kota ketapang (kab, ketapang kalimantan barat)

Ha : Ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan hotel di kota ketapang (kab, ketapang kalimantan barat)

a. Penetapan kriteria

Besarnya nilai t tabel untuk taraf signifikan 5% db = 58 (db = N -2 untuk N =60) yaitu 2,010 Hasil t_{hitung} Hasil t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan SPSS 21.0 for windows yaitu sebesar 3,214.

Pengambilan keputusan

Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 3,214 di atas dibandingkan dengan t tabel (db = 58) yaitu 2,010 taraf signifikan 5%, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan kata lain menolak hipotesis nol (H_o) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) untuk pengujian kedua variabel.

Kesimpulan

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa “Ada Pengaruh Yang Signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan hotel di kota ketapang (kab. Ketapang kalimantan barat).

b. Koefisien determinan (r²)

Setelah r hitung diketahui sebesar 0,421 maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinan r^2 yang dinyatakan dalam persentase. Hasilnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R^2 &= (0,836)^2 \times 100\% \\ &= 0,698 \times 100\% \\ &= 69,9\% \text{ dibulatkan (70\%)} \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel X terhadap Y sebesar 70% selebihnya yang 30% dipengaruhi faktor-faktor lain.

V. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa variabel (X) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) prestasi kerja karyawan pada hotel di kota ketapang (kab. Ketapang kalimantan barat) hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis kolerasi product moment sebesar 0.836 dibandingkan dengan rtabel tingkat signifikan 5% N=60 sebesar 0,279. Jadi rhitung besar dari rtabel, maka dapat ditarik bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan (Ha) diterima. Dengan koefisien determinasi sebesar 69,9 (dibulatkan menjadi 70%) atau 70% maka berpengaruh positif,
2. Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel (X) kompensasi dan variabel (Y) prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar dengan taraf signifikansi 5% yang berarti bahwa Ha diterima. Selain itu juga diperoleh persamaan regresi $Y=14,101+1.101X$. Persamaan tersebut sesuai dengan rumus regresi linier sederhana yaitu $Y=a+bX$, dimana Y merupakan lambang dari variabel terikat, a konstanta, b koefisien regresi untuk variabel bebas (X). sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji t, terdapat pengaruh antara variabel Y terhadap Variabel X, dengan kata lain menerima Ha yaitu : ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada hotel di kota ketapang (kab. Ketapang).

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Personalia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Fajar, Al Siti dan Heru, Tri. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta : Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Handoko, Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE.
- Hasibuan H. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lambrie, Irianto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Laks Bang Preesindo.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : ALF ABETA.

- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Vaitzhal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sarwono, J. 2012. *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta : Alex Media Komputindo.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: AlfabetaS

*Compensation,
Job
Performance*