

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PREMIER BASKO HOTEL
PADANG**



Oleh:

PUJI ASTUTI
53011/2010

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
Wisuda Periode September 2017**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PREMIER BASKO HOTEL PADANG**

PUJI ASTUTI

**Artikel Ini Disusun Berdasarkan Skripsi Puji Astuti Untuk Persyaratan
Wisuda Periode September 2017 Dan Telah Diperiksa/Disetujui Oleh
Kedua Pembimbing**

Padang, Agustus 2017

Disetujui Oleh :

Pembimbing I (Satu)



Kasmita, S.Pd, M.Si
NIP. 19700924 200312 2001

Pembimbing II (Dua)



Hijriyantomi Suvuthie, S.IP, MM
NIP. 19780903 201012 1001

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PREMIER BASKO HOTEL PADANG

Puji Astuti¹, Kasmita², Hijriyantomi Suyuthie²
Program Studi D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan Pariwisata
FPP Universitas Negeri Padang
email: puji.astuti3@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Premier Basko Hotel Padang. Indikator kompensasi adalah gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Sedangkan indikator kinerja karyawan adalah *general and personal skills*, *managerial skills*, dan *departmental performance*. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan Premier Basko Hotel Padang yang berjumlah 106 orang karyawan. Sedangkan untuk jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*, yaitu dalam mengambil sampel dasar berdasarkan kriteria tertentu. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner (angket) menggunakan skala *Likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya data dianalisis melalui analisa deskriptif dengan metode pengkategorian penilaian berdasarkan rerata skor dan persentase penilaian. Sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis menggunakan uji t statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa rata-rata variabel kompensasi adalah 4,37 dengan TCR sebesar 87,4%. Hal ini bermakna bahwa kompensasi termasuk ke dalam kategori sering diberikan. Selanjutnya dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa rata-rata variabel kinerja karyawan adalah 3,68 dengan TCR sebesar 73,7%. Hal ini bermakna bahwa kinerja karyawan termasuk ke dalam kategori *good/baik*. Hipotesis dalam penelitian ini bahwa kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Premier Basko Hotel Padang. sedangkan untuk besaran koefisien regresi variabel kompensasi adalah 0,973 satuan. Hal ini bermakna bahwa jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,973 satuan.

Kata kunci : Kompensasi dan Kinerja

¹ Prodi D4 Manajemen Perhotelan untuk wisuda periode September 2017

² Dosen Jurusan Pariwisata FPP-UNP

Abstract

This research aims to determine the effect of compensation towards employee performance at Premier Basko Hotel Padang. The compensation indicators are salaries, incentives, benefits and facilities. The employee performance indicators are general and personal skills, managerial skills, and departmental performance. The type of this research is descriptive quantitative, with population of all employees of Premier Basko Hotel Padang, totaling 106 employees. As for the number of samples in this research as many as 50 people. Sampling technique is purposive sampling, that is in taking the basic sample based on certain criterion. Data collection techniques were done by distributing questionnaires using Likert scale that has been tested for validity and reliability. Further data is analyzed through descriptive analysis with categorization method of assessment based on the average score and percentage of assessment. While the technique of data analysis using simple regression linear and hypothesis testing using statistical t test. The results showed average compensation variable is 4.37 with TCR of 87.4%. This means that compensation falling into the category of often given. Furthermore from the data processing can be seen that the average employee performance variable is 3.68 with TCR of 73.7%. This means that employee performance is included in good category. The hypothesis in this research knows that compensation has a significance value of 0.000, this can be interpreted that the compensation has a significant effect on the employees performance of Premier Basko Hotel Padang. While for the regression coefficient of variable compensation is 0.973 units. This means that if there is an increase in compensation of the unit it will increase the employee performance of 0.973 units.

Keywords: Compensation and Performance

A. Pendahuluan

Jasa akomodasi atau hotel yang ada di sekitar kawasan Padang relatif banyak, sehingga terjadi persaingan harga kamar maupun tingkat hunian kamar. Untuk memenangkan persaingan dalam era globalisasi ini maka Premier Basko Hotel Padang harus dapat mengelola perusahaan secara profesional termasuk juga dengan mengelola sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki dengan tetap meningkatkan kinerja karyawannya. Premier Basko Hotel Padang yang berlokasi di kota Padang, Sumatera Barat, tepatnya di Jalan Prof. Dr. Hamka No. 2A Padang.

Menjalankan perusahaan perhotelan dituntut untuk terus melakukan pembenahan di berbagai aspek terutama dibidang SDM. Berdasarkan kegiatan pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada *Human Resource Development* (HRD) Premier Basko Hotel Padang diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan Premier Basko Hotel Padang.

Menurut pendapat dari HRD Premier Basko Hotel yang dimintai keterangan pada saat wawancara pra penelitian, mengatakan bahwa penurunan kinerja yang terjadi kepada karyawan Premier Basko Hotel terjadi karena mereka tidak mendapat kompensasi kerja yang sepadan walaupun pekerjaan yang dilakukan pada hari-hari tertentu lebih berat dari hari biasanya, kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan, kinerja yang rendah dikarenakan tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya, serta beban kerja yang sangat tinggi di tiga bulan terakhir pada tahun 2016.

Mengacu pada uraian tersebut, maka penelitian ini memberikan argumentasi bahwa Premier Basko Hotel Padang merupakan salah satu bisnis perhotelan, di mana implementasi kompensasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Premier Basko Hotel Padang. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) Mengidentifikasi kompensasi yang diberikan Premier Basko Hotel Padang terhadap karyawan. (2) Mengidentifikasi kinerja karyawan di Premier Basko Hotel Padang. (3) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Premier Basko Hotel Padang.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Premier Basko Hotel Padang yang berjumlah 106 orang.. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*, menggunakan kuesioner dengan skala likert. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan Premier Basko Hotel Padang berupa data kompensasi yang diterima. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh dari Premier Basko Hotel Padang secara langsung berupa jumlah karyawan, masa kerja, pendidikan, pemberian kompensasi, dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui data penelitian perlu disusun instrument penelitian. Instrumen penelitian yang telah disusun tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya.

Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah mentabulasi data, deskripsi data. Setelah data terkumpul selanjutnya data dianalisis untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja karyawan Premier Basko Hotel Padang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for windows*. Sebelum hipotesis di uji, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis, yaitu uji normalitas dan uji hipotesis terhadap data penelitian.

C. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Premier Basko Hotel Padang. Untuk membuktikan pernyataan tersebut terlebih dahulu dilakukan proses pengumpulan informasi dan data. Proses tersebut dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 50 orang responden. Penyebaran kuesioner melibatkan peneliti secara langsung, oleh sebab itu 50 eksemplar kuesioner yang disebarkan berhasil dikumpulkan.

Setelah seluruh data dan informasi yang dibutuhkan berhasil dikumpulkan maka proses tabulasi data hasil penyebaran kuesioner segera dilakukan. Proses tersebut dilakukan secara manual, dan setelah proses tersebut selesai dilaksanakan tahapan pengolahan data dapat segera dilaksanakan. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang diuji melalui program SPSS 16.0.

1. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Deskripsi Variabel Kompensasi (X)

Berdasarkan pada Tabel 1, akan disajikan hasil deskripsi variabel kompensasi seperti berikut ini:

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X)

n = 50

Indikator/Sub Indikator	Alternatif Jawaban Responden					Skor Total	Skor Rata-Rata	TCR (%)	Keterangan
	SL	S	KK	J	TP				
	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)				
Gaji									
Item Kompensasi 1	46	4	-	-	-	246	4,92	98,4	Sering
Item Kompensasi 2	38	12	-	-	-	238	4,76	95,2	Sering
Item Kompensasi 3	41	9	-	-	-	241	4,82	96,4	Sering
Item Kompensasi 4	29	19	2	-	-	227	4,54	90,8	Sering
Item Kompensasi 5	34	16	-	-	-	234	4,68	93,6	Sering
Rata-rata Gaji						237	4,74	94,8	Sering
Insentif									
Item Kompensasi 6	28	18	2	2	-	222	4,44	88,8	Sering
Item Kompensasi 7	28	8	3	8	3	200	4	80	Sering
Item Kompensasi 8	24	23	1	2	-	219	4,38	87,6	Sering
Item Kompensasi 9	25	10	4	7	4	195	3,9	78	Sering
Item Kompensasi 10	34	9	7	-	-	227	4,54	90,8	Sering
Rata-rata Insentif						212	4,2	85	Sering
Tunjangan									
Item Kompensasi 11	28	8	5	4	5	200	4	80	Sering
Item Kompensasi 12	30	17	3	-	-	227	4,54	90,8	Sering
Item Kompensasi 13	29	9	5	6	1	209	4,18	83,6	Sering
Item Kompensasi 14	31	9	5	4	1	215	4,3	86	Sering
Item Kompensasi 15	30	6	6	5	3	205	4,1	82	Sering
Rata-Rata Tunjangan						211	4,2	84,4	Sering
Fasilitas									
Item Kompensasi 16	24	12	8	4	2	202	4,04	80,8	Sering
Item Kompensasi 17	28	9	7	5	1	208	4,16	83,2	Sering
Rata-rata Fasilitas						205	4,1	82	Sering
	Rata-rata Kompensasi					218	4,37	87,4	Sering

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2017.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel kompensasi adalah 4,37 dengan TCR sebesar 87,4%. Hal ini bermakna bahwa kompensasi termasuk ke dalam kategori sering diberikan. Hal ini dikarenakan oleh gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang diberikan pihak Premier Basko Hotel Padang kepada karyawan.

Berdasarkan Tabel 1 juga diperoleh informasi bahwa mengenai kompensasi, dapat diketahui bahwa indikator gaji mendapatkan skor tertinggi yaitu, dengan skor rata-rata sebesar 4,74 dan tingkat capaian responden 94,8%. Hal ini berarti gaji yang meliputi pembayaran gaji tiap bulannya sesuai dengan jadwal yang ditetapkan perusahaan, sesuai dengan jabatan karyawan, sesuai dengan resiko pekerjaan, sesuai dengan pendidikan karyawan, dan sesuai dengan pengalaman kerja karyawan.

Sub indikator tentang insentif, mendapat skor rata-rata sebesar 4,2 dengan tingkat capaian responden 85%. Hal ini berarti insentif yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, berdasarkan masa bekerja karyawan, sesuai dengan jabatan karyawan, sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan perusahaan, dan insentif yang diberikan mampu untuk memenuhi kebutuhan pokok karyawan.

Berdasarkan Tabel 1 juga diperoleh informasi bahwa mengenai tunjangan, mendapat skor rata-rata sebesar 4,2 dengan tingkat capaian responden 84,4%. Hal ini berarti tunjangan dari perusahaan menjadi pertimbangan utama bagi karyawan untuk lebih meningkatkan

kinerjanya. Tunjangan ini meliputi tunjangan tertentu seperti THR dan tunjangan hari cuti, asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, tunjangan kebutuhan pokok, dan asuransi kecelakaan kerja.

Sub indikator tentang fasilitas, mendapat skor rata-rata paling rendah yakni sebesar 4,1 dengan tingkat capaian responden 82%. Walaupun demikian, hal ini berarti fasilitas yang diberikan yang meliputi karyawan mendapatkan locker atau tempat penyimpanan barang-barang pribadi dari perusahaan dan karyawan sering mendapatkan hak untuk menggunakan atribut dan fasilitas perusahaan seperti mobil perusahaan.

b. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada Tabel 2, akan disajikan hasil deskripsi variabel kinerja karyawan seperti berikut ini:

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

n = 50

Indikator/Sub Indikator	Alternatif Jawaban Responden					Skor Total	Skor Rata-Rata	TCR (%)	Keterangan
	E	VG	G	F	P				
	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
General and Personal Skill									
Item Kinerja 1	24	13	6	4	3	201	4,02	80,4	<i>Very Good</i>
Item Kinerja 2	16	10	7	6	11	164	3,28	65,6	<i>Good</i>
Item Kinerja 3	15	14	8	6	7	174	3,48	69,6	<i>Good</i>
Item Kinerja 4	22	12	7	8	1	196	3,92	78,4	<i>Good</i>
Item Kinerja 5	17	14	7	7	5	181	3,62	72,4	<i>Good</i>
Rata-rata General and Personal Skill						183	3,66	73,2	<i>Good</i>
Managerial Skills									
Item Kinerja 6	19	13	7	7	4	186	3,72	74,4	<i>Good</i>
Item Kinerja 7	22	14	6	8	-	200	4	80	<i>Very Good</i>

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Item Kinerja 8	21	15	4	10	-	197	3,94	78,8	<i>Good</i>
Item Kinerja 9	14	15	1	4	16	157	3,14	62,8	<i>Good</i>
Item Kinerja 10	22	12	6	9	1	195	3,9	78	<i>Good</i>
Item Kinerja 11	19	10	9	6	6	180	3,6	72	<i>Good</i>
Rata-rata Managerial Skills						186	3,71	74,3	<i>Good</i>
Departmental Performance									
Item Kinerja 12	21	8	8	6	7	180	3,6	72	<i>Good</i>
	Rata-rata Kinerja Karyawan					184	3,68	73,7	<i>Good</i>

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2017.

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel kinerja karyawan adalah 3,68 dengan TCR sebesar 73,7%. Hal ini bermakna bahwa kinerja karyawan termasuk ke dalam kategori *good*. Kategori kinerja karyawan ini dikarenakan oleh *general dan personal skill, managerial skills*, dan *departmental performance* yang dimiliki karyawan sudah baik.

Berdasarkan Tabel 2 juga diperoleh informasi bahwa mengenai kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa indikator *managerial skill* mendapatkan skor tertinggi yaitu, dengan skor rata-rata sebesar 3,71 dan tingkat capaian responden 74,3%. Hal ini berarti *managerial skill* yang meliputi kemampuan karyawan dalam merencanakan pekerjaan, kemampuan karyawan memotivasi dan bekerja sama dengan bawahan (dw), kemampuan karyawan bekerja sama antar departemen, kemampuan karyawan dalam memecahkan/ menyelesaikan masalah, kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan, dan kemampuan karyawan dalam mengendalikan pekerjaan lumayan bagus atau layak.

Sub indikator tentang *general dan personal skill*, mendapat skor rata-rata sebesar 3,66 dengan tingkat capaian responden 73,2%. Hal ini berarti tanggung jawab karyawan atas pekerjaan, inisiatif dan kreativitas karyawan dalam bekerja, hubungan karyawan antar departemen dan karyawan lain, tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja, dan kemampuan karyawan berbahasa dan berbicara bagus.

Sub indikator tentang *departmental performance*, mendapat skor rata-rata paling rendah yakni sebesar 3,6 dengan tingkat capaian responden 72%. Walaupun demikian hal ini berarti Departmental Performance pada karyawan yang meliputi kualitas penampilan karyawan dalam bekerja sudah bagus.

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Dari proses pengujian normalitas diperoleh ringkasan hasil seperti yang terlihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Pengujian Normalitas

NPar Tests

n = 50

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.89141530
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.105
	Negative	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		1.033
Asymp. Sig. (2-tailed)		.237

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Olahan Data SPSS, 2017.

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, karena nilai *Asymp Sig* sebesar 0,237. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *Sig.* > 0,05, artinya sebaran data variabel kompensasi dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

a. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linear sederhana merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linier sederhana dapat diringkas pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

n = 50

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig.	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta (a)	0,567	0,558	-
	Kompensasi (X)	0,973	0,000	H1 Diterima

Sumber: Olahan Data Primer, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang disajikan pada Tabel 4 di atas, berikut ini dapat dikemukakan persamaan regresi linier sederhana:

$$Y = 0,567 + 0,973X$$

Koefisien regresi variabel penelitian dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,567 berarti tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas maka nilai variabel terikat hanya sebesar 0,567. Hal

ini berarti bahwa apabila variabel bebas nilainya konstan/tetap (kompensasi), maka nilai variabel kinerja karyawan hanya sebesar 0,567.

2) Besaran koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif, bermakna jika variable kompensasi mengalami kenaikan maka kinerja karyawan Premier Basko Hotel Padang akan mengalami peningkatan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, semakin sering kompensasi diberikan maka kinerja karyawan Premier Basko Hotel Padang akan semakin baik. Besaran koefisien regresi variabel kompensasi adalah 0,973 satuan. Hal ini bermakna bahwa jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,973 satuan.

4. Uji Hipotesis

Dari proses pengujian telah diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis

n = 50

Variabel Bebas	Sig.	<i>Alpha</i>	Kesimpulan
Kompensasi (X)	0,000	0,05	H1 Diterima

Sumber: *Olahan Data Primer 2016*

Dari hasil olahan data yang dapat dilihat pada Tabel 5, diketahui bahwa:

Hipotesis : Hipotesis dalam penelitian ini bahwa kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai signifikan tersebut

lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Premier Basko Hotel Padang.

5. Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Premier Basko Hotel Padang. Sedangkan untuk nilai besaran koefisien regresi kompensasi adalah 0,973. Hal ini bermakna bahwa semakin sering kompensasi diberikan, maka kinerja karyawan Premier Basko Hotel Padang akan semakin baik, dan sebaliknya, semakin jarang atau tidak pernah kompensasi diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin buruk. Hal ini berarti kompensasi merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan karyawan dan pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Premier Basko Hotel Padang.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi (Handoko, 2001:30). Dengan kata lain karena kebutuhan yang harus dipenuhi, manusia akan bekerja dan mengharapkan imbalan dari tempat ia bekerja.

Menurut Schuler dan Jacson (1999) dalam Mulyani (2002), kompensasi dapat digunakan untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Hal yang sama juga dikemukakan Mahmudi (2005.179) kinerja tidak dapat dilepaskan dari kompensasi. Oleh karena itu kompensasi menjadi salah satu elemen kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiwiet (2015) dengan judul penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Imako Perkasa Lines Di Balikpapan. Dimana hasil penelitian menunjuk kan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karywan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Usman (2014) dengan judul penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karywan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ni Luh, dkk (2014) dengan judul pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ud Mente Bali Sejahtera. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Windy dan Gunasti (2014) dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Nancy dan Imas (2014) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone Aqua). Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa rata-rata variabel kompensasi adalah 4,37 dengan TCR sebesar 87,4%. Hal ini bermakna bahwa kompensasi termasuk ke dalam kategori sering diberikan.
2. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa rata-rata variabel kinerja karyawan adalah 3,68 dengan TCR sebesar 73,7%. Hal ini bermakna

bahwa kinerja karyawan termasuk ke dalam kategori *good*/lumayan bagus atau layak.

3. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Premier Basko Hotel Padang.

Catatan: Artikel ini disusun berdasarkan skripsi penulis dengan Pembimbing I Kasmita, S.Pd, M.Si dan Pembimbing II Hijriyantomi Suyuthie, S.IP, MM

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Rineka Cipta: Jakarta
- Nancy Yusnita dan Imas Purnama Sari. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tirta Investama (Danone Aqua). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi (Jimafe) Volume Semester Ii 2014*
- Ni Luh Eka Desy Purnami, dkk. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud Mente Bali Sejahtera. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014)*.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business*, Edisi Keempat. Salemba Empat: Jakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*, Cetakan Pertama, Alfabeta:Bandung
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo: Jakarta
- Usman Fauzi. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Samarinda. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2014, 2 (3) : 172 – 185 Issn 2355 - 5408,
- Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 2, July 2012, Pages 215 – 228*.
- Wiwiet Rahayu Winarti. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Imako Perkasa Lines Di Balikpapan. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 3, Nomor 3, 2015:546-559