

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Di Kota Pagar Alam)

Yadi Maryadi, S.E., M.Si.¹, Yulia Misrania, S.E., M.Si.²
daenk.yadi87@gmail.com¹, Yulia_misrania@yahoo.co.id²
STIE Lembah Dempo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan hotel di Kota Pagar Alam). Dengan menggunakan data primer dan data skunder penelitian ini menggunakan metode Regresi Linear Sederhana (Ordinary Least Square). Adapun hasil Penelitian ini adalah Hasil temuan mengenai pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan hotel di Kota Pagar Alam) dapat dijelaskan sebagai berikut. Berdasarkan analisis Regresi pada tabel diatas didapatkan nilai konstanta $\alpha = 38.868$ dan koefisien $b_1 = .083$ dan $b_2 = .396$, sehingga persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = 38.868 + 0.083X_1 + 0.396X_2$. Persamaan regresi yang telah diperoleh dapat dipergunakan untuk memprediksi nilai variabel independen dan variabel dependen yaitu sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 38.868 artinya bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan hotel di kota Pagar Alam bernilai sebesar 38.868. Kompetensi (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar .083 artinya setiap kenaikan Kompetensi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan hotel naik sebesar .083 dengan asumsi faktor-faktor yang lain tetap. Kompensasi (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar .396 artinya setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan hotel naik sebesar .396. Dari tabel koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa angka R Square sebesar 0.931. Hal ini berarti pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 93,1% sedangkan sisanya sebesar 6,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model regresi yang dianalisis. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat.

Kata kunci: *Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Competence and Compensation on Employee Performance (Case Study on Hotel Employees in the city of Pagar Alam). By using primary data and secondary data, this research uses the Ordinary Least Square method. The results of this study are the findings of the influence of Compensation and Compensation on Employee Performance (Case Study on Hotel Employees in the City of Pagar Alam) can be explained as follows. Based on the Regression analysis in the table above, the constant value $\alpha = 38,868$ and coefficient $b1 = .083$ and $b2 = .396$, so that the multiple linear regression equation is: $Y = 38.868 + 0.083X1 + 0.396X2$. The regression equation that has been obtained can be used to predict the value of the independent variable and the dependent variable, as follows: A constant value of 38,868 means that if all independent variables are zero, then the performance of hotel clerks in the city of Pagar Alam is valued at 38,868. Competence (X1) has a regression coefficient of .083 meaning that each increase in Competency by 1 unit then the performance of hotel employees increases by .083 assuming the other factors remain. Compensation (X2) has a regression coefficient of .396 meaning that each increase in compensation is 1 unit, the performance of hotel employees increases by .396. From the determination coefficient table above, it can be seen that the R Square figure is 0.931. This means that the influence between the independent variables with the dependent variable is 93.1% while the remaining 6.9% is influenced by other factors outside the regression model analyzed. From these figures it can be concluded that the influence of the independent variable with the dependent variable is very strong.

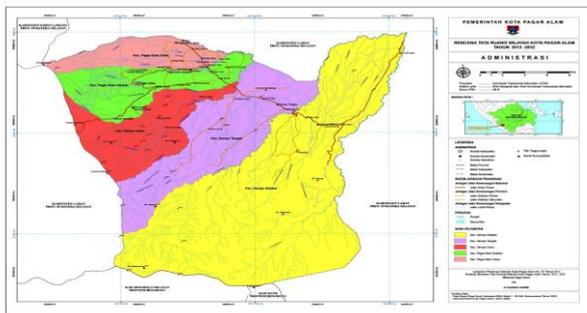
Keywords: *Competency, Compensation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pagar Alam merupakan Kota yang memiliki Daerah Tujuan Wisata (DTW) yang sudah terkenal karena termasuk 88 kota se Indonesia secara nasional, dan dua dari 17 kabupaten Kota di Sumsel yang masuk program nasional. Hal ini karena Kota Pagaralam memiliki potensi sehingga harus dioptimalkan pengelolaannya, promosi dan lainnya. Secara geografis peta Kota Pagar Alam dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 1.1. Peta Kota Pagar Alam



Sumber : BPS Kota Pagar Alam, 2017

Kota Pagaralam memiliki banyak sekali potensi wisata, seperti wisata *adventure*, wisata sejarah megalith, wisata agro. Akan tetapi dengan potensi wisata yang dimiliki oleh Pagaralam sangat beragam hal tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang sudah sadar akan potensi yang dimiliki Kota Pagaralam. Meski Kota Pagaralam notabene sebagai kota destinasi atau tujuan utama pariwisata di Sumsel hingga mancanegara, hingga saat ini masih minim Sumber Daya Aparatur dan Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang kepariwisataan, salah satunya karyawan yang bekerja di bidang perhotelan.

Salah satu usaha atau bisnis yang sangat mengandalkan kinerja sumber daya manusianya adalah usaha bidang perhotelan. Kegiatan pariwisata tersebut tidak lepas dari peranan penting sebuah hotel. Menurut Sulastiyono (2011:5), hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur

kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus. Secara organisatoris dalam suatu hotel terdapat bagian-bagian atau departemen yang memiliki tugas dan kewenangan sesuai dengan fungsinya dan saling bersinergi agar tercapai tujuan organisasi, dan merupakan sarana pendukung kegiatan pariwisata, dimana pengelolaannya dilakukan secara professional dan didukung oleh tenaga kerja yang memiliki keterampilan baik dalam bidang perhotelan.

Selain itu industri perhotelan yang saat ini berkembang semakin pesat, menimbulkan persaingan yang semakin ketat dimana semakin banyak bermunculan hotel-hotel baru dan juga jenis industri yang serupa, seperti *villa*, *resort*, dan *homestay*, yang menawarkan fasilitas dan pelayanan dengan keunikan dan keunggulannya tersendiri. Adapun hotel, penginapan dan villa yang ada di Kota Pagar Alam tersaji dalam tabel di bawah ini :

Tabel 1.1

Daftar Hotel/Penginapan di Kota Pagaralam

No	Nama Hotel/Penginapan	Kelas
1	Dharma Karya	Melati
2	Telaga Biru	Melati
3	Legenda	Melati
4	Favour	Melati
5	Mirasa	Melati
6	Seganti Setungguan	Melati
7	Wisma Bara	Melati
8	Syaidah	Melati
9	Dempo Flower	Melati
10	Mentari	Melati
11	Perdana	Melati
12	Garuda ZZ	Melati

Sumber : (Data Primer, 2017)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi.

dan mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja organisasi, karena sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora, 2006). Hal tersebutlah yang membuat para pebisnis hotel sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Industri hotel merupakan industri jangka panjang sehingga dibutuhkan orang-orang yang mempunyai kompetensi dan SDM yang berkualitas dalam memberi pelayanan terbaik kepada konsumen. Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan keadaan dan kompetensi karyawan yang dimilikinya.

Menurut Spencer and Spencer, (1993 : 9) Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion – referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Kompensasi merupakan motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mondy (2008:6) Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Gibson et.al., 2007:171). Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk lebih profesional dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai. Peningkatan tingkat hunian kamar dan kepuasan layanan bagi para tamu merupakan target bagi setiap hotel sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Di Kota Pagaralam” (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Di Kota Pagaralam).**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Di Kota Pagar Alam).

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel di Kota Pagaralam (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Di Kota Pagaralam)

1.4 Kajian Pustaka

a. Kompetensi

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil. (Veithzal, dkk, 2014:229). Sedangkan menurut Robbin (2007:38) bahwa kompetensi adalah “kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Mangkunegara (2012: 40) mengemukakan kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kerjanya.

Menurut Spencer and Spencer (1993:34) Indikator Kompetensi :

1. Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri. Motivasi internal, serta

- kapasitas pengetahuan konstektual. Spencer and Spencer (1993:34).
2. Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional. Spencer and Spencer (1993:35).
 3. Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual. Spencer and Spencer (1993:36).

b. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009:118), kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dessler (2007: 85) mengemukakan kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2009:419) mendefinisikan “Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya”. Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) bagi karyawan :

1. Gaji dan Upah

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam, Upah merupakan basis

bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, ataupun tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Tunjangan ini antara lain yaitu asuransi kesehatan dan jiwa, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan.

4. Fasilitas yang memadai

Fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan untuk para karyawan, misalnya menyediakan mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan dan lain sebagainya.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Menurut Mangkunegara (2010: 9) Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:378) Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah “apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”.

Menurut Wilson Bangun (2012: 233-234) suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu

untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja Karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga dibutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja Karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

1.5 Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan hipotesis yaitu diduga terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Di Kota Pagar Alam).

METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif survey dengan penjelasan asosiatif kausal. lalu mendeskripsikan fenomena penerapan kompetensi dan kompensasi pada kinerja karyawan hotel di Kota Pagar Alam, dengan melampirkan data-data yang bersumber dari dokumentasi perusahaan. Selanjutnya menghitung besaran nilai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

hotel dengan menggunakan data-data kualitatif dan kuantitatif (Aliya, 2019)

2.2 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kota Pagaralam pada 12 (dua belas) hotel, atau penginapan

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel dan penginapan yang ada di Kota Pagar Alam yaitu sebanyak 107 orang.

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode total sampling dimana semua populasi dijadikan sampel.

2.4 Sumber Data

Data Primer sumber data yang diperoleh atau di-kumpulkan secara langsung dilapangan oleh seorang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Sugiyono, 2009:129).

Data Sekunder data yang diperoleh secara tidak langsung dari Hotel dan Penginapan di Kota Pagar Alam dalam bentuk literatur-literatur yang ada dibuku-buku yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti.
2. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis tentang masalah yang akan dibahas.
3. Studi Pustaka yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca jurnal jurnal, refrensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan

2.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah analisis deskriptif yaitu metode yang bertumpu pada pencarian fakta-

fakta yang tepat sehingga gambaran dan pembahasan menjadi jelas dan gamblang (M. Nazir, 1988:63).

2.7 Definisi Operasional

Tabel 2.1
Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	skala
Kompetensi (X1)	Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	Kompetensi Intelektual	Likert
		Kompetensi Emosional	
		Kompetensi Sosial	
Kompensasi (X2)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	Gaji	Likert
		Insentif	
		Tunjangan	
		Fasilitas	
Kinerja (Y1)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Jumlah Pekerjaan	Likert
		Kualitas Pekerjaan	
		Ketepatan Waktu	
		Kehadiran	
		Kemampuan Kerja Sama	

2.8 Alat Analisa Data

Dalam penelitian ini analisis data pada tahap awal dilakukan uji instrumen dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya untuk melakukan pengujian hipotesis, maka dilakukan Analisis regresi linier sederhana. Rumus analisis Regresi Linier Sederhana :

$$Y = a + bX1 + bX2$$

Keterangan :

- X1 : Kompetensi
- X2 : Kompensasi
- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi

Rumus untuk mencari nilai b dan a

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

$$a = \frac{Y - b \sum X}{n}$$

konstanta (intersept) dan b adalah koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan menyajikan data

a. Uji Validitas

Pengujian ini dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*) versi 16.0. Pengujian ini dilakukan untuk menyatakan bahwa butir valid atau tidak valid digunakan patokan 0,3. Bila angka korelasi yang terdapat pada *Corrected item total correlation* berada di bawah 0,3 atau bertanda negatif (-), maka dinyatakan tidak valid (gugur). Sebaliknya bila angka korelasinya di atas 0,3 maka dinyatakan valid dan bernilai positif. Dalam penelitian ini semua butir pernyataan instrumen yakni variabel kompetensi (X1) dan variabel (X2) Kompensasi terhadap keputusan pembelian (Y) menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r tabel sebesar 0,195 dengan demikian seluruh butir instrumen dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir item yang diajukan sebagai instrumen variabel penelitian memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

b. Uji Realibilitas

Pengujian ini dilakukan dengan SPSS versi 16.0. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *alfa cronbach* (*koefisien alfa cronbach*). Dimana secara umum yang dianggap reliabel (andal) apabila nilai alfa cronbachnya $> 0,6$. (Sugiyono,2008:73)

1. Reliabilitas Variabel Kompetensi (X₁)

Dari hasil uji reliabilitas variabel kompetensi di ditemukan hasil bahwa nilai alpha cronbach sebesar 0.837, dimana nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hal tersebut

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	38.868	1.697
1 X1	.083	.026
X2	.396	.012

a. Dependent Variable: Y

menunjukkan bahwa kuesioner untuk variabel kompetensi yang di gunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat dan reliabel.

2. Reliabilitas Variabel Kompensasi (X₂)

Dari hasil uji reliabilitas variabel kompensasi di ditemukan hasil bahwa nilai alpha cronbach sebesar 0.815, dimana nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa kuesioner untuk variabel kompensasi yang di gunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat dan reliabel.

3. Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y₁)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan dengan bantuan program SPSS adalah sebesar 0.842. Artinya dari 12 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y₁) sudah reliabel.

c. Uji Analisis Regresi Linier Berganda :

Analisis *regresi linier* berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Dalam suatu persamaan regresi besarnya nilai variabel dependen adalah tergantung pada nilai variabel lainnya. Analisis

regresi linier berganda yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan dengan variabel independen (X₁) Kompetensi dan (X₂) Kompensasi. yang dianalisis menggunakan bantuan program *SPSS for windows release 16.0*, hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis Regresi pada tabel diatas didapatkan nilai konstanta $\alpha = 38.868$ dan koefisien $b_1 = .083$ dan $b_2 = .396$, sehingga persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = 38.868 + 0.083X_1 + 0.396X_2$. Persamaan regresi yang telah diperoleh dapat dipergunakan untuk memprediksi nilai variabel independen dan variabel dependen yaitu sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 38.868 artinya bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan hotel di kota Pagar Alam bernilai sebesar 38.868.

Kompetensi (X₁) mempunyai koefisien regresi sebesar .083 artinya setiap kenaikan Kompetensi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan hotel naik sebesar .083 dengan asumsi faktor-faktor yang lain tetap.

Kompensasi (X₂) mempunyai koefisien regresi sebesar .396 artinya setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan hotel naik sebesar .396.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel pertumbuhan laba. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel

independen penelitian memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel pertumbuhan laba. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.965 ^a	.931	.930

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2019

Dari tabel koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa angka *R Square* sebesar 0.931. Hal ini berarti pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 93,1% sedangkan sisanya sebesar 6,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model regresi yang dianalisis. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat.

3.2 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah

1. Nilai konstanta sebesar 38.868 artinya bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan hotel di kota Pagar Alam bernilai sebesar 38.868.
2. Kompetensi (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar .083 artinya setiap kenaikan Kompetensi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan hotel naik sebesar .083 dengan asumsi faktor-faktor yang lain tetap.
3. Kompensasi (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar .396 artinya setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan hotel naik sebesar .396.
4. Pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 93,1% sedangkan sisanya sebesar 6,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model regresi yang dianalisis. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, S., & Tobari, T. (2019) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, Volume 4, No.1, 97-103.*
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Jakarta, Penerbit Erlangga
- Ghozali, Imam. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunarto, Muji. 2013. *Membangun Model Persamaan Struktural (SEM) dengan Program Lisrel.* Tunas Gemilang Press. Palembang.
- Kuncoro, Mudrajad, 2009, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* : Edisi 3, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Latan, Hengky, 2012, *Structural Equation Modeling Konsep dan Aplikasi* : Afabeta, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010, *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: Refika Aditama
- Mathis, Robet L & Jackson, John H, 2006, *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi 10,* Salemba Empat, Jakarta.
- Nisfiannoor, Muhammad, 2009, *Pendekatan Statistik Modern untuk Ilmu Sosial* : Jakarta, Salemba Humanika.
- Riduwan. 2010. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis : pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D,* Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian,* Jakarta : Salemba Empat.