

## HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL NEO+ GREEN SAVANA SENTUL

Gani Ginawan<sup>1</sup>, Towaf Totok Irawan<sup>2</sup>, Dewi Taurusyanti<sup>3</sup>, Hari Suryantoro<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan

\*Email : ganiginawan1105@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Hotel Neo+ Green savana Sentul, yang terdiri dari variabel independen yaitu Kompensasi dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, penelitian ini bertujuan mengetahui keadaan Kompensasi dengan kinerja karyawan Hotel Neo+ Green Savana Sentul. Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan sebanyak 30 orang. Jenis penelitian yang digunakan deskriptif verifikatif menggunakan metode explanatory survey. Menggunakan data primer dan sekunder, metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan analisis data menggunakan analisis korelasi rank spearman dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS V.26. Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul memiliki hubungan yang positif, dimana hasil analisis koefisien korelasi ranks spearman's diperoleh  $r_{xy}=0,905$ . Artinya hubungan Kompensasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,575 > 1,70113$ ) maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ , artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Kompensasi dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kinerja Karyawan*

### ABSTRACT

This research was conducted at Hotel Neo+ Green Savana Sentul, which consisted of the independent variable, namely Compensation and the dependent variable, namely Employee Performance. This study aims to determine the condition of Compensation with the performance of Hotel Neo+ Green Savana Sentul employees. The research was conducted using quantitative methods. The research population is 30 employees. This type of research used is descriptive verification using explanatory survey methods. Using primary and secondary data, data analysis method using descriptive analysis, and data analysis using rank Spearman correlation analysis and hypothesis testing using SPSS V.26. The results of this study reveal the fact that there is a relationship between compensation and employee performance at Hotel Neo+ Green Savana Sentul which has a positive relationship, where the results of the Spearman's ranks correlation coefficient analysis are obtained. This means that the relationship between compensation and employee performance has a very strong relationship. And the results of the correlation coefficient hypothesis test show that  $t_{count} > t_{table}$  ( $11.575 > 1.70113$ ) then reject  $H_0$  and accept  $H_a$ , meaning that there is a real and positive relationship between compensation and employee performance.

Keywords: *Compensation, employee performance*

## PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia menjadi masalah yang sering dihadapi pada masa ini. Perusahaan membutuhkan sumber daya dalam menghasilkan suatu produk atau jasa, sumber daya tersebut dari sumber daya fisik yaitu manusia, uang, metode, pasar, mesin, dan bahan dan sumber daya konseptual (informasi/data). Dalam prosesnya sering kali ditemukan masalah yang menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Hal ini dapat ditandai dengan kemampuan sumber daya manusia yang belum optimal, baik dilihat dari kemampuan intelektual ataupun kemampuan teknis yang dimiliki.

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan membuat suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Perusahaan yang ingin berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal. Salah satunya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat berperan dalam menjalankan perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik diharapkan dapat berdampak pada peningkatan loyalitas SDM terhadap perusahaan, sehingga kelangsungan hidup perusahaan lebih terjamin.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2017). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang berbakat dan dapat meningkatkan sistem kinerja karyawan yang lebih efektif dan kooperatif.

Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, faktor penarik bagi calon karyawan dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan. Dengan demikian kompensasi mempunyai peranan yang cukup penting dalam memperlancar jalannya roda sebuah organisasi/perusahaan. Hasil kerja karyawan tercerminkan dari tinggi rendahnya kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan

prestasi kerja karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah menarik karyawan potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hotel Neo+ Green Savana Sentul merupakan salah satu jasa perhotelan yang berlokasi di Komplek Taman Budaya Sentul City, Jl. Siliwangi No. 1, Sumur Batu, Babakan Madang, Kabupaten Bogor. Hotel ini berada dibawah naungan perusahaan Manajemen Hotel Aston International.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal".

Menurut Herman Sofyandi (2013) menyatakan bahwa "Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien".

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap

perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

### Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Adapun kompensasi menurut para ahli: Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

### Kinerja Karyawan

Menurut Edison et.al (2016) Kinerja merupakan hasil akhir dari sebuah proses pekerjaan selama periode tertentu atas dasar

kesepakatan yang telah di tentukan. Jadi bisa di katakan kinerja adalah pencapaian yang di dapatkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam satu periode dengan kesepakatan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Sehingga bisa dikatakan semakin baik kinerja seorang atau sekelompok orang karyawan maka semakin baik juga pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Kinerja karyawan juga mampu mendorong terjadinya perkembangan perusahaan.

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata job performance. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan dalam waktu tertentu dalam suatu organisasi. Kinerja yang dihasilkan karyawan tergantung dari motivasi dari karyawan tersebut. Tujuan penilaian kinerja ini untuk dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2016), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan dalam satu periode.

Berdasarkan definisi di atas, kinerja karyawan dapat meningkat jika seseorang dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dengan penuh tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh semua pihak. Selain itu kinerja juga dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, motivasi, kompensasi, dan pengalaman bekerja karyawan.

### Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) berpendapat bahwa hipotesis adalah: "Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta - fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini dimulai dengan menetapkan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), pemilihan tes statistik dan perhitungannya, menetapkan tingkat signifikansi, dan penetapan kriteria pengujian". Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan

telaah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah:

1. Diduga terdapat Kompensasi pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul
2. Diduga terdapat Kinerja Karyawan pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul
3. Diduga terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode survei, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan diambil kesimpulannya. Menurut Arikunto (2015), "Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal yang lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkandalam bentuk laporan penelitian." Melalui penelitian deskriptif ini diperoleh gambaran mengenai Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul.

Penelitian verifikatif menurut Arikunto (2015), "Penelitian yang bertujuan untuk mengecek kebenaran hasil penelitian lain." Penelitian verifikatif ini berguna untuk mengetahui menguji hipotesis tentang Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul, yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para karyawan. Metode penelitian verifikatif ini bisa diketahui seberapa besar Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul.

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory survey. Explanatory survey merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (kausal) antara variabel yang diteliti menggunakan pengujian hipotesis. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Sugiyono (2014), yang menyebutkan bahwa metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data,

misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara dan sebagainya.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasinya dalam penelitian ini yakni Karyawan di Hotel Neo + Green Savana Sentul Pada penelitian ini jumlah populasi yang berada di Hotel Neo + Green Savana Sentul berjumlah 30 orang.

#### Sampel

Peneliti menggunakan teknik non probability sampling karena jumlah populasi sebanyak 30 orang. Oleh karena itu, sampel yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 30 orang.

### Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Menurut Sugiyono (2017) mengatakan bahwa total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel ini digunakan jika jumlah populasi relatif kecil yaitu tidak lebih dari 30 orang, total sampling disebut juga sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka dari uraian di atas, teknik penarikan sampel yang digunakan sebagai penelitian sebanyak 30 di Hotel Neo + Green Savana Sentul.

### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Menurut Priyono (2016) reliabilitas adalah: "Derajat ketepatan, ketelitian atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrument yang reliable berarti instrument tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama".

Dalam penelitian, reabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang, apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliable yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliable.

**Analisis Deskriptif**

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk deskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan secara mendalam mengenai Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul.

Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah bila dinyatakan dalam bentuk persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata-rata.

**Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman**

Menurut Sugiyono (2016) Korelasi Spearman Rank digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama.

**Uji Hipotesis Koefisien Korelasi**

Uji Hipotesis ini digunakan mengetahui apakah ada Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau di tolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

**Uji Validitas**

**Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)**

Hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi yang melibatkan 30 responden dan digambarkan kedalam 15 pernyataan, menunjukkan hasil uji validitas dengan 15 pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien  $r > 0,361$ .

**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan yang melibatkan 30 responden dan digambarkan kedalam 15 pernyataan, menunjukkan hasil uji validitas dengan 15 pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien  $r > 0,361$ .

**Uji Realibilitas**

**Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi**

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai Cronbach’s Alpha sebesar  $0,984 > 0,6$  yang artinya pernyataan dari variabel kompensasi dinyatakan sangat reliabel.

**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai Cronbach’s Alpha sebesar  $0,946 > 0,6$  yang artinya pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan sangat reliabel.

**Analisis Deskriptif**

Tabel Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata per indicator
<b>Kuantitas Kerja</b>			
1	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pemimpin	85%	81,3%
2	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pemimpin	81%	
3	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pemimpin	78%	
<b>Kualitas Kerja</b>			
4	Saya memenuhi kualitas hasil kerja yang diterapkan.	85%	83,3%
5	Saya memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan.	80%	

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata per indikator
6	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat.	85%	
<b>Ketepatan Waktu</b>			
7	Saya tidak pernah menunda-nunda dalam melaksanakan pekerjaan.	81%	83,6%
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.	85%	
9	Waktu kerja yang diberikan pimpinan kepada saya cukup.	85%	
<b>Efektivitas</b>			
10	Saya melampaui target kerja yang direncanakan.	81%	83,6%
11	Saya menjalankan tugas sesuai SOP yang berlaku.	85%	
12	Saya datang tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang ditentukan.	85%	
<b>Kemandirian</b>			
13	Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin tanpa meminta bantuan teman kerja.	81%	81,3%
14	Saya mampu memahami permasalahan tugas yang diberikan.	85%	
15	Saya berani mengambil resiko pekerjaan yang diberikan.	78%	
<b>Rata-rata total tanggapan responden</b>		<b>85,62%</b>	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Analisa terhadap Tabel hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul menunjukkan hasil rata-rata dari lima indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 30 responden didapat nilai rata-rata sebesar 85,62%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator ketepatan waktu dan efektifitas dengan persentase sebesar 83,6%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kualitas dan kemandirian dengan persentase sebesar 81,3%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi sebesar 85%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-2, ke-7, ke-10, dan ke-13 dengan persentase sebesar 81%.

### Uji Hipotesis

Tabel Uji Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	B	Std. Error	Unstandardized Coefficients	Standardized	Sig.
				Coefficients	
1	(Constant)	16,478	3,938		4,184
	Kompensasi	,724	,063	,909	11,575

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 11,575 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,70113, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (11,575 > 1,70113) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul.

### Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian Gambaran Kompensasi pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul

Kompensasi merupakan semua imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa atau hasil kerjanya di perusahaan. Dimana imbalan tersebut dapat berupa uang atau barang, baik secara langsung atau tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk uang, artinya karyawan akan diberikan sejumlah uang kartal atas pekerjaannya. Salah satu tujuan dari kebijakan pemberian sebuah kompensasi meliputi: Penghargaan terhadap prestasi karyawan. Menjamin keadilan gaji karyawan. Mempertahankan karyawan atau mengurangi *turnover* karyawan.

Pada penelitian ini diperoleh informasi sekaligus data mengenai pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yaitu Hotel Neo+ Green Savana Sentul kepada karyawan berupa pemberian gaji atau upah, pemberian insentif, tunjangan dan fasilitas.

Upah yang diberikan oleh perusahaan Hotel Neo+ Green Savana Sentul sudah mengikuti regulasi pemerintah yaitu memberikan upah sesuai UMR yang berlaku di Kabupaten Bogor, dan setiap tahun angka pemberian upah tersebut bisa naik, selain itu perusahaan memberikan insentif kepada karyawan berupa insentif kehadiran dengan perhitungan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, tunjangan diberikan untuk karyawan dengan jabatan tertentu dengan nominalnya atau jumlah tunjangan disesuaikan dengan aturan yang berlaku di dalam perusahaan, dan terakhir adalah fasilitas yang diberikan oleh karyawan seperti fasilitas yang menunjang semua pekerjaan.

Secara keseluruhan dari hasil perhitungan data mengenai variable Kompensasi, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari variable kompensasi sebesar 83,68% atau berada pada interval (80%-100%) yang berarti kompensasi pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator isentif dengan persentase sebesar 85%. sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-10, ke-13 dan ke-14 dengan persentase sebesar 78%.

### Gambaran Kinerja Karyawan pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kinerja alami atau yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Sebagai salah satu perhotelan yang besar di Kabupaten Bogor, Hotel Neo+ Green Savana Sentul membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik dan tinggi agar tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan hasil akhir dari sebuah proses pekerjaan selama periode tertentu atas dasar kesepakatan yang telah ditentukan. Jadi bisa dikatakan kinerja adalah pencapaian yang di dapatkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam satu periode dengan kesepakatan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Sehingga bisa dikatakan semakin baik kinerja seorang atau sekelompok orang karyawan maka semakin baik juga pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Kinerja karyawan juga mampu mendorong terrjadinya perkembangan perusahaan.

Secara keseluruhan dari hasil perhitungan data mengenai variabel kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari variable kinerja karyawan sebesar 85,62% atau berada pada interval (80%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator ketepatan waktu dan efektifitas dengan persentase sebesar 83,6%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kualitas dan kemandirian dengan persentase sebesar 81,3%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi sebesar 85%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-2, ke-7, ke-10, dan ke-13 dengan persentase sebesar 81%.

### Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul

Pada penelitian yang dilakukan, unit analisis adalah karyawan Hotel Neo+ Green Savana Sentul sebanyak 30 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengolahan data, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul. Dimana dapat diketahui korelasi antara variabel Kompensasi didapat nilai sebesar 0,905 yang menunjukkan tingkat hubungan antar variable adalah "sangat kuat". Diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,575 > 1,70113$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Kompensasi (X) dengan Kinerja karyawan (Y) pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X) memiliki hubungan dengan variable kinerja karyawan (Y), maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Sehingga hasil dari penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Kompensasi dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi Pemberian Kompensasi karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan yang dihasilkan oleh para karyawan pada perusahaan

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan bab sebelumnya maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa:

1. Kompensasi pada karyawan Hotel Neo+ Green Savana Sentul dapat dikatakan baik, dimana nilai rata-rata (mean) dari variabel Kompensasi sebesar 83,68% atau berada pada Interval 80%-100%. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden

atas instrumen-instrumen mengenai Kompensasi tersebut sangat tinggi.

2. Kinerja karyawan pada pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul dapat dikatakan baik, dimana nilai rata-rata keseluruhan pernyataan yakni sebesar 85,62% atau berada pada interval 80%-100%. Hal ini menunjukkan bahwa responden atas instrument-instrumen kinerja karyawan tersebut sangat baik.
3. Terdapat hubungan yang nyata dan positif dengan kategori sangat kuat antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul. dapat dilihat dari hasil analisis, sebagai berikut: Hasil analisis koefisien korelasi ranks spearman's diperoleh  $r_{sxy}=0,905$ . Artinya hubungan Kompensasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat.

Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,575 > 1,70113$ ) maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ , artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Kompensasi dengan kinerja karyawan.

#### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dan kesimpulan yang diperoleh, penulis bermaksud untuk memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi karyawan Hotel Neo+ Green Savana Sentul, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator terendah pada pemberian kompensasi adalah indikator tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh pihak Hotel Neo+ Green Savana Sentul perlu mempertimbangkan tuntutan kenaikan tunjangan kepada setiap karyawan dengan meninjau aspek-aspek yang berlaku dalam perjanjian kerja yang telah dibuat oleh perusahaan.
2. Hasil mengenai kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sangat baik. Untuk bisa mempertahankan hal tersebut perlu nya ditinjau kembali indikator terendah pada kinerja karyawan adalah kuantitas kerja dan kemandirian yang bisa disebabkan oleh minim nya fasilitas atau tidak memadai nya mobilitas kerja karyawan seperti kendaraan

antar jemput atau alat transportasi dengan begitu karyawan dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan pencapaian kinerja karyawan yang selama ini menjadi tujuan dari perusahaan serta mempertinggi kedisiplinan, kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu serta komunikasi sesama rekan kerja. Sehingga dapat meningkatkan hasil (output) yang lebih baik lagi untuk perusahaan ini.

- 3 Adapun saran bagi kalangan akademis yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini, diharapkan dapat menyempurnakannya dengan menguji variabel lain yang berpotensi memiliki hubungan lebih terhadap kinerja karyawan, yang meliputi: motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan Pendidikan, lingkungan kerja serta faktor lainnya diluar kompensasi yang dapat lebih berhubungan terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian tersebut dapat lebih berkembang dan memperluas wawasan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing
- Arep I dan Tanjung H. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): Penerbit Universitas Trisakti.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan 19. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. Manajmen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Malayu S.P Hasibuan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mancanegara Tahun 2012. Bogor (ID): Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan 12. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Penerbit alfabeta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan 12. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama
- Masram, 2017. Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).Bogor: In Media.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Keempat belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. And Mary Coulter. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta,
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung : Refika Aditama
- Affandi, Pandi. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Anuar, Saiful. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Soraya Bedsheet Pekanbaru