

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN PEMBERIAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KARYAWAN ALPHA HOTEL PEKANBARU**

Oleh: Siti Muthmainnah

Sitimuthmainnah2397@gmail.com

Pembimbing : Okta Karneli

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H. R Soebrantas KM. 12,5 Simpang Baru Panam,

Pekanbaru 28293

Telp/Fax.0761-63277

Abstract

This research is motivated by the importance of managing human resources in moving the company. In a company managing human resources well is one way to make employee performance improve. In achieving good performance, employees with high workforce are needed to anticipate opportunities and challenges in an increasingly competitive business environment. This research was conducted at the Alpha Hotel Pekanbaru company, Jalan Imam Munandar No. 17, Tangkerang Utara, Kec. Bukit Raya Pekkanbaru. The purpose of this study was to determine the level of employee performance at Alpha Hotel Pekanbaru. The sample of this study was taken as many as 76 respondents but due to the impact of Covid19, researchers only obtained respondents as many as 36 respondents using the census method. In this research the method used is descriptive and quantitative. Data obtained from interviews and questionnaires / questionnaires were then tested with statistics through the SPSS program. The analytical method used in this study is simple and multiple regression analysis, and by passing the validity test and the reliability test. In this study the results obtained are that Employee Competence has a positive and significant effect on Employee Performance, Giving Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance and Employee Competence and Giving Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance at Alpha Hotel Pekanbaru.

Keywords: Employee Competence, Giving Compensation, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau suatu organisasi mempunyai tujuan perusahaan yang akan dicapai. Setiap perusahaan pasti dituntut untuk lebih efektif dan efisien. Untuk pencapaian suatu tujuan organisasi maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi membutuhkan strategi baru yang lebih sesuai dengan kondisi internal dan eksternal organisasi saat ini Widyarningsih dalam Sandi Wulandari (2013). Pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan perusahaan. Dalam perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik merupakan salah satu cara untuk membuat kinerja karyawan meningkat. Seberapa baik kita mengelola kinerja bawahan akan secara langsung memengaruhi tidak hanya kinerja masing-masing pekerja secara individu tetapi juga kinerja seluruh organisasi Costello dalam Aida Sjafr (2007).

Setelah perusahaan mempunyai tujuan perusahaan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang akan diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Pencapaian tujuan organisasi tentu didorong dengan adanya kinerja karyawan. Namun untuk memenangkan persaingan bisnis dalam pemajaan dibutuhkan sumber daya manusia yang handal, karena melalui sumber daya manusialah yang dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Menurut Nawawi (2001), sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi modal non- material atau

non- finansial didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan.

Dalam mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang memiliki daya kerja tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan untuk menentukan tujuan dan keberlangsungan perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus memahami kebutuhan hidup karyawan dengan begitu akan memacu karyawan dan lebih kompetitif dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Thaief, 2015). Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Torang (2013 p.74) kinerja adalah kuanatitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik dan berkualitas tentu akan meningkatkan kualitas organisasi dan perusahaan.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan akan ingin bersaing untuk mendapatkan reward dari perusahaan. Setiap karyawan memiliki kompetensinya masing-masing, dinilai dari kuantitas dan kualitas karyawan tersebut. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik seseorang dalam berperilaku dan berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Wibowo 2010). Selain itu, dengan adanya kompetensi setiap karyawan akan lebih terpacu dan akan ketatnya saingan untuk berkompotensi sehingga akan meningkatkan kualitas perusahaan. Kompetensi dikatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo 2012). Hal yang sama dikatakan oleh Trotter dalam Saiffudin (2004) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut ialah seseorang yang memiliki keterampilan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan cepat, mudah dan intuitif.

Menurut undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dan jika pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan, maka bisa menghasilkan dampak buruk seperti menurunnya kinerja karyawan serta

bisa merugikan perusahaan Paramita (2015). Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi (Sedarmayanti 2007).

Dengan memiliki skill dan kompetensi masing-masing karyawan yang sesuai dengan norma serta tujuan organisasi hal ini akan mempengaruhi kompensasi yang akan oleh karyawan. Salah satu cara untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi kepada karyawan, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan.

Kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks dan sulit, karena didalam melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. 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, Kompensasi merupakan motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan (Hasibuan 2011). Kompensasi merupakan hal yang sangat sensitif dalam hubungan kerja, untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan

kinerja kita lakukan tentu perlu adanya prosedur perusahaan yang harus dipatuhi dalam perusahaan.

Alpha Hotel dibawah manajemen PT Satu Enam Delapan Bersama yang terletak di daerah yang sangat strategis di Pekanbaru. Alpha Hotel berdiri sejak 27 Februari 2012 dan tercatat didalam AKTA nomor 45, di sahkan di kantor notaris SUTRISNO ARSJAD, SH. Ini dimulai dengan perusahaan membeli dan menghancurkan serta membangun ulang agar tercipta suatu Hotel yang sesuai dengan kebutuhan tamu dan wisatawan serta memiliki anggaran yang strategis. Alpha Hotel ini merupakan cabang dari Alphainn Hotel yang terletak di kota Medan, Sumatra Utara. Alpha Hotel merupakan hotel bintang 3 yang cukup terkenal di Pekanbaru.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis mencoba untuk merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh kompetensi karyawan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru ?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian kompensasi karyawan Alpha Hotel Pekanbaru
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja

karyawan Alpha Hotel Pekanbaru

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat diperkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

- b. Bagi kepentingan pembaca

Dengan adanya penelitian ini, sebagai bahan referensi dan bacaan ilmiah dalam pengkajian mengenai konsep kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

- c. Bagi kepentingan perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang dapat dijadikan rekomendasi bagi masalah kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

Kerangka Teoritis

1. Kompetensi Karyawan

Menurut Sutrisno (2010) memberikan pengertian Kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Untuk mengetahui kompetensi ada beberapa para ahli mengemukakan, Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik seseorang dalam berperilaku dan berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Wibowo 2010). Seseorang harus mengetahui kemampuan apa yang dimiliki oleh dirinya dan kemudian kemampuannya tersebut harus disesuaikan dengan perilaku dan situasi dalam perusahaan.

Menurut Spencer dan Spencer (1993) indikator kompetensi ada tiga yaitu :

1. Kompetensi kognitif adalah sebagai suatu kemampuan untuk berfikir dan menganalisis informasi dan situasi, yang menuntun atau menyebabkan timbulnya keefektifan atau kinerja yang superior. Penekanan kompetensi ini pada pemikiran sistem dan pengenalan pola para pekerja

karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2. Kompetensi kecerdasan emosional adalah sebagai suatu kemampuan untuk mengenali, memahami dan menggunakan informasi emosional diri sendiri, yang menuntun atau menyebabkan keefektifan atau kinerja superior. Kompetensi ini penekanannya pada kesadaran dan pengendalian emosional diri dalam melakukannya pekerjaannya.

3. Kompetensi kecerdasan sosial adalah sebagai suatu kemampuan untuk mengenali, memahami dan menggunakan informasi emosional mengenai orang lain, yang menuntun atau menyebabkan keefektifan atau kinerja yang superior. Kompetensi ini penekannya pada kesadaran sosial dan manajemen hubungan para pekerja dan karyawan berupa empati dan kerja tim yang semestinya dimiliki dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Kompensasi Karyawan

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan (Hasibuan 2011). Hal ini berkaitan dengan gaji upah insentif maupun pujian yang diterima oleh karyawan agar mendapatkan motivasi dalam bekerja dalam perusahaan. Kompensasi merupakan sarana motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Kompensasi diberikan bertujuan untuk memenuhi setiap kebutuhan karyawan dan keluarganya. Menurut Gary Dessler (2009: 82) kompensasi karyawan adalah semua

bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Hal yang sama dikatakan oleh Rivai (2006) Kompensasi merupakan sesuatu yang yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan atau organisasi. Dimana perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan melalui kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Menurut Nawawi (2003) penetapan dan pemberian kompensasi total yang meliputi gaji/upah dan insentif harus dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek sebagai berikut :

1. Aspek Ketetapannya

Penyediaan biaya (cost) harus diupayakan tetap waktu dan tepat sarannya. Sasarannya pertama adalah pekerja yang tepat, terutama pada yang berprestasi, sehingga berusaha mempertahankan dengan memberikan kontribusi kerja terbaik bagi organisasi/perusahaan. Sasaran yang kedua adalah untuk kegiatan yang tepat, dalam arti diberikan dalam bentuk yang relevan dan jika berupa uang dalam jumlah memadai, guna mewujudkan keseluruhan atau salah satu aspek di dalam keamanan/jaminan dan kepuasan kerja.

2. Aspek kelayakan

Aspek ini dimaksudkan dalam pemberian kompensasi apabila dalam bentuk barang atau uang harus memadai dalam arti dirasa cukup berharga. Aspek ini berkenan juga

dengan rasa keadilan, baik dari penerima maupun perbandingan jumlah yang diterima. Dari segi penerima dapat dibedakan antara antara kompensasi yang diberikan sebagai pemerataan yakni untuk semua pekerja, tanpa atau dengan membedakan penerima menurut jabatan/ posisi atau kepangkatan masing-masing yang berbeda satu dengan yang lainnya. Keadilan kompensasi harus dibedakan pula menurut prestasi kerja atau jasa masing-masing dalam memberikan kontribusi pencapaian tujuan organisasi/ perusahaan.

3. Aspek pembiayaan

Kompensasi bukan saja harus sesuai dengan kemampuan organisasi /perusahaan dalam menyediakan pembiayaannya, tetapi juga harus terkontrol dan seimbang. Dengan demikian berarti meskipun keuntungan perusahaan cukup besar, tidak harus dibayar secara berlebihan, sehingga berakhir kehilangan fungsinya dalam memotivasi prestasi kerja dan persaingan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Thaief, 2015). Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedermayanti (2011), Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan

buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Menurut Dessler (2009) ada beberapa dimensi kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan akurasi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan. Seorang karyawan harus memiliki ketelitian dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan, agar hasil yang dicapai sesuai dengan apa yang diinginkan.

2. Produktivitas

Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus memiliki target waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya.

3. Pengetahuan pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan inisiatif karyawan agar terampil dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

4. Keandalan

Keandalan merupakan sejauh mana seseorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut dalam tugas. Kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus digunakan dengan sebaik mungkin.

5. Kehadiran

Kehadiran merupakan sejauh mana karyawan tepat waktu, mengganti periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

Hubungan antara Kompetensi Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi Sedarmayanti (2007). Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kerja superior dalam pekerjaannya. Dalam sebuah perusahaan karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2006) Kompensasi merupakan sesuatu sesuatu yang yang diterima karyawan ssebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan atau organisasi. Dimana perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan melalui kompensasi yang diterima oleh karyawan. Perusahaan harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk me-menuhi kebutuhan-kebutuhannya, di mana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Menurut Windy, et al (2012) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah disajikan dapat dibuat hipotesis yaitu “*Diduga Ada Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Alpha Hotel Pekanbaru*”

Teknik Pengukuran

Skala pengukuran data yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah pengukuran sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuan terhadap subjek, objek, atau kejadian (Sugiyono, 2013). Skala ini meminta responden untuk merespon sejauh mana mereka setuju atau tidak tentang suatu objek yang mereka persepsikan. Skala Likert pada umumnya menggunakan lima skala deskripsi yaitu “sangat baik”, “baik”, “cukup baik”, “tidak baik” dan “sangat tidak baik”.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Alpha Hotel Pekanbaru

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Alpha Hotel Pekanbaru sebanyak 76 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Maka sampel yang digunakan adalah

sebagian dari jumlah populasi yaitu sebanyak 104 orang karyawan. Dikarenakan adanya kondisi wabah penyakit covid 19 perusahaan tidak mengizinkan untuk menyebar kuesioner kepada karyawan sehingga membatasi jumlah penyebaran kuesioner sebanyak 36 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara ini ditujukan kepada Manager HRD Alpha Hotel Pekanbaru Melalui wawancara, peneliti dapat mengetahui apa yang ada didalam pikiran informen dan menggali informasi tambahan .

2. Angket/ Kuesioner

Teknik angket ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data mengenai Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alpha Hotel Pekanbaru. Kuisisioner ini ditujukan kepada seluruh karyawan Alpha Hotel. Responden diminta untuk mengisi kuisisioner yang telah disediakan peneliti.

Metode Analisis Data

a. Metode Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS. Metode kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kompetensi karyawan dan pemberian kompensasi) dan Variabel terikat (kinerja karyawan) pada Alpha Hotel Pekanbaru.

b. Metode Deskriptif

Menguraikan permasalahan secara umum dan membahas data-data yang telah ada kemudian mengkaitkannya dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang bersangkutan untuk melihat pengaruh kompetensi karyawan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah tes dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Dalam bahasa Indonesia "valid" disebut dengan istilah "sahih". Untuk menghitung validitas butir soal digunakan rumus menurut (Ridwan & Sunarto, 2012).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r tabel maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ridwan & Sunarto, 2007).

Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah ujian analisis regresi linear sederhana dan uji analisis regresi linear berganda.

Pengujian Hipotesis Data

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, pertama Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Yang kedua Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu dipengaruhi dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel

terikat, dan Uji statistik F digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu Kompetensi Karyawan (X_1), Pemberian Kompensasi (X_2) berpengaruh secara (simultan) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi jenis kelamin laki-laki yaitu 23 orang, berusia 21-30 tahun, pendidikan terakhir didominasi responden tamatan SMA.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kompetensi Karyawan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$Y = a + bX$$

$$Y = 21,854 + 0,645X$$

Dimana

Y = Kinerja karyawan

X = kompetensi karyawan

$$a = 21,854$$

$$b = 0,645$$

Artinya :

1. Nilai konstanta (a) adalah 21,854 ini dapat diartikan jika kompetensi karyawan nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan bernilai 21,854
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi karyawan yaitu 0,645 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompetensi karyawan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,645.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Pemberian

Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$Y = 11,670 + 1,095X$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

X = pemberian kompensasi

$$a = 11,670$$

$$b = 1,095$$

Artinya :

1. nilai konstanta (a) adalah 11,670 diartikan jika pemberian kompensasi nilainya 0, maka kinerja karyawan bernilai 11,670
2. nilai koefisien regresi variabel pemberian kompensasi yaitu 1,095, ini dapat diartikan bahwa setiap pemberian kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan menjadi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,095.

Analisis Regresi Linear Berganda Kompetensi Karyawan dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru

$$Y = 9,429 + 0,390X_1 + 0,807X_2$$

Artinya :

1. Nilai konstanta (a) adalah 9,429 ini dapat diartikan jika kompetensi karyawan dan pemberian kompensasi nilainya 0, maka kinerja karyawan bernilai 9,429.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi karyawan yaitu 0,390, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompetensi karyawan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan

kinerja karyawan sebesar 0,390.

3. Nilai koefisien regresi variabel pemberian kompensasi, yaitu 0,807, ini diartikan bahwa setiap peningkatan pemberian kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,807.
4. Nilai koefisien regresi kompetensi karyawan dan pemberian kompensasi secara bersama-sama setiap adanya upaya penambahan 1 satuan maka akan menambah kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,197.

Uji Determinasi (R^2) Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui R square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh R Square 0,427. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 42,7%. Sedangkan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Uji Determinasi (R^2) Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,526. Artinya sumbangan pengaruh variabel pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 52,6%. Sedangkan sisanya 47,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Uji Determinasi (R^2) Kompetensi Karyawan dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,646. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel kompetensi karyawan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 64,6%. Sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Uji signifikan Individu (Uji t) Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji, maka diperoleh t hitung sebesar 5,033 dan signifikan sebesar 0,000 dan t tabel sebesar 1,360. Maka dapat disimpulkan bahwa $t \text{ hitung} = 5,033 > t \text{ tabel} = 1,360$ dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis menyatakan adanya pengaruh antara Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Dari penjelasan sebelumnya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Karyawan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru dan Kompetensi Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji signifikan Individu (Uji t) Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji maka diperoleh t hitung sebesar 6,142 dan signifikan sebesar 0,004 dan t tabel sebesar 1,360. Maka dapat disimpulkan bahwa $t \text{ hitung} = 6,142 > t \text{ tabel} = 1,360$ dan nilai signifikansi = $0,004 < 0,05$, sehingga hipotesis menyatakan adanya pengaruh antara Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan diterima. Dari penjelasan sebelumnya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Alpha Hotel

Pekanbaru dan Pemberian Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Signifikansi (Uji F) antara Kompetensi Karyawan dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 30,060 sedangkan nilai F tabel 3,28. Hal ini berarti $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Dengan demikian bahwa hipotesis mengatakan adanya pengaruh antara kompetensi karyawan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima. H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompetensi Karyawan dan Pemberian Kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

1. Dari tanggapan responden dapat dilihat bahwa kompetensi karyawan pada karyawan Alpha Hotel Pekanbaru dinilai baik.
2. Dari tanggapan responden dapat dilihat bahwa pemberian kompensasi pada karyawan Alpha Hotel Pekanbaru secara keseluruhan dinilai baik.
3. Kinerja karyawan pada karyawan Alpha Hotel Pekanbaru dinilai kurang baik.
4. Kompetensi karyawan dan pemberian kompensasi pada karyawan Alpha Hotel Pekanbaru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Alpha Hotel Pekanbaru secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Alpha Hotel Pekanbaru secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk lebih mampu selektif dalam melihat kompetensi karyawan agar memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja yang dihasilkan juga baik
2. Pemberian kompensasi kepada karyawan hendaknya lebih tepat sesuai dengan kinerja karyawan
3. Untuk karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru agar lebih baik lagi dalam proses bekerja agar dapat membantu kinerja yang baik pula

Daftar Pustaka

- Aida, S. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Callista, N. (2016). *Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya*. AGORA Vol. 4, No. 2.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (10th ed.). (Paramita Rahayu, Trans). Jakarta: Index.
- Edy, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gumilar, G. (2017). *Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Otto Pharmaceutical Industries Divisi Marketing Bandung*. Vol. 1 No. 1
- Hadari, N. (2003). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta. Gadjah Mada university Press.
- Jonathan, W. (.2014). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo*.vol 2 No.4
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara
- Michael, Z. (2000) *creating a culture of competence*. New york: john Wiley dan sons Inc
- Mondy. 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol 3 No 1
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Prabu, A. & Mangkunegara. (2011). *Perencanaan dan*

- Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung Refika Aditama
- Purnama, C., & Kempa, S. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cahaya Citrasurya Indoprima. *Agora* Vol. 4, No. 2
- Rachmawati, & Kusdyah, I. (2008). *Manajemen dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Rahayuningsih, S. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada Pt. Aquafarm Nusantara Semarang).
- Rivai, (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Sandi, W. (2013). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Costumer Care PT Toyota Astra Financialservices*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dalan. Jakarta
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Metodologi penelitian*. Bandung: Munandar maju.
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Supranto. (1998). *Statistic teori dan aplikasi*. Penerbit erllangga. Jakarta
- Suwati, Y. (2013). *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda*. *E-journal ilmu administrasi bisnis*, 1(1), 41–45.
- Tanto, W & Andreani, F. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama*. *AGORA* Vol. 3, No.2
- Thaief, I., Baharuddin, A., & Idrus, M.S. (2015, June). *Effect of training, compensation, and work disclipine against employee job performance*.
- Thaief, I., Baharuddin, A., & Idrus, M.S. (2015, June). *Review of European Studies*, 7 (11), 23-33
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan manajemen ; perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wibowo.(2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Widiya, P. (2015). *pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT POS Indonesia (persero) Bekasi*. *Jurnal riset manajemen*, vol 6 nno 1