

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada harris hotel & pop convention denpasar

I Gede Agus Prastyadananjaya¹⁾, Ni Putu Ratna Sari²⁾, Fanny Maharani Suarka³⁾

Sarjana Terapan Pengelolaan Perhotelan Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana

JL. DR. R. GORIS No. 07, Denpasar, Kode Pos: 80232, Telp/Fax: 0361-223798

Email: fakultaspariwisata.unud@yahoo.com

Email: agusprastyadananjaya@gmail.com

Abstrak

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Harris Hotel & Pop Convention Denpasar merupakan Hotel berbintang 4 (****) yang bergerak pada bidang jasa pariwisata. manajemen hotel yang telah memberikan kompensasi dengan semaksimal mungkin, namun pada kenyataannya dilapangan masih ada beberapa kendala yang dihadapi oleh hotel, seperti adanya keluhan dari karyawan terkait dengan pelatihan kerja, *reward*, jenjang karir, serta jam kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui kontribusi yang diberikan kompensasi kepada kinerja karyawan di Harris Hotel & Pop Convention Denpasar. Teknik penentuan informan menggunakan *purposive* Teknik analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi material terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t-statistic* yaitu 3.028 dan nilai sig. 0.004, sedangkan kompensasi aktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t-statistic* sebesar 3.158 dan nilai sig. 0.004, sedangkan kompensasi sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t-statistic* 1.523 dan nilai sig. 0.134. secara keseluruhan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel & Pop Convention Denpasar. Kompensasi memberikan sumbangan relatif kepada kinerja karyawan sebesar 50.2% hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan dukungan yang kuat terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel & Convention Denpasar.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Regresi Linear, Harris Hotel & Pop Convention Denpasar

Abstract

*The success of an organization in the organization's resources will determine the success of the organization. Every organization will always try to improve the performance of its employees, with the hope that what the company's goals will be achieved. Harris Hotel & Pop Convention Denpasar is a 4-star hotel, which is engaged in the tourism services sector, hotel management who have provided the maximum possible compensation, but in reality there are still several related schools. by hotels, such as complaints from employees related to job training, rewards, career paths, and working hours. The purpose of this study is to see the effect of compensation simlutan and partial on employee performance, and contribution of the compensation toward employee performance at the Harris Hotel & Pop Convention Denpasar., The technique of determining informants uses purposive. The data analysis technique used is descriptive statistics with multiple linear regression analysis. The results obtained indicate that there is a material effect on employee performance with a *t-statistic* value of 3.028 and a sig value. 0.004, while the activity compensation has an effect on employee performance with a *t-statistic* value of 3.158 and a sig value. 0.004, while social compensation has no effect on employee performance with a *t-statistic* value of 1.523 and a sig value. 0.134. Overall compensation has an influence on performance at the Harris Hotel & Pop Convention Denpasar. Compensation gives a relative contribution to employee performance by 50.2%. This result shows that compensation provides strong support for employee performance at Harris Hotel & Convention Denpasar.*

Keywords: Compensation, Employee Performance, Regression Linear, Harris Hotel & Pop Convention Denpasar

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu

karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Marthis and Jakson, 2002;89).

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. 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).

Samsuddin (2006:187-188) mengemukakan bahwa : Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Sehingga mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001 : 133).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas - tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Harris Hotel & Pop Convention Denpasar merupakan salah satu Hotel berbintang 4 (****) yang berlokasi di Jalan H.O.S. Cokroaminoto, Denpasar, Bali, yang bergerak pada bidang jasa pariwisata yang mempekerjakan 53 karyawan yang terbagi menjadi dua kategori, yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak, berikut ini adalah jumlah karyawan yang berada di Harris Hotel & Pop Convention Denpasar dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Jumlah Karyawan di Harris Hotel & Pop Convention Denpasar Tahun 2019

No	Departemen	Jumlah (orang)
1	<i>Engineering</i>	6
2	<i>Food & Beverage</i>	14
3	<i>Front Office</i>	7
4	<i>Housekeeping</i>	12
5	<i>Sales & Marketing</i>	6
6	<i>Security</i>	4
7	<i>Accounting</i>	4
Total		53

Sumber: HRD Harris Hotel & Pop Convention Denpasar, 2020

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan yang ada di Harris Hotel

& Pop Convention Denpasar pada tahun 2019 adalah sebanyak 53 karyawan yang terdiri dari 19 karyawan tetap dan 34 karyawan kontrak.

Kompensasi merupakan kewajiban bagi perusahaan yang diberikan kepada karyawan mereka, hal ini juga berlaku bagi Harris Hotel Denpasar untuk memberikan kompensasi kepada karyawan di hotel tersebut, adapun kompensasi yang diberikan Harris Hotel Denpasar kepada karyawannya sebagai berikut:

Tabel 2: Jenis Kompensasi di Harris Hotel

	Kompensasi
Kompensasi Finansial Langsung	1. Gaji Karyawan
	2. Insentif Atau Bonus
	3. Tunjangan Hari Raya
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	1. Asuransi Kesehatan dan tenaga kerja
Kompensasi Non-Finansial	1. Staff Gathering
	2. Cuti Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Wawancara dengan Human Resources Department, 2020

Pada tabel diatas merupakan kompensasi yang telah diberikan pihak hotel kepada karyawannya. Pada dasarnya sudah ada kompensasi yang baik pada Harris Hotel & Pop Convention Denpasar, menurut hasil wawancara dengan human resources coordinator sebagai perwakilan dari Human Resources Department, pemberian kompensasi yang telah dijabarkan merupakan kewajiban yang harus diberikan perusahaan kepada karyawannya yang telah bekerja, pemberian kompensasi yang sama diberikan kepada seluruh karyawan tetap dan karyawan kontrak, penerapan kompensasi menurut perspektif dari human resources department dirasa sudah maksimal dalam penerapannya, seperti gaji yang dibayarkan kepada karyawan sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati, tidak adanya keterlambatan gaji maupun insentif yang diberikan kepada karyawan, perusahaan telah mendaftarkan karyawannya pada asuransi ketenagakerjaan dan kesehatan, setiap bulannya juga hotel mengadakan *staff gathering* dengan tujuan untuk memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, serta pemberian cuti kepada karyawan.

Pada perspektif karyawan sebagai yang merasakan dampak dari kompensasi yang diberikan hotel, menganggap masih adanya kekurangan pada kompensasi yang diberikan hotel, beberapa wawancara dengan karyawan dilakukan untuk mengetahui apa saja keluhan daripada kompensasi yang telah dirasakan:

Tabel 3 Jenis Keluhan Karyawan terkait Kompensasi di Harris Hotel Denpasar

Jumlah Karyawan	Jenis Keluhan
9 Orang	Pelatihan Kerja
5 Orang	Reward dari Hotel
6 Orang	Jenjang Karir
5 Orang	Jam Kerja

Sumber: Hasil Wawancara dengan karyawan, 2020

Wawancara dilakukan dengan 25 orang karyawan untuk mewakili keseluruhan karyawan terkait dengan kompensasi yang diberikan oleh hotel, hasil yang didapat menunjukkan bahwa 9 orang menganggap bahwa pelatihan kerja di hotel masih minim, hal ini ditandai dengan tidak maksimalnya hasil kerja karyawan, karyawan melanggar standar operasional prosedur kerja yang telah ditetapkan. Selanjutnya 5 orang menyatakan bahwa reward atau penghargaan dari hotel juga masih dirasa kurang, karyawan mengharapkan adanya pengakuan yang berarti dari hotel karena hasil kerja yang baik telah dicapai, namun hal ini masih sangat minim dirasakan oleh karyawan, pada jenjang karir ada 6 orang yang secara dominan berpendapat bahwa jenjang karir di hotel dirasa oleh mereka tidak menentu, pelatihan kerja yang masih minim juga menjadikan jenjang karir di Harris Hotel dirasa kurang, selanjutnya yang menjadi keluhan utama pada 5 orang karyawan adalah jam kerja yang tidak teratur, jam kerja yang berlebihan menjadi keluhan yang dirasakan karyawan, karyawan menganggap

bahwa jam kerja yang berlebihan di tempatnya bekerja saat ini mengakibatkan karyawan harus menghabiskan terlalu banyak waktu hanya untuk bekerja.

Beberapa keluhan yang telah disampaikan mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari data tamu yang menginap di Harris Hotel & Pop Convention Denpasar seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.4.

Tabel 4: Jumlah Tamu Yang Menginap di Harris Hotel & Pop Convention Denpasar Periode 2017 - 2019

Tahun	Jumlah Pengunjung (Orang)	Presentase (%)
2017	10.977	-
2018	13.518	23,14
2019	8.893	-34,21
Total		-11,07

Sumber: Harris Hotel & Pop Convention Denpasar, 2020

Pada tabel 4 dapat dilihat jumlah tamu yang menginap di Harris Hotel selama tiga tahun terakhir, secara keseluruhan pada tiga tahun terakhir persentase tamu yang menginap bersifat fluktuatif, namun pada tahun 2019 persentase tamu yang menginap mengalami penurunan jauh dari tahun 2018 yaitu sebesar -34.21%, hal ini menjadi permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yang mengalami penurunan, kompensasi menjadi alternatif bagi manajemen hotel untuk dapat meningkatkan kembali kinerja karyawan sebelumnya, sehingga keluhan karyawan terkait dengan kompensasi yang mereka dapatkan hendaknya di tindak lanjuti kembali oleh manajemen hotel, maka dari permasalahan terkait dengan kompensasi dan kinerja karyawan di Harris Hotel Denpasar, peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di Harris Hotel & Pop Convention Denpasar”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui besaran kontribusi yang diberikan oleh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Harris Hotel & Pop Convention Denpasar yang berlokasi di Jalan Cokroaminoto, Denpasar Bali, Bali merupakan hotel yang berbintang 4 (****). Harris Hotel & Pop Convention Denpasar, yang berlokasi di Jl. Cokroaminoto, Denpasar, Bali. Harris Hotel & Pop Convention Denpasar memiliki lokasi yang sangat strategis yaitu berada dikawasan Denpasar dan merupakan salah satu hotel dengan konsep city hotel yang ada di Kota Denpasar. Berjarak kurang lebih 11,94 km dari Bandara Internasional Ngurah Rai. Terletak di kawasan Kota Denpasar, Harris Hotel & Pop Convention Denpasar berjarak kurang dari 20 menit dari pusat kota Denpasar. Alasan Harris Hotel & Pop Convention D enpasar untuk dijadikan objek penelitian karena Harris Hotel & Pop Convention Denpasar terdapat masalah terkait kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Ruang lingkup atau batasan dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel Denpasar. Berdasarkan konsep yang telah dijelaskan, maka akan didapatkan variabel-variabel serta indikator yang akan menentukan isi dari penelitian ini. Berdasarkan keterbatasan waktu dan kemampuan penulis maka variabel-variabel yang digunakan untuk penelitian ini akan dibatasi sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel ini adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan variabel lainnya. Variabel ini sering di sebut pula sebagai variabel stimulus atau variabel prediktor (Aedy dan Mahmudin, 2017). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi. Indikator penilaian dari kompensasi menurut Michael dan Harold (1993) dalam Pantja Djati (2003) terbagi dalam tiga bentuk yaitu:

- 1) Kompenasai material yang merupakan kompensasi yang tidak hanya berbentuk uang,

seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

- 2) Kompensasi sosial yang berhubungan dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini antara lain status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.
- 3) Kompensasi aktivitas yang merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukai karyawan dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa kekuasaan, pendelegasian wewenang, tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training.

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel ini merupakan variabel yang ditentukan perubahan oleh variabel lain (variabel bebas). Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama sang peneliti, karena variabel inilah yang mejadi terget sang peneliti, mengapa variabel ini berubah, berapa perubahannnya dan kearah mana perubahannya, menjadi taruhan sang peneliti. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Suyadi Prawirosentono (1999: 27) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan/pegawai dibagi menjadi empat bagian, yaitu: efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yaitu data yang dikumpulkan tidak bernilai numerik, melainkan berupa informasi atau keterangan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti yaitu dalam bentuk kata, skema dan gambar, dan kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka. Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu informasi yang diperoleh dari lokasi penelitian yang dilakukan melalui pengamatan langsung (observasi), dan wawancara dan data sekunder yaitu informasi yang diperoleh dari lokasi penelitian yang dilakukan melalui pengamatan langsung (observasi) serta wawancara. Dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah : 1) observasi yaitu kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek, 2) wawancara yakni dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada narasumber untuk mendapat jawaban langsung, 3) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, serta berkaitan dengan literatur-literatur ilmiah, 4) kuesioner yakni teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dan 5) dokumentasi yaitu mencari dan mengumpulkan data, mengenai hal-hal yang berupa catatan,transkrip, agenda, dan sebagainya. Adapun teknik penentuan responden menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel menggunakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh seluruh karyawan Harris Hotel & *Convention* Denpasar dengan total karyawan 50 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif yaitu mengolah data dengan mentabulasi, menghitung dan menguji dengan menggunakan bantuan bantuan software. Teknik analisis data kuantitaif dibagi menjadi dua yaitu statitistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adaya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunkaan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menghitung dan menganalisa kuesioner karyawan dengan menggunakan skala likert. Statistik inferensial atau probabilitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan populasi. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menghitung dan menganalisa kuesioner karyawan dengan menggunakan skala likert. Skala likert dibagi sebagai berikut : skor 1 (Sangat Tidak Setuju), Skor 2 (Tidak Setuju), Skor 3 (Setuju) dan Skor 4 (Sangat Setuju).

Pemilihan 4 rentang skor ini didasari pada asumsi agar responden tidak menjawab ragu-ragu/netral pada skala berjumlah 5.

Menurut Siregar (2013) Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.

Terdapat kategori skor yang dapat diberikan dalam Skala Likert menurut Sugiyono (2015), yaitu:

Skor 4 untuk jawaban atau tanggapan sangat setuju

Skor 3 untuk jawaban atau tanggapan setuju

Skor 2 untuk jawaban atau tanggapan tidak setuju

Skor 1 untuk jawaban atau tanggapan sangat tidak setuju.

Maka penjabaran yang digunakan adalah:

Skor tertinggi : Jumlah pertanyaan x Skor tertinggi

$$19 \times 4 = 95$$

$$76/76 \times 4 = 4$$

Skor terendah : Jumlah pertanyaan x skor terendah

$$19 \times 1 = 19$$

$$19/19 \times 1 = 1$$

Untuk mengetahui pendapat wisatawan mengenai pengaruh konsep *green hotel* terhadap minat beli, maka dibuat kategori sikap dengan mencari rentang nilainya terlebih dahulu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang/Interval} &= \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas}} \\ &= \frac{4-1}{5} \\ &= 0,75 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus tersebut, masing-masing kategori memiliki rentang nilai atau interval sebesar 0,75. Adapun nilai rata-rata dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5: Skor Penilaian

Kategori	Skor	Interval
Sangat setuju	4	3,28 – 4,0
Setuju	3	2,52 – 3,27
Tidak Setuju	2	1,76 – 2,51
Sangat tidak setuju	1	1,0 – 1,75

Sumber: Data olahan Peneliti, 2020

Sedangkan teknik analisis data kualitatif adalah mengumpulkan data hasil wawancara dan observasi partisipatoris serta menguraikannya dalam bentuk narasi. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif statistik deskriptif dan statistik inferensial. Adapun uji instrument yang digunakan yakni: 1) uji validitas yakni validitas menentukan alat ukur tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, 2) uji reliabilitas yaitu uji reliabilitas atau keandalan instrumen menentukan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran kembali dengan gejala yang sama, 3) uji normalitas digunakan untuk menguji model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak, 4) analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi seberapa besar nilai variabel dependent jika nilai independent dirubah, 5) uji ttest untuk menguji apakah masing-masing variabel independen berpengaruh pada variabel dependen, dan 6) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase dari pengaruh variabel independe terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Pada hasil statistik deskriptif menggunakan skala likert dengan tujuan untuk mengetahui persepsi dari responden terhadap variabel yang digunakan, yaitu kompensasi dan kinerja karyawan.

3.1.1 Karakteristik Responden

Untuk usia responden pada Harris Hotel Denpasar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6: Usia Responden

Usia Responden	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	0	-
20 – 30 Tahun	27	49.1
31 – 40 Tahun	18	32.8
41 – 50 Tahun	10	18.1
Total	55	100

Sumber: Human Resources Departmen, 2020

Pada Table 6 dapat dilihat usia responden, 27 respon berusia pada rentang 20-30 dengan persentase 49.1, usia responden dengan rentang 31 - 40 dengan jumlah responden 18 dengan persentase 32.8, dan responden dengan rentang usia pada 41 – 50 berjumlah 10 dengan persentase 18.1. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini memiliki responden yang lebih dominan pada rentang usia yang masih produktif antara 20 -30 tahun. Untuk usia responden pada Harris Hotel Denpasar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7: Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	34	61.8
Perempuan	21	38.2
Total	55	100

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 7 jumlah responden terbanyak berada pada responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu 34 responden dengan 61.8 %, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu 21 orang dengan 38.2 %. hal ini menunjukan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki – laki lebih banyak dibutuhkan, terutma pada departemen – departemen yang memerlukan tenaga lebih banyak seperti *engineering department*, *securiry*, serta untuk *night attendant* diperlukan karyawan laki- laki pada shift malam. Untuk masa kerja responden di Harris Hotel Denpasar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8: Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	0	0
1 - 2 Tahun	23	41.8
3 - 4 Tahun	18	32.7
> 4 Tahun	14	25.5
Jumlah	55	100

Sumber: Data primer diolah,2020

Pada Tabel 8 yaitu masa kerja responden dapat dilihat bahwa responden terbanyak berada pada rentang masa kerja 1-2 tahun sebanyak 23 responden dengan persentase 41.8. dari hasil diatas menunjukan bahawa karyawan terbanyak merupakan karyawan kontrak dengan masa kerja satu higga dua tahun. Untuk status responden di Harris Hotel Denpasar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9: Status Responden

Status Kerja	Jumlah	Persentase
--------------	--------	------------

Belum Menikah	24	43.6%
Sudah Menikah	31	56.4%
Jumlah	55	100

Sumber : Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 9 yaitu karakteristik responden berdasarkan status responden, terdapat 24 responden yang belum menikah dengan 43.6% dan sudah menikah yaitu 31 responden dengan 56.4%. Karyawan dengan status pernikahan akan lebih banyak memperhitungkan jumlah kompensasi yang mereka terima dari hotel, kompensasi akan lebih banyak diperhitungkan oleh karyawan dengan status menikah karena memiliki tanggung jawab yang lebih banyak.

3.1.2 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel maka variabel dinyatakan valid. Berikut hasil dari pengujian validitas:

Tabel 9: Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0.407	0.22	Valid
X2	0.478	0.22	Valid
X3	0.415	0.22	Valid
X4	0.453	0.22	Valid
X5	0.539	0.22	Valid
X6	0.407	0.22	Valid
X7	0.468	0.22	Valid
X8	0.490	0.22	Valid
X9	0.708	0.22	Valid
X10	0.454	0.22	Valid
Y1	0.346	0.22	Valid
Y2	0.385	0.22	Valid
Y3	0.425	0.22	Valid
Y4	0.357	0.22	Valid
Y5	0.519	0.22	Valid
Y6	0.518	0.22	Valid
Y7	0.518	0.22	Valid
Y8	0.445	0.22	Valid
Y9	0.511	0.22	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa hasil dari pengujian validitas instrumen penelitian, dari 19 indikator yang digunakan terlihat bahwa keseluruhan indikator memenuhi syarat uji validitas sehingga tidak indikator yang dihilangkan.

3.1.3 Uji Reliabilitas

Pada pengujian reliabilitas dilakukan dengan cronbach alpha. Uji cronbach alpha dilakukan dengan nilai batas 0.60.

Tabel 10: Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.680	19

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 10 dapat dilihat pengujian reliabilitas pada 19 instrumen penelitian. Hasil menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha yang didapat yaitu $0.680 > 0.60$ sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliable dan dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

3.1.4 Deskripsi Persepsi Responden

Berdasarkan perhitungan frekuensi dari kompensasi material dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11: Persepsi Responden terhadap Kompensasi Material

Variabel	Frekuensi				Total	Skor
	1	2	3	4		
Kompensasi Material						
Gaji yang diberikan sesuai dengan yang di harapkan	0	9	39	7	163	2.9
Hotel memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja diatas standar yang ditetapkan	0	4	30	21	182	3.3
Hotel memberikan saya asuransi kerja dan asuransi kesehatan untuk menunjang pekerjaan saya	0	3	38	14	176	3.2
Fasilitas kerja yang didapatkan telah sesuai dengan yang di harapkan	0	6	36	13	172	3.1
Skor						3.1

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 11 dapat dilihat persepsi responden terhadap kompensasi material, indikator kedua yaitu Hotel memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja diatas standar yang ditetapkan mendapat nilai skor tertinggi yaitu 3.3. Indikator keempat yaitu fasilitas kerja yang didapatkan sesuai dengan yang diharapkan mendapat skor terendah yaitu 2.7 dengan kategori setuju. Secara keseluruhan variabel kompensasi material mendapat nilai skor 3.1 dengan kategori setuju. Masih ada 9 responden yang memberikan tanggapan tidak setuju pada indikator pertama, 4 responden yang memberikan tanggapan tidak setuju pada indikator kedua, dan masing – masing 3 responden pada indikator ketiga dan keempat, dari skor keseluruhan dapat dilihat bahwa masih ada beberapa responden yang memberikan tanggapan tidak setuju pada setiap indikator yang diajukan.

Berdasarkan perhtungan frekuesi dari kompensasi sosial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12: Persepsi Responden terhadap Kompensasi Sosial

Variabel	Frekuensi				Total	Skor
	1	2	3	4		
Kompensasi Sosial						
Hotel memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai karyawan	0	15	33	7	157	2.8
Adanya promosi jabatan yang kompetitif di tempat kerja	0	25	30	0	149	2.7
Karyawan merasa nyaman bekerja karena memiliki rekan kerja yang baik di tempat kerja	0	10	35	10	165	3
Skor						2.8

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 12 dapat dilihat persepsi responden terhadap kompensasi sosial. Indikator ketiga mendapat nilai skor tertinggi yaitu 3 dengan kategori sangat setuju. Secara keseluruhan variabel kompensasi sosial mendapat nilai 2.8 dengan kategori baik.

Namun pada variabel kedua yaitu Adanya promosi jabatan yang kompetitif di tempat kerja, 25 responden masih memberikan tanggapan sangat tidak setuju, dan indikator pertama yaitu Hotel memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai karyawan masih ada 15 responden yang memberikan tanggapan tidak setuju, dan pada indikator Karyawan merasa nyaman bekerja karena memiliki rekan kerja yang baik di tempat kerja, ada 10 responden yang memeberikan tanggapan tidak setuju. Masih banyaknya responden yang memberikan tanggapan tidak setuju pada variabel kompensasi sosial perlu diperhatikan kembali pelaksanaan kompensasi yang telah dilakukan oleh manajemen kepada karyawannya.

Berdasarkan perhitungan frekuensi dari kompensasi aktivitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14: Persepsi Responden terhadap Kompensasi Aktivitas

Variabel	Frekuensi				Total	Skor
	1	2	3	4		
Kompensasi Aktivitas						
Hotel memberikan ruang untuk ikut dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan	0	19	29	7	153	2.8
Hotel memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan pekerjaan	0	14	25	16	167	3.0
Hotel memberika saya pelatihan dan pengembangan karyawan guna peningkatan kerja saya	0	11	40	4	158	2.9
Skor						2.9

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 14 dapat dilihat persepsi responden terhadap variabel kompensasi aktivitas. Indikator dengan nilai tertinggi yaitu indikator Hotel memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan pekerjaan dengan nilai skor 3.0 dan secara keseluruhan variabel kompensasi aktivitas mendapat nilai skor 2.9 dengan kategori setuju.

Masih adanya beberpa responden yang memberikan tanggapan tidak setuju, pada indikator pertama yaitu Hotel memberikan ruang untuk ikut dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, masih terdapat 19 responden yang memberikan tanggapan tidak setuju, dan sebanyak 14 responden memberikan respon tidak setuju pada indikator kedua yaitu Hotel memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan pekerjaan. Dan sebanyak 11 responden juga memberikan tanggapan tidak setuju pada indikator ketiga yaitu Hotel memberika saya pelatihan dan pengembangan karyawan guna peningkatan kerja saya.

Berdasarkan perhitungan frekuensi dari kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15: Persepsi Responden Terhadap Kinerja

Variabel	Frekuensi				Total	Skor
	1	2	3	4		
Efisiensi dan Efektivitas Kerja						
Sebisa mungkin menghemat anggaran dalam melakukan pekerjaan	0	14	37	4	155	2.8
Menganggap ketercapaian hasil pekerjaan sangat penting dalam bekerja	0	16	34	5	154	2.8
Selalu mengupayakan waktu pencapaian target pekerjaan.	0	17	24	14	162	2.9
Otoritas dan Tanggung Jawab						
Bekerja sesuai dengan fungsi dalam instansi.	0	9	26	20	176	3.2
Konsisten menjalankan fungsi sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang digariskan	0	15	22	18	168	3.0
Disiplin						
Datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.	0	5	29	21	181	3.3
Memanfaatkan waktu kerja dengan baik.	0	5	28	22	182	3.3
Inisiatif						
Jika ada waktu, karyawan juga mengerjakan pekerjaan untuk esok hari daripada membuang waktu.	0	10	29	16	171	3.1
Jika pekerjaan sudah selesai, karyawan juga membantu pekerjaan dari rekan kerja	0	9	33	13	169	3.0
Skor						3.0

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 15 dapat dilihat persepsi responden terhadap kinerja. Hasil meunjukkan sub variabel disiplin dengan indicator datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai, dan memanfaatkan waktu kerja dengan baik mendapat nilai skor tertinggi yaitu 3.3 dengan kategori setuju. Secara keseluruhan variabel kinerja mendapat nilai skor 3.0 dengan kategori setuju.

Karyawan menilai bahwa kinerja yang tela mereka laksanakan dapat digolongkan pada keadaan yang baik, sehingga dengan adanya kinerja yang maka diperlukan juga *support* dari manajemen berupa kompensasi, dari ketiga kompensasi yang telah dijabarkan sebelumnya, kompensasi material dan aktivitas mendapatkan rata – rata nilai tertinggi yaitu 2.9, hasil ini menunjukan bahwa secara keseluruhan karyawan menyatakan kompensasi yang mereka terima dari manajemen hotel telah sesuai dengan kinerja yang mereka berikan.

3.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi material, kompensasi sosial dan kompensasi aktivitas terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 16: Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.152	.520		-.292	.771
	X1	.388	.128	.336	3.028	.004
	X2	.226	.148	.179	1.523	.134
	X3	.381	.121	.372	3.158	.003

Dependent variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolahm, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresi untuk hipotesis pertama sebagai berikut:

$$Y = -0.152 + 0.388X_1 + 0.226X_2 + 0.381X_3$$

Persamaan regresi linier dapat diartikan sebagai berikut :

1. $a = -0.152$, berarti apabila kompensasi material, kompensasi sosial dan kompensasi aktivitas tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau tetap maka besarnya kinerja karyawan adalah -0.152.
2. $b_1 = 0.388$ apabila kompensasi material dinaikan 1 sedangkan kompensasi sosial dan kompensasi aktvitas tidak berubah, maka kinerja karyawan akan bernilai 0.388.
3. $b_2 = 0.226$ apabila kompensasi sosial dinaikan 1 sedangkan kompensasi material dan kompensasi aktivitas tidak berubah, maka kinerja karyawan akan bernilai 0.226.
4. $b_3 = 0.381$ apabila kompensasi aktivitas dinaikan sebesar 1 sedangkan kompensasi material dan kompensasi sosial tidak berubah maka kinerja karyawan akan bernilai 0.381.

3.1.6 Uji F-Simultan

Hipotesis keempat yaitu pengaruh kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan menggunakan uji F yang hasilnya dapat dilihat pada tabe berikut:

Tabel 17: Uji F Simultan

Model		Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	16.616	3	5.539	11.423	0.00 ^b
	Residual	24.729	51	.485		
	Total	41.345	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 17 yaitu pengujian hipotesis pertama yaitu pengaruh antara kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan didapat hasil nilai F -statistic yaitu $11.423 > F$ -Table (2.54) dengan nilai Sig. 0.00 (< 0.05) yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel Denpasar. Sehingga hipotesis keempat penelitian ini diterima dan hipotesis null ditolak.

3.1.7 Uji Hipotesis Penelitian

Terdapat 3 hipotesis yang di ujikan menggunakan analisis t parsial, yaitu pengaruh antara kompensasi material terhadap kinerja karyawan, kompensasi sosial terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi aktivitas terhadap kinerja karyawan. Pada hasil pengujian t parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18: Uji t Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.152	.520		-.292	.771
	X1	.388	.128	.336	3.028	.004
	X2	.226	.148	.179	1.523	.134
	X3	.381	.121	.372	3.158	.003

Dependent variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2020

1. Hipotesis Kedua

Pada pengujian hipotesis kedua yaitu pengaruh antara kompensasi material terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t -statistic $3.028 > t$ -table (1.68) dengan nilai Sig. 0.004 (< 0.05) yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi material terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel Denpasar. Sehingga hipotesis kedua **diterima** dan hipotesis null **ditolak**.

2. Hipotesis Ketiga

Pada pengujian hipotesis ketiga yaitu pengaruh antara kompensasi sosial terhadap kinerja karyawan didapat hasil t -statistic yaitu $1.523 < t$ -table (1.68) dengan nilai Sig. 0.134 (> 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel Denpasar. Sehingga hipotesis ketiga **ditolak** dan hipotesis null **diterima**.

3. Hipotesis Keempat

Pada pengujian hipotesis keempat yaitu pengaruh antara kompensasi aktivitas terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai t -statistic yaitu $3.158 > t$ -table (1.68) dengan nilai Sig. 0.004 (< 0.05) yang dapat disimpulkan bahwa kompensasi aktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel Denpasar. Sehingga hipotesis keempat **diterima** dan hipotesis null **ditolak**.

3.1.8 Koefisiensi Determinan

Hasil dari koefisiensi determinan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19: Koefisiensi Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.502	.367	.69634

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada Tabel 19 dapat dilihat hasil dari koefisiensi determinan. Hasil menunjukkan bahwa kompesasi memiliki kontribusi yang dilihat dari kolom *R Square* yaitu sebesar 50.2 %. Sedangkan 49.8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3.2 Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan di Harris Hotel Denpasar berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dapat diartikan bahwa semakin kompensasi yang diberikan kepada karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga. Pada hasil wawancara yang dilakukan kepada *Human Resources Coordinator* menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan berupa kompensasi finansial baik secara langsung seperti gaji, insentif, dan tunjangan dan non finansial secara tidak langsung seperti asuransi kesehatan dan tenaga kerja telah maksimal diberikan kepada karyawan. Selain itu juga adanya kompensasi non-finansial seperti staf-gathering dan *outing* juga dilaksanakan untuk memberikan hubungan yang baik anatara sesama rekan kerja. Hasil yang didapat juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2013).

2. Pengaruh Kompensasi secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengaruhnya kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan, diperoleh bahwa kompensasi material memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisiensi sebesar 0.388. Hal ini menandakan bahwa kompensasi material yang meningkat akan berbanding lurus dengan kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Pada hasil selanjutnya yaitu kompensasi sosial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel Denpasar. Hasil ini menandakan bahwa kompensasi sosial tidak meningkatkan ataupun menurunkan kinerja dari karyawan di Harris Hotel Denpasar. Hasil ini ditunjukan pada penerapan komepsasi sosial yang tidak efektif dilakukan oleh manajemen Harris Hotel & Convention Denpasar, dengan persepsi responden yang mengarah pada pernyataan tidak setuju.

Hasil selanjutnya yaitu kompensasi aktivitas memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel Denpasar dengan nilai koefisiensi sebesar 0.381. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berupa aktivitas akan memberikan peningkatan kinerja karyawan di Harris Hotel Denpasar.

3. Kontribusi yang diberikan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Adapun kontribusi yang diberikan secara keseluruhan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel Denpasar yaitu sebesar 50.2 %. Adapun dari hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi yang kuat dari kompensasi untuk memberikan kinerja karyawan yang baik. Peran dari kompensasi memberikan efek yang positif bagi kinerja karyawan di Harris Hotel & Convention Denpasar. Sisanya sebesar 49.8 % dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti.

Hasil wawancara sebelumnya dilakukan kepada pihak *human resources coordinator* menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan perlu juga di tingkatkan, terutama pada kompensasi sosial khususnya pada *reward* untuk karyawan memberikan kinerja terbaiknya untuk hotel perlu juga menjadi evaluasi mereka, selain itu juga karyawan yang masih menyatakan bahwa promosi jabatan yang kurang kompetitif pada hotel juga perlu diperhatikan kembali pelaksanaannya, dan juga beberapa karyawan juga menyatakan bahwa masih kurangnya keterlibatan karyawan dalam memberikan pendapat dan masukan dalam hal

pekerjaannya, selain itu juga ada beberapa karyawan yang menyatakan bahwa *reward* dari hotel kepada karyawan masih kurang dirasakan.

Dengan demikian maka perlu adanya perhatian seksama dari manajemen hotel untuk memberikan kompensasi yang lebih layak lagi kepada seluruh karyawan yang bekerja.

4. KESIMPULAN

Dari hasil yang diperoleh maka simpulan yang dapat diambil pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Material, kompensasi sosial, dan kompensasi aktivitas yang diberikan kepada karyawan di Harris Hotel Denpasar berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *F-statistic* 11.423 > *F-tabel* 2.79. Hal ini juga dapat diartikan bahwa semakin kompensasi yang diberikan kepada karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga.
2. Pada pengaruhnya secara parsial, kompensasi material memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t-statistic* 3.028 > *t-table* (1.68) dengan nilai Sig. 0.004 (< 0.05) yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi material terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel Denpasar. Sedangkan kompensasi sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil *t-statistic* yaitu 1.523 < *t-table* (1.68) dengan nilai Sig. 0.134 (>0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel Denpasar. Dan kompensasi aktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t-statistic* yaitu 3.158 > *t-table* (1.68) dengan nilai Sig. 0.004 (<0.05) yang dapat disimpulkan bahwa kompensasi aktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel Denpasar.
3. Pada kontribusi kompensasi kepada karyawan memberikan kontribusi yang positif sebesar 50,2%. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi yang bermakna kepada kinerja karyawan di Harris Hotel & Pop Convention Denpasar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih saya berikan kepada Ibu Dr. Ni Putu Ratna Sari, S.ST.Par., M.Par. selaku pembimbing I dan juga Ibu Fanny Maharani Suarka, S.ST.Par., M.Par. selaku pembimbing II karena telah memberikan dorongan, bimbingan, dan saran selama menyelesaikan skripsi ini. Para dosen pengampu selama menempuh kuliah di Fakultas Pariwisata Universitas Udayana, yang telah meletakkan dasar-dasar teoritis, memberikan wawasan dan cara berfikir ilmiah yang kritis, sesuai dengan keahliannya masing-masing untuk menyelesaikan skripsi ini. Kepada pegawai/staff Fakultas Pariwisata, terima kasih atas jasa-jasanya dalam memfasilitasi masa perkuliahan, ujian hingga menyelesaikan skripsi ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aldiansyah, Muhammad. 2011. Analisis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Cinde Global Mandiri di Bandar Lampung. Skripsi. Universitas Lampung.
- Armstrong, M. (1994), Manajemen Sumber Daya Manusia, Media Kompetindo, Jakarta.
- _____, and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologo Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Bateman, Thomas S., Snell, Scott A. 2009. Manajemen : Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Bartono dan Ruffino.(2005). Food Product Management: di Hotel dan Restoran. Yogyakarta: Andi

- Baud-Bovy, Manuel, and Fred Lawson. 1998. *Tourism and Recreation HandBook of Planning and Design*. The Architectural Press: London.
- Febriani, Ni Made Tina. 2013. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel the Niche Bali*. Denpasar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.