

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HOTEL ASTON KUPANG

Lorens Riwu, S.Sos., MM, Ariance Ana Lasibey, S.Pd., M.Pd.

Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Kupang

Jalan Adisucipto Kampus Penfui-Kupang NTT

Email: Lorens_smile@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Aston Kupang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Aston Kupang. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian statistik deskriptif kuantitatif dengan populasi sebanyak 20 responden dengan penentuan jumlah sampel menggunakan teknik accidental sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, wawancara tidak teratur serta studi kepustakaan. Penelitian ini menggunakan teknik analisa data antara lain: uji validitas, reabilitas, uji regresi linier sederhana dan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai t hitung sebesar 3,132 lebih besar dari t table sebesar 2,101 sehingga hipotesis alternatif diterima yang menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Aston Kupang. Hasil koefisien diperoleh nilai r square 0.353 yang berarti kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di hotel Aston Kupang sebesar 35,3 %.

Kata Kunci : Penyimpanan Bahan Makanan, Kualitas Makanan

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perhatian terhadap produktivitas kerja sebagai masalah utama dalam menghadapi persaingan yang ketat dalam era industrialisasi adalah sangat penting untuk dikembangkan. Peningkatan produktivitas kerja di berbagai bidang kehidupan harus selalu ditekankan. Gerakan efisiensi nasional, menekan ekonomi biaya tinggi dan lain-lain telah diluncurkan dan mulai diterapkan dalam berbagai sektor industri.

Produktivitas kerja menurut Robbins (2003, p.23) " *A performance measure that includes effectiveness and efficiency.*" *Effectiveness* didefinisikan sebagai pencapaian tujuan. Sedangkan *Efficiency* adalah rasio efektif dari output terhadap input yang dibutuhkan untuk mencapainya. Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan pemasukan (input), sedangkan menurut Ambar dan Rosidah (2003, p.126) mengemukakan bahwa produktivitas adalah menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi, dalam hal ini adalah efisiensi dan efektivitas. Sedangkan menurut Hasibuan (2003, p.126) produktivitas adalah " perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh

adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas sering pula dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama dalam hal implikasi biaya. Dan kiranya merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan produktivitas dijadikan salah satu sasaran jangka panjang perusahaan dalam rangka pelaksanaan strategisnya.

Ada beberapa faktor atau variabel yang berpotensi memiliki hubungan dengan produktivitas kerja antara lain kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang paling penting. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan produktivitas kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai produktivitas kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan perusahaan supaya perusahaan mendapat laba dan kelanjutan perusahaan terjamin.

Motivasi ditujukan pada sumber daya manusia dengan mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif

serta berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja menginginkan karyawan mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Aston Kupang Hotel and Covention Centre merupakan hotel berbintang empat yang berlokasi di Jl. Timor Raya No 142 Kelapa Lima, Kupang Nusa Tenggara Timur dan mulai beroperasi tepatnya pada tanggal 2 Mei 2104. Aston Kupang Hotel and covention centre merupakan salah satu industri jasa pariwisata yang menyediakan layanan penginapan, ball room, meeting room, serta fasilitas penunjang lainnya. Aston Kupang Hotel and Convention Centre adalah salah satu dari beberapa properti yang dimiliki oleh Archipelago International Hotel, resort & residences dibawah pimpinan Charles Brookfield, yang telah memasuki pasar Indonesia sejak tahun 1997 dan menjadi industri yang mengelola properti berupa hotel berbintang, apartemen, resort mewah dan perumahan.

Secara umum, manusia membutuhkan kompensasi atas apa yang telah dilakukannya dalam bekerja. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, produktivitas kerja karyawan akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Karena program kompensasi adalah merupakan pencerminan supaya organisasi itu mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawannya, tidak mustahil organisasi itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Aston, Kupang.

1.2 Perumusan Masalah

Dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Aston Kupang?
2. Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Aston Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Aston Kupang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Aston Kupang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Sebagai sumbangan teoritis terhadap ilmu pengetahuan ,khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia
 - b. Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut.
2. Manfaat praktis
 - a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Pimpinan Hotel dalam penerapan program kompensasi dan juga pemberian motivasi terhadap karyawan
 - b. Sebagai penambah angka kredit bagi dosen

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran dengan pemasukan sedangkan secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi

dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Produktivitas adalah besarnya nilai individual setiap karyawan yang ditambahkan dalam produk atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan baik itu jasa ataupun produk. Sehingga dapat diartikan bahwa tingkat produktivitas dilihat dari outputnya saja.

Menurut Mathis (2003), produktivitas adalah suatu ukuran dari kualitas dan kuantitas pekerjaan, dengan mempertimbangkan biaya yang dikeluarkan. Produktivitas juga merupakan rasio antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran yang menandai adanya nilai tambah dari suatu perusahaan.

Berkaitan dengan hal tersebut Werther dan Davis (2003, p.8) mengemukakan bahwa kegiatan sumber daya manusia berkontribusi untuk mengembangkan produktivitas secara langsung dengan penemuan yang lebih baik dan cara yang lebih efisien untuk mencapai tujuan secara tidak langsung dapat mengembangkan kualitas kerja bagi karyawan.

Adapun langkah – langkah efektif yang diperlukan seorang manajer untuk meningkatkan produktivas, yakni sebagai berikut :

1. Usaha untuk membangun kembali loyalitas karyawan yang telah dikikis oleh adanya perampingan perusahaan (*downsizing*), restrukturisasi dan merger.
2. Membantu membentuk serikat pekerja dan non serikat pekerja paham akan hak atau penghargaan pekerja pada akhir proses produksi.
3. Mengakui bahwa tidak ada perbaikan instan, namun harus melalui adanya pelatihan karyawan, perancangan ulang pekerjaan, metode baru dalam proses produksi, dan semuanya harus terhubung dengan prioritas-prioritas rencana usaha dan diintegrasikan dalam suatu strategi perbaikan produktivitas yang menyeluruh.

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran

produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi out

2.2. Kompensasi

Sistem kompensasi dalam perusahaan selalu dihubungkan dengan tujuan dan strategi dari organisasi atau perusahaan. Akan tetapi kompensasi juga menuntut keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha dan harapan dari para karyawan. Secara sederhana kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi menurut Ivancevich (2004, p.286) adalah :

“Compensation is the human resource management function that deals with every type of reward individual receive in exchange for performing organizational tasks.

Definisi yang dikemukakan oleh Ivancevich dapat diartikan sebagai fungsi dari manajemen sumber daya terhadap kesepakatan dengan setiap jenis penghargaan seseorang yang diterima yang ditukarkan dengan pekerjaan dalam organisasi. Lebih lanjut mengenai kompensasi ini, Dessler (2003) “Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku atas pekerjaan mereka.

Selanjutnya SP. Hasibuan juga mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Milkovich dan Newman (2002, p.3) :

“Compensation refers to all forms of financial return and tangible service and benefit employees receive as part of an employment relationship”.

Artinya, kompensasi diartikan sebagai semua bentuk timbal balik berupa keuangan dan jasa yang berwujud serta semua keuntungan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian antara pekerja dan pemberi kerja. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Apabila pemberian kompensasi dijalankan dengan benar, karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi bekerja lebih tinggi, guna mencapai tujuan organisasi dan pribadinya. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Senada dengan pendapat tersebut, Panggabean (2002) mengatakan bahwa kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada umumnya, kompensasi diberikan untuk :

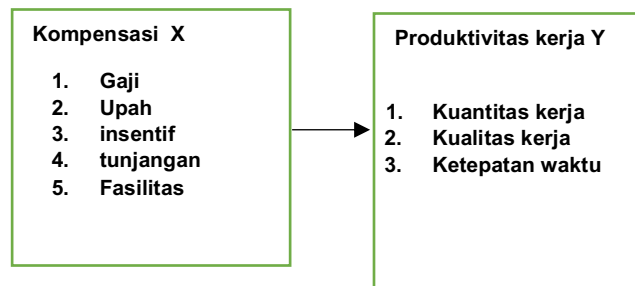
1. Menarik karyawan yang cakap masuk kedalam organisasi.
2. Mendorong mereka untuk berprestasi tinggi.
3. Mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Berkaitan dengan hal diatas, Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.1)Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.2)Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja. 3)Insentif

merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. 4)Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya. 5)Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir atau paradigma, diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti. Untuk memperjelas penelitian ini, maka dapat digambarkan paradigma penelitian seperti pada gambar dibawah ini



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini merupakan jawaban sementara untuk mengetahui adanya pengaruh yang ditimbulkan oleh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan di hotel Aston Kupang

Ho :Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di Hotel Aston Kupang.

Ha :Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di Hotel Aston Kupang.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan data kuantitatif, menggunakan statistic untuk membantu dalam menganalisa data dan fakta yang diperoleh selama penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik observasi, yaitu untuk mendapatkan data dengan jalan melakukan wawancara. Selanjutnya wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pihak yang terkait.

Angket merupakan sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden secara tertulis. Daftar pertanyaan ditujukan pada responden terutama yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan dijawab dengan jawaban yang tersedia oleh responden. Studi Kepustakaan, Dalam penelitian ini studi kepustakaan dilakukan dengan mencari landasan teoritis yang berhubungan dengan judul penelitian serta membaca buku, jurnal, karya tulis, dan literatur yang relevan.

4.1 Identitas Responden

Deskripsi profil responden merupakan identitas responden yang memberikan interpretasi terhadap obyektivitas dari penelitian mengenai "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Aston Kupang " dengan jumlah responden sebanyak 20 orang.

Deskripsi profil responden dibagi menjadi 2 bagian yakni menurut : pendidikan, dan jenis kelamin. Sedangkan deskripsi profil responden bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kualitas makanan terhadap penyimpanan bahan makanan, dalam memberikan informasi terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan sesuai dengan tingkat kepentingan dalam penelitian.

Dalam kaitannya dengan deskripsi profil responden pada penelitian ini, terlebih dahulu akan disajikan data mengenai identitas responden yang dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Identitas Responden

| Jenis Identitas Responden | Keterangan | Frekuensi | |
|---------------------------|-----------------|-----------|-----|
| | | Orang | % |
| 1. Pendidikan | SMK | 3 | 15 |
| | SMA | 5 | 25 |
| | D3 | 2 | 10 |
| | SARJANA | 9 | 45 |
| | MAGISTER | 1 | 5 |
| | Total responden | 20 | 100 |
| 2. Jenis kelamin | Laki-laki | 11 | 55 |
| | Perempuan | 9 | 45 |
| | Total responden | 20 | 100 |

Sumber : Data lampiran, diolah dengan SPSS versi 24

Jawaban Responden terhadap Indikator Penelitian

Melalui pernyataan yang diberikan penulis dalam kuesioner yang disebarakan untuk penelitian dapat diketahui tanggapan responden terhadap pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Aston Kupang. Berdasarkan dari uraian tersebut di atas, akan disajikan jawaban responden mengenai kompensasi yang dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
 Jawaban Responden Mengenai Kompensasi

| Pernyataan | Frekuensi Jawaban | | | | | N |
|--|-------------------|----|----|----|-----|----|
| | SS | S | RR | TS | STS | |
| Gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan UMR yang ditetapkan pemerintah | 8 | 10 | 2 | 0 | 0 | 20 |
| Saya merasa gaji/upah yang diterima saat ini sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan | 6 | 11 | 3 | 0 | 0 | 20 |
| Tunjangan yang diberikan akan sangat membantu untuk pemenuhan kebutuhan | 8 | 12 | 0 | 0 | 0 | 20 |
| Insentif yang diterima menjadi motivasi bagi saya untuk bekerja lebih giat lagi | 8 | 12 | 0 | 0 | 0 | 20 |
| Fasilitas yang disediakan perusahaan memudahkan pekerjaan saya | 7 | 13 | 0 | 0 | 0 | 20 |
| Cuti/ijin yang diberikan perusahaan memiliki prosedur yang jelas | 8 | 12 | 0 | 0 | 0 | 20 |
| Pemberian bonus yang diberikan perusahaan membuat saya bekerja lebih giat lagi | 8 | 12 | 0 | 0 | 0 | 20 |

Sumber : Hasil Olah Data

Tabel 4.3
 Tabel Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel X

| Pernyataan | Frekuensi Opsi Terpilih Pada Nomor (%) | | | | | 6 |
|------------|--|---|----|------|------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | 0 | 0 | 10 | 50.0 | 40.0 | 100.0 |
| 2 | 0 | 0 | 15 | 55.0 | 30.0 | 100.0 |
| 3 | 0 | 0 | 0 | 60.0 | 40.0 | 100.0 |
| 4 | 0 | 0 | 0 | 60.0 | 40.0 | 100.0 |
| 5 | 0 | 0 | 0 | 65.0 | 35.0 | 100.0 |
| 6 | 0 | 0 | 0 | 40.0 | 60.0 | 100.0 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|------|------|-------|
| 7 | 0 | 0 | 0 | 40.0 | 60.0 | 100.0 |
|---|---|---|---|------|------|-------|

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel persepsi jawaban responden mengenai Kompensasi, untuk pernyataan pertama mengenai Gaji yang diterima sesuai dengan UMR sebanyak 8 responden menjawab sangat setuju, dan 10 responden menjawab setuju dan 2 responden menjawab ragu-ragu. Kemudian pernyataan kedua mengenai Gaji/upah sesuai dengan beban pekerjaan menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang, setuju sebanyak 11 orang dan ragu-ragu sebanyak 3 orang.

Selanjutnya pernyataan ketiga mengenai tunjangan yang diberikan membantu pemenuhan kebutuhan sebanyak 8 responden menjawab sangat setuju dan 12 responden menjawab setuju. Untuk pernyataan keempat mengenai insentif yang diterima menjadi motivasi untuk bekerja lebih giat lagi sebanyak 8 responden menjawab sangat baik

dan 12 responden menjawab setuju. Untuk pernyataan kelima mengenai fasilitas yang disediakan memudahkan pekerjaan sebanyak 7 responden menjawab sangat setuju dan 13 responden menjawab setuju.

Lebih lanjut untuk pernyataan keenam mengenai cuti/ijin memiliki prosedur yang jelas sebanyak 8 responden menjawab sangat setuju dan 12 responden menjawab setuju. Untuk pernyataan ketujuh mengenai pemberian bonus membuat bekerja lebih giat lagi sebanyak 8 responden menjawab sangat setuju dan 12 responden menjawab setuju.

Kemudian akan disajikan persepsi jawaban responden mengenai Produktivitas Kerja yang dapat disajikan melalui tabel 4.4 dan 4.5 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.4
Persepsi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja

| Pernyataan | Frekuensi Jawaban | | | | | N |
|--|-------------------|----|----|----|-----|----|
| | SS | S | RR | TS | STS | |
| Karyawan membentuk tim kerja yang baik dalam upaya pencapaian target perusahaan. | 10 | 10 | 0 | 0 | 0 | 20 |
| Saling memberikan dorongan kepada rekan kerja untuk mengoptimalkan hasil yang dicapai. | 11 | 9 | 0 | 0 | 0 | 20 |
| Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sesuai dengan standar kualitas | 10 | 10 | | 0 | 0 | 20 |
| Karyawan mengevaluasi dan melaporkan setiap hasil pekerjaan kepada atasan. | 8 | 12 | 0 | 0 | 0 | 20 |
| Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 7 | 13 | 0 | 0 | 0 | 20 |
| Bekerja sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan. | 9 | 10 | 1 | 0 | 0 | 20 |

Sumber : Hasil Olah Data

Tabel 4.5
 Data Frekuensi Jawaban Responden Variabel Y

| Pernyataan | Frekuensi Opsi Terpilih Pada Nomor (%) | | | | | |
|------------|--|---|---|------|------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 45.0 | 55.0 | 100.0 |
| 3 | 0 | 0 | 0 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| 4 | 0 | 0 | 0 | 60.0 | 40.0 | 100.0 |
| 5 | 0 | 0 | 0 | 65.0 | 35.0 | 100.0 |
| 6 | 0 | 0 | 5 | 50.0 | 45,0 | 100.0 |

Berdasarkan tabel persepsi jawaban responden mengenai produktivitas kerja, untuk pernyataan kesatu mengenai karyawan membentuk tim kerja sebanyak 10 responden menjawab sangat baik, dan 10 responden menjawab baik. Untuk pernyataan kedua mengenai saling memberikan dorongan kepada rekan kerja sebanyak 11 responden menjawab sangat setuju dan 9 responden menjawab setuju.

Untuk pernyataan ketiga mengenai karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan sebanyak 10 responden menjawab sangat baik dan 10 responden menjawab baik. Untuk pernyataan keempat mengenai karyawan mengevaluasi sebanyak 8 responden menjawab sangat baik dan 12 responden baik. Selanjutnya untuk pernyataan kelima mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebanyak 7 responden menjawab sangat baik dan 13 responden menjawab baik.

Sedangkan untuk pernyataan keenam mengenai bekerja sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan sebanyak 9 responden menjawab sangat baik dan 10 responden menjawab baik.

4.2 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini di sebut variabel penelitian (Sugiyono 2014), yaitu:

a. Uji validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2009) adalah untuk mengetahui tingkat *valid/sah* dari instrumen (kuisisioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui item-item yang tersaji dalam kuisisioner yang benar-benar mampu dalam mengumpulkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Umumnya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah $r > 0,30$. Untuk mengetahui skornya masing-masing item pertanyaan *valid* atau tidak, maka ditetapkan kriteria sebagai berikut:

- a). Jika r hitung $> 0,30$ maka dikatakan instrumen *valid*.
- b). Jika r hitung $< 0,30$ maka dikatakan instrumen tidak *valid*.

b. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas menurut *Ghozali (2009)* digunakan untuk mengetahui ketetapan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik Alpa Cornbach, dimana suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar $>0,60$. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji reliabilitas sebagai berikut:

a). Jika r hitung $>0,60$ maka dikatakan instrumen *valid*.

b). Jika r hitung $<0,60$ maka dikatakan instrumen tidak *valid*.

Kemudian dalam pengujian validitas digunakan korelasi pearson yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dengan keseluruhan item. Adapun hasil uji validitas dari setiap instrument penelitian dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel X dan Y
(Kompensasi dan Produktivitas kerja)

| Variabel | Item Pertanyaan | R hitung | R kritis | Keterangan |
|------------|--------------------|----------|----------|------------|
| Kompensasi | X1 | 0,729 | 0,30 | Valid |
| | X2 | 0,574 | 0,30 | Valid |
| | X3 | 0,414 | 0,30 | Valid |
| | X4 | 0,802 | 0,30 | Valid |
| | X5 | 0,733 | 0,30 | Valid |
| | X6 | 0,574 | 0,30 | Valid |
| | X7 | 0,868 | 0,30 | Valid |

| Variabel | Item Pertanyaan | R hitung | R kritis | Keterangan |
|---------------------|--------------------|----------|----------|------------|
| Produktivitas Kerja | Y1 | 0,502 | 0,30 | Valid |
| | Y2 | 0,600 | 0,30 | Valid |
| | Y3 | 0,612 | 0,30 | Valid |
| | Y4 | 0,734 | 0,30 | Valid |
| | Y5 | 0,857 | 0,30 | Valid |
| | Y6 | 0,838 | 0,30 | Valid |

Berdasarkan tabel 4.6 yakni hasil uji validitas, untuk variabel Kompenasi dengan 7 item pertanyaan ternyata semua item pertanyaan sah (valid) sebab memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r kritis 0,30, sedangkan variabel Produktivitas kerja dengan 6 item pertanyaan yang ternyata semua item pertanyaan memiliki kisaran nilai r hitung di atas 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya akan disajikan hasil uji reliabilitas dari variabel penelitian yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Realibilty Statistics

| No. | Variabel Penelitian | Cronbach's Alpha | Standar | Keterangan |
|-----|------------------------|---------------------|------------|------------|
| | | | Cronbach's | |
| | | | Alpha | |
| 1. | Kompensasi | 0,794 | 0,60 | Reliabel |
| 2. | Produktivitas kerja | 0,809 | 0,60 | Reliabel |

4.3 Uji Regresi

a. Analisis Pengaruh Secara Parsial

Analisis parsial dilakukan dengan mengambil angka hasil pengolahan dengan SPSS versi 24 pada tabel coefficient. Analisis regresi berganda merupakan sebuah prosedur untuk memperoleh suatu hubungan matematis dalam bentuk persamaan, antara sebuah variable metric tunggal dependen dan sebuah variable metric tunggal independen. Uji regresi dimaksudkan untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja dapat dijelaskan berdasarkan gambaran yang ditunjukkan oleh hasil penelitian yang memiliki persamaan : $Y = a + bX$

Adapun nilai dari a dan b dari persamaan diatas diperoleh dari hasil pengolahan data berdasar pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Sumber : Lampiran SPSS 24

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, atau keakuratan yang ditunjukan oleh instrumen pengukuran. Uji realibilitas juga dapat dilakukan untuk mengukur kuesioner. Dsar pengambilan keputusan untuk menguji realibilitas adalah Jika nilai r hitung > 60 berarti pernyataan reliabel dan jika nilai r hitung < 60, berarti pernyataan tidak reliabel. Dengan demikian maka dapatlah disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat dikatakan andal (reliabel) sebab memiliki nilai cronbach's alpha > 0,60.

Tabel 4.8
Hasil Olahan Data Regresi dengan SPSS 24

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12.162 | 5.851 | | 2.079 | .052 |
| | X | .683 | .218 | .594 | 3.132 | .006 |

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.8 diatas, maka dapat dimasukkan kedalam persamaan menjadi:
 $Y = 12.162 + 0,683X$

Dari persamaan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 12,162, hal ini menggambarkan bahwa apa bila nilai X tetap atau apabila X tidak ada, maka telah terbentuk produktivitas kerja sebesar 12,162.
2. Jika dilihat dari nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0.006 berarti lebih kecil dari 0.05 sehingga hipotesisnya alternatifnya diterima dan jika dilihat dari nilai t-hitung sebesar 3,132 yang lebih besar dari nilai t-tabel 2,101 yang berarti hipotesis alternatifnya diterima.
3. Nilai b sebesar 0,683 yang berarti bahwa setiap ada peningkatan kompensasi sebesar 1 kali, maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,683 kali.

Pengujian Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel

bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hubungan variabel independen secara parsial dengan variabel dependen.

Dari tabel 4.8 diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.132 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diterima. Dalam penelitian ini rumusan hipotesisnya adalah :

$H_0 : b_1 = 0$ tidak terdapat pengaruh Kompensasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y).

$H_1 : b_1 \neq 0$ terdapat pengaruh Kompensasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y).

4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independenya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square sebagaimana dapat dilihat di tabel

Tabel 4.9 Model Summary

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .594 ^a | .353 | .317 | 2.56383 |

a. Predictors: (Constant), Y

Berdasarkan olah data kita dapat lihat hasil perhitungan regresi yang menunjukkan koefisien determinasi atau R square yang diperoleh sebesar 0,353. Hal ini berarti 35,3% merupakan pengaruh

Kompensasi terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini mengenai kondisi obyek yang diteliti berdasarkan pada variabel yang ditetapkan yaitu variabel X (Kompensasi) dan Variabel Y (Produktivitas kerja) pada karyawan yang bekerja di Hotel Aston melalui pembahasan deskriptif agar diperoleh penjelasan secara riil dan juga dilakukan pembahasan verivikatif, yang mana pembahasan ini dilakukan agar diperoleh kejelasan secara empiris dari pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) terikat. adapun pembahasan dilakukan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel kriteria maka didapat kondisi dari setiap pernyataan pada variable Kompensasi (X) untuk pernyataan gaji yang diterima sesuai dengan UMR dengan rata – rata nilai sebesar 4,3 termasuk kriteria sangat baik, untuk pernyataan Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan dengan rata-rata nilai 4,15 termasuk kriteria baik, untuk pernyataan fasilitas memudahkan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,35 termasuk kriteria sangat baik. Selanjutnya untuk pernyataan Tunjangan membantu pemenuhan kebutuhan, insentif menjadi motivasi untuk bekerja lebih giat, Cuti/ijin sudah sesuai dengan prosedur yang jelas dan pernyataan pemberian bonus dapat bekerja lebih giat lagi dengan nilai rata-rata sebesar 4.4. Hal ini masuk kategori sangat baik.
- b. Berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel kriteria maka didapat kondisi dari setiap pernyataan pada variable Produktivitas kerja (Y) untuk pernyataan Karyawan membentuk tim kerja yang baik dengan rata – rata nilai sebesar 4,5 termasuk kriteria sangat baik. Untuk pernyataan saling memberikan dorongan kepada rekan kerja

dengan rata-rata nilai sebesar 5 dengan kriteria sangat baik dan untuk pernyataan karyawan menyelesaikan tugas dengan baik dengan rata-rata nilai 4.5 dengan kriteria sangat baik. Selanjutnya untuk pernyataan Karyawan mengevaluasi dan melaporkan setiap hasil pekerjaan dan pernyataan bekerja sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan dengan rata-rata nilai sebesar 4,4 dan termasuk kategori sangat baik dan untuk pernyataan Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan rata-rata nilai sebesar 4,35 dan termasuk kategori sangat baik.

- c. Berdasarkan hasil analisis regresi, maka Nilai konstanta (a) sebesar 12.162 hal ini menggambarkan bahwa apa bila nilai X tetap atau apabila X tidak ada, maka telah terbentuk produktivitas kerja 12.162. Nilai b sebesar 0.683 yang berarti bahwa setiap ada peningkatan Kompensasi sebesar 1 kali, maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja sebesar 0.683 kali. Nilai ini signifikan, karena memiliki nilai signifikan $0.006 < 0.05$ dan t-hitung sebesar 3.132 yang lebih besar dari nilai t-tabel 2,101. Hal ini menunjukkan bahwa adanya Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah dilaksanakannya penelitian dan menganalisis kedua variable penelitian sehingga diperoleh hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Aston Kupang diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana didapatkan persamaan regresi

linier $Y = 12.162 + 0.683X$, dimana jika nilai kompensasi sama dengan nol maka, nilai produktivitas kerja sebesar 12.162 dan jika nilai kompensasi berubah atau dinaikkan satu kali, maka nilai produktivitas akan naik sebesar 0.683.

2. Sedangkan hasil perhitungan koefisien determinasi disimpulkan bahwa Kompensasi mempengaruhi produktivitas sebesar 35.3 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Dari uji T diperoleh hasil t hitung sebesar 3.132 lebih besar dari t table sebesar 2,101 maka hipotesis H_a diterima yaitu terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.

5.2 Saran

Setelah diperolehnya hasil penelitian ini maka ada beberapa saran baik untuk karyawan dan pemimpin perusahaan antara lain :

- a. Bagi karyawan dapat meningkatkan lagi produktivitas kerjanya sehingga perusahaan dapat berjalan secara maksimal sebagaimana mestinya. Kontribusi dari karyawan adalah sangat berperan penting bagi kemajuan perusahaan yang dimulai dari membentuk tim kerja yang baik, saling memberikan dorongan kepada rekan kerja dan juga karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- b. Bagi pimpinan perusahaan sudah baik dalam hal pemberian kompensasi baik berupa gaji maupun bonus yang dapat memacu semangat kerja karyawan.

Untuk kedepannya dapat dipertahankan atau dapat ditingkatkan lagi sehingga karyawan tetap merasa aman dalam bekerja. Walaupun demikian pimpinan juga perlu memperhatikan fasilitas yang ada di perusahaan yang dapat memudahkan pekerjaan karyawan serta dapat memperhatikan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Daftar Pustaka

- Davis, K.& J. W. Newstrom.(2002), *Organization Behavior, Human Behavior at Work* 11th edition. New York : Mc Graw Hill
- Dessler, Gary. (2003), *Human Resource Management*. Ninth Edition. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Hasibuan. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ivancevich M John, (2004), *Human Resource Management*, Eighth Edition, Boton : Mc Graw Hill.
- Mathis, R.L.dan J.H. Jackson. 2003. Human Resource Management, Thompson, New York
- Milkovich, G. dan Newman. (2002). Compensation. 7 th edition. America : Mc Graw - Hill Irwin
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, P. Stephen. (2003). Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta