

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

¹Dede Mohamad Riski, ²Elizabeth Elizabeth, ³Gustiyani Gustiyani, ⁴Isteria Wedyastri,
⁵Lauren Sutanto, ⁶Linggar Esa Pratiwi, ⁷Ridnawati Ridnawati

¹²³⁴⁵⁶⁷Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Universitas Matana

¹dede.riski@student.matanauniversity.ac.id

²elizabeth.elizabeth@student.matanauniversity.ac.id

³gustiyani.gustiyani@student.matanauniversity.ac.id

⁴isteria.wedyastri@student.matanauniversity.ac.id

⁵lauren.sutanto@student.matanauniversity.ac.id

⁶linggar.pratiwi@student.matanauniversity.ac.id

⁷ridnawati.ridnawati@student.matanauniversity.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation on employee performance at hotels in the Gading Serpong area. The research employs a quantitative approach, using a purposive sampling survey method involving 48 hotel employees who have worked for at least one year. Data were collected through a questionnaire using a 5-point Likert scale, then analyzed using SPSS to address the research questions. The results indicate that compensation has a significant effect on employee performance, with an R value of 0.842, meaning that 70.8% of the variation in performance can be explained by compensation factors. These findings offer practical recommendations for hotel management to continuously develop fair, competitive, and employee welfare-oriented compensation policies in order to enhance organizational productivity.

Keywords : Compensation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada hotel di kawasan Gading Serpong. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan metode survei purposive sampling melibatkan 48 responden karyawan hotel yang telah bekerja minimal satu tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan 5 skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan spss untuk menjawab permasalahan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R sebesar 0,842 yang berarti 70,8% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh faktor kompensasi. Temuan ini memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen hotel untuk terus mengembangkan kebijakan kompensasi yang adil, kompetitif, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan guna meningkatkan produktivitas organisasi.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan agar tetap bertahan dan berkembang. Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan adalah sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan. Kompensasi bukan hanya sekedar imbalan finansial bagi karyawan, tetapi juga menjadi alat strategis dalam mengelola sumber daya manusia agar tetap termotivasi dan berkontribusi maksimal bagi organisasi (Milkovich, Newman, & Gerhart, 2020). Perusahaan yang menerapkan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif akan memiliki keunggulan dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi.

Kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya, sedangkan kompensasi non-finansial meliputi pengakuan, kesempatan pengembangan

karir, serta lingkungan kerja yang kondusif (Dessler, 2020). Studi dalam bidang manajemen kinerja menunjukkan bahwa kompensasi yang efektif tidak hanya memberikan kepuasan kepada karyawan, tetapi juga meningkatkan loyalitas, menurunkan tingkat turnover, serta memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sesuai dengan tujuan perusahaan (Fulmer, Gerhart, & Kim, 2023)

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor yang sangat bergantung pada kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan. Dalam industri ini, karyawan memiliki peran sentral dalam membangun citra dan reputasi hotel melalui pelayanan yang diberikan kepada tamu. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi yang baik menjadi aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor perhotelan (Aithal & Suresh Kumar, 2020). Namun, industri perhotelan juga sering menghadapi tantangan dalam hal sistem kompensasi, seperti upah yang relatif rendah, beban kerja yang tinggi, serta tingkat turnover yang tinggi akibat kurangnya kepuasan kerja (Baum, 2019). Dalam beberapa kasus, karyawan hotel sering kali merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sepadan dengan tanggung jawab yang mereka emban, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan strategi kompensasi yang tidak hanya bersifat kompetitif, tetapi juga mampu memenuhi kebutuhan dasar dan psikologis karyawan agar dapat meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas mereka.

Salah satu hotel berbintang di kawasan Gading Serpong terus berupaya meningkatkan daya saing melalui strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Salah satu aspek krusial yang menjadi perhatian adalah sistem kompensasi bagi karyawan. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa sebagian karyawan merasa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi yang mereka berikan terhadap kemajuan hotel. Ketidaksesuaian ini berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan kepada tamu. Jika tidak ditangani secara tepat, hal ini juga dapat menurunkan tingkat kepuasan pelanggan dan profitabilitas perusahaan (Raymond, John, Hollenback, Gerhart, & Patrick, 2020)

Permasalahan kompensasi dalam industri perhotelan menjadi semakin relevan di tengah persaingan bisnis yang kian ketat, terutama dalam menghadapi tantangan global seperti perubahan kondisi ekonomi, dinamika tren pariwisata, serta meningkatnya ekspektasi

pelanggan. Dalam situasi ini, hotel-hotel dituntut untuk lebih inovatif dalam merancang sistem kompensasi yang tidak hanya berfokus pada keuntungan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan. Studi yang dilakukan oleh (Hayat & Afshari, 2022) menunjukkan bahwa hotel yang menerapkan pendekatan berbasis kesejahteraan karyawan dalam kebijakan kompensasi cenderung memiliki tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan yang lebih tinggi. Hal ini berdampak positif terhadap retensi tenaga kerja serta peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi akademisi maupun praktisi di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran strategis sistem kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor perhotelan. Temuan dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen hotel di kawasan Gading Serpong dalam merancang kebijakan kompensasi yang lebih efektif, adil, dan berkelanjutan. Dengan demikian, hotel tersebut diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, serta berorientasi pada kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di hotel kawasan gading serpong ?
2. Apakah sistem kompensasi yang diterapkan di hotel kawasan gading serpong sudah sesuai dengan harapan karyawan?
3. Faktor apa saja yang dapat meningkatkan efektivitas sistem kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di hotel kawasan gading serpong.

2. Mengevaluasi apakah sistem kompensasi yang diterapkan di hotel kawasan gading serpong sudah sesuai dengan harapan karyawan.
3. Mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektivitas sistem kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. **Manfaat Teoritis:** Menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. **Manfaat Praktis:** Memberikan rekomendasi bagi manajemen hotel kawasan gading serpong dalam meningkatkan sistem kompensasi agar lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada sistem kompensasi yang diterapkan di Hotel kawasan gading serpong dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu tertentu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan data yang relevan.

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi

Menurut (Chandra & Rahmat, 2022) kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan finansial yang diterima oleh individu melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

2.1.1 Tujuan Pemberian Kompensasi

(Sabarofek, 2022) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dengan tetap menjaga keseimbangan keadilan internal dan eksternal. Secara lebih rinci, tujuan kompensasi meliputi:

1. Mempertahankan pegawai berkinerja tinggi
Kompensasi bertujuan untuk mempertahankan pegawai yang memiliki potensi dan memenuhi kualifikasi agar tetap bekerja di organisasi. Selain itu, hal ini juga berfungsi untuk mengurangi tingkat pergantian staf serta memotivasi karyawan agar tetap produktif.
2. Menarik pegawai berkualitas
Salah satu strategi organisasi untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten adalah dengan menawarkan kompensasi yang kompetitif dibandingkan dengan organisasi lain.
3. Menjalin keadilan dalam organisasi
Pemberian kompensasi berfungsi untuk memastikan keadilan dalam hubungan antara manajemen dan pegawai. Selain itu, kompensasi juga menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai terhadap organisasi.
4. Efisiensi biaya
Dengan perencanaan dan pelaksanaan program kompensasi yang rasional, organisasi dapat mempertahankan sumber daya manusia dengan biaya yang wajar tanpa mengorbankan kesejahteraan pegawai.
5. Kepatuhan terhadap regulasi
Pemberian kompensasi juga harus memperhatikan aturan hukum yang ditetapkan oleh pemerintah. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku dalam aspek administrasi tenaga kerja.
6. Meningkatkan sikap dan perilaku positif
Kompensasi yang layak dan adil dapat membentuk sikap dan perilaku positif di kalangan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja dan keuntungan bagi organisasi.

2.2 Pengertian Kinerja

(Kasmir, 2019) kinerja adalah pencapaian hasil serta perilaku kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut (Mangkunegara A. P., 2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ahli lainnya, Sugiono, (2018) berpendapat bahwa kinerja memiliki empat indikator yaitu:

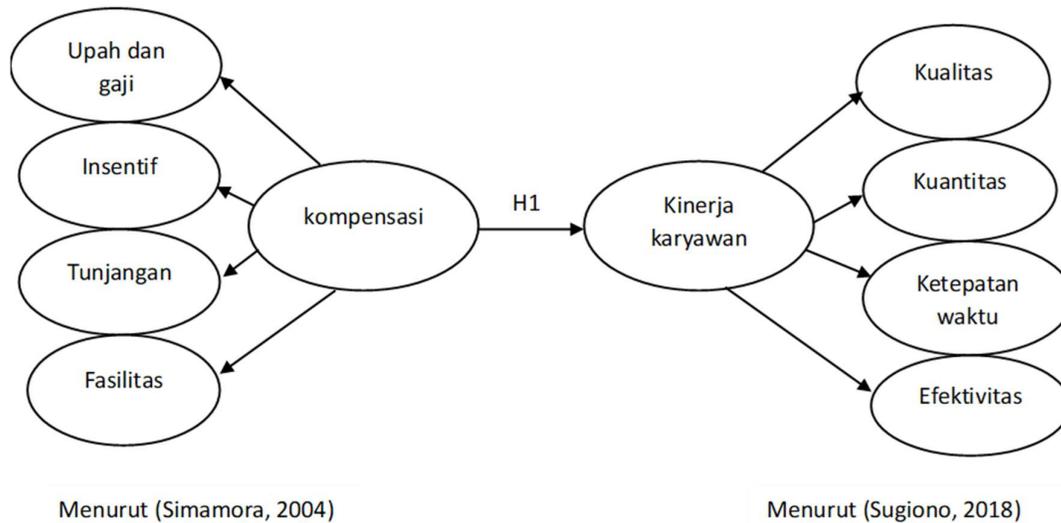
1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori Maslow (1943) terkait motivasi kebutuhan menyatakan bahwa kebutuhan ekonomi merupakan salah satu faktor utama yang mendorong individu untuk bekerja lebih baik. Selain itu, teori Two-Factor dari Herzberg (1959) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan faktor ekstrinsik yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja dan mendorong peningkatan kinerja. Demikian juga studi yang dilakukan oleh Robbins & Judge (2018) menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan kompensasi yang layak cenderung lebih produktif, memiliki loyalitas tinggi, dan bekerja dengan lebih optimal. Oleh karena itu dapat diduga bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi (H1).

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan pendapat para ahli diatas penelitian ini mengembangkan kerangka konseptual seperti terlihat pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian dan Sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal, untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di hotel yang berada di sekitar Gading Serpong Tangerang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan yang bergerak di industri perhotelan kawasan Gading Serpong, dengan menggunakan teknik purposive sampling untuk mendapatkan responden minimal 30 orang yang mewakili populasi. Sampel yang dituju adalah karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun di hotel yang berada di sekitar Gading Serpong.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode kuesioner tertutup yang disebarakan kepada responden berupa pernyataan terkait kompensasi dan kinerja karyawan. Responden

menjawab pernyataan dalam lima tingkat skala likert, *sangat tidak setuju* (1) hingga *sangat setuju* (5).

3.3 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

3.3.1 Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi, yang terdiri dari empat indikator yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

3.3.2 Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, yang terdiri dari empat indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas.

3.4 Teknik Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner valid dengan nilai $r > 0,361$, serta uji reliabilitas untuk memastikan instrumen konsisten mengukur variabel dengan nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$. Setelah item dalam kuesioner dinyatakan valid dan instrumen dinyatakan reliabel maka dapat dilakukan uji hipotesis untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai kritis sebagai dasar uji hipotesis adalah Jika $p\text{-value} < 0,05$, maka hipotesis diterima (kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan), Jika $p\text{-value} > 0,05$, maka hipotesis ditolak (kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 48 Responden yang merupakan karyawan hotel di sekitar Gading Serpong, Tangerang. Karakteristik responden berdasarkan data kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

| Variabel Identitas Responden | Kategori | Jumlah | Presentase |
|------------------------------|---------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 17 | 35,4% |
| | Perempuan | 31 | 64,6% |
| Usia | < 25 tahun | 11 | 22,90% |
| | 25-30 tahun | 21 | 43,80% |
| | > 30-35 tahun | 13 | 27,10% |
| | 35-40 tahun | 2 | 4,20% |
| | > 40 tahun | 1 | 2,10% |
| Tingkat Pendidikan | SLTA | 11 | 22,90% |
| | D3 | 12 | 25% |
| | D4/S1 | 22 | 45,80% |
| | S2 | 2 | 4,20% |
| | S3 | 1 | 2,10% |
| Lama Bekerja | < 1 tahun | 8 | 16,70% |
| | 1-2 tahun | 10 | 20,80% |

| | | | |
|--|-------------|----|--------|
| | > 2-3 tahun | 15 | 31,30% |
| | > 3-4 tahun | 9 | 18,80% |
| | > 4tahun | 6 | 12,50% |

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.1, karakteristik responden menurut jenis kelamin, maka dari 48 responden yang dikumpulkan didapatkan sebanyak 17 responden atau 35,4% yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sebanyak 31 responden atau 64,6% sisanya berjenis kelamin wanita.

Karakteristik responden dalam kategori usia, dari 48 responden yang dikumpulkan menunjukkan bahwa usia antara s/d 25 tahun, sebanyak 11 atau 22,94%, responden yang berusia antara 25 s/d 30 tahun sebanyak 21 atau 43,8%, responden yang berusia diatas 30 tahun s/d 35 tahun sebanyak 13 atau 27,1%, responden yang berusia antara 35 s/d 40 tahun sebanyak 2 atau 4,2%, sedangkan sisanya yang berusia diatas 40 tahun adalah sebanyak 1 atau 2,1% .

Karakteristik responden dalam kategori tingkat pendidikan, dari 48 responden yang dikumpulkan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan SLTA, sebanyak 11 atau 22,94%, responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 12 atau 25%, responden dengan tingkat pendidikan D4/S1 sebanyak 22 atau 45,8%, responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 2 atau 4,2%, sedangkan sisanya dengan tingkat pendidikan S3 adalah sebanyak 1 atau 2,1% .

Karakteristik responden dalam kategori lama bekerja, dari 48 responden yang dikumpulkan menunjukkan bahwa lama bekerja dibawah 1 tahun tahun, sebanyak 8 atau 16,7%, responden dengan lama bekerja antara 1 s/d 2 tahun sebanyak 10 atau 20,8%, responden dengan lama bekerja diatas 2 tahun s/d 3 tahun sebanyak 15 atau 31,3%, responden dengan lama bekerja diatas 3 s/d 4 tahun sebanyak 9 atau 18,8%, sedangkan sisanya dengan lama bekerja diatas 4 tahun adalah sebanyak 6 atau 12,5% .

4.2 Uji Validitas

Uji validitas dari kuesioner diuji dengan menggunakan matriks korelasi antar item. Korelasi yang tinggi antara item menunjukkan bahwa item-item tersebut mengukur konstruk

yang sama. Dalam analisis ini, matriks korelasi menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki korelasi yang signifikan satu sama lain, yang menunjukkan validitas yang baik.

Tabel 4.2
Hasil Analisis Uji Validitas

| Variabel | Indikator | rhitung | rtabel | Keterangan |
|----------------------|-----------|---------|---------|------------|
| Kompensasi (X) | X1.1 | 0.744 | 0.23353 | Valid |
| | X1.2 | 0.791 | 0.23353 | Valid |
| | X1.3 | 0.800 | 0.23353 | Valid |
| | X1.4 | 0.738 | 0.23353 | Valid |
| | X1.5 | 0.600 | 0.23353 | Valid |
| | X1.6 | 0.689 | 0.23353 | Valid |
| | X1.7 | 0.719 | 0.23353 | Valid |
| | X1.8 | 0.796 | 0.23353 | Valid |
| | X1.9 | 0.834 | 0.23353 | Valid |
| | X1.10 | 0.693 | 0.23353 | Valid |
| | X1.11 | 0.681 | 0.23353 | Valid |
| | X1.12 | 0.664 | 0.23353 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1.1 | 0.736 | 0.23353 | Valid |
| | Y1.2 | 0.658 | 0.23353 | Valid |

| | | | | |
|--|-------|-------|---------|-------|
| | Y1.3 | 0.575 | 0.23353 | Valid |
| | Y1.4 | 0.732 | 0.23353 | Valid |
| | Y1.5 | 0.664 | 0.23353 | Valid |
| | Y1.6 | 0.808 | 0.23353 | Valid |
| | Y1.7 | 0.729 | 0.23353 | Valid |
| | Y1.8 | 0.773 | 0.23353 | Valid |
| | Y1.9 | 0.717 | 0.23353 | Valid |
| | Y1.10 | 0.817 | 0.23353 | Valid |
| | Y1.11 | 0.770 | 0.23353 | Valid |
| | Y1.12 | 0.708 | 0.23353 | Valid |

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian untuk variabel X dan Y yang masing-masing terdiri dari 12 item pernyataan, diperoleh nilai korelasi Pearson (r -hitung) berkisar antara 0,575 hingga 0,834. Dengan jumlah responden sebanyak 48 orang, nilai r -tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua arah adalah sebesar 0,284. Oleh karena itu, semua butir yang ada pada instrumen dikatakan valid sehingga, dapat digunakan sebagai alat ukur kompensasi (X) dan Karyawan (Y).

4.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas kuesioner diuji dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh adalah 0,93, yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik di antara item-item kuesioner. Umumnya, nilai Cronbach's Alpha diatas 0,7 dianggap dapat diterima, dan nilai di atas 0,9 dianggap sangat baik.

4.4 Analisis Regresi

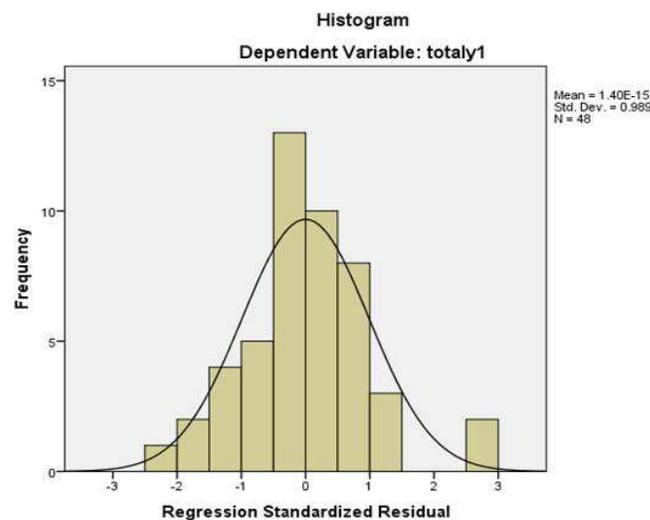
4.4.1 Uji Signifikansi Model (ANOVA)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 9.173 | 3.588 | | 2.557 | .014 | | |
| | Totalx1 | .818 | .077 | .842 | 10.565 | .000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji ANOVA digunakan untuk menguji apakah model regresi yang dibangun signifikan secara statistik. Hasil uji ini menunjukkan bahwa nilai signifikan total X sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sementara nilai T statistik sebesar 2,557 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hasil uji signifikansi model menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan pengaruh X (kompensasi) terhadap Y (kinerja karyawan).

4.4.2 Uji Normalitas



Gambar diatas berupa histogram dari *standardized residual* menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal, terlihat dari bentuk histogram yang menyerupai lonceng (bell-shaped). Meski tidak simetris sempurna, sebarannya masih dalam batas wajar untuk dianggap normal.

4.4.3 Uji Model (Model Summary)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .842 ^a | .708 | .702 | 3.383 | 1.886 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji model melalui tabel *Model Summary* menunjukkan bahwa model regresi memiliki nilai R sebesar 0,842, yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel prediktor X terhadap variabel Y. Sementara itu nilai R Square sebesar 0,708 berarti menunjukkan 70,8% variabel X dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis telah terjawab permasalahan penelitian bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perhotelan di sekitar Gading Serpong. Hal tersebut terbukti dari hasil uji ANOVA nilai X sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sementara nilai T statistik sebesar 2,557 yang lebih besar dari 0,05. Demikian dengan uji Model Summary ditemukan bahwa nilai R sebesar 0,842 yang menunjukkan pengaruh kuat dan positif antara X (kompensasi) terhadap Y (kinerja karyawan).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan perhotelan di sekitar Gading Serpong dipengaruhi oleh faktor kompensasi sebesar 70,8%, sehingga disarankan bagi industri perhotelan untuk memperhatikan kompensasi pada karyawannya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Sementara sebesar 29,2% dipengaruhi faktor lain, dengan demikian bagi peneliti selanjutnya yang ingin membahas topik serupa disarankan untuk menambah variabel lainnya selain kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aithal, S. S., & Suresh Kumar, P. M. (2020). Performance Measurement System Approaches in Hotel Industry : A Comparative Study. *International Journal of Scientific & Technology Research*.
- Akbar, & al, e. (2021).
- Baum, T. (2019). Hospitality Employment 2023 : A Backcasting Perspective . *International Journal Of Hospitality Management*, 45-52.
- Chandra, & Rahmat. (2022). *Kompensasi*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* . Pearson Education .
- Fulmer, I. S., Gerhart, B., & Kim, J. H. (2023). Compensation and Performance : A Review and Recommendations for the future. *Personnel Psychology*.
- Hayat, A., & Afshari, L. (2022). CSR and Employee Weel-Being in The Hospitality Industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*.
- Kasmir. (2019).
- Mangkunegara. (2005).
- Mangkunegara, A. P. (2017).
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. A. (2020). *Compensation*. McGraw-Hill Education.
- Raymond, A., John, R., Hollenback, Gerhart, B., & Patrick, M. (2020). *Fundamentals of HUMAN Resource Management*.
- Sabarofek, M. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.