



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PADA HOTEL ARDICANDRA JEMBER**

The Influence of Compensation to Performance at Ardicandra Hotel Jember

SKRIPSI

Oleh

**Andhika Septian Yudhistira
NIM 100910202038**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PADA HOTEL ARDICANDRA JEMBER**

The Influence of Compensation to Performance at Ardicandra Hotel Jember

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Administrasi Bisnis (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

Andhika Septian Yudhistira
NIM 100910202038

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Ibunda Dewi Rebdiyanti dan Bapak Sukardi, atas dukungan moral, doa, semangat, nasehat serta kasih sayang yang tiada terhenti dalam setiap perjalanan kehidupan saya.
2. Yuarlita Putri Ardilla dan Anita Claudia Oktafiyanti. Adik-adikku tersayang, yang telah menjadi inspirasi serta motivasi, dan semangat yang diberikan agar terus berusaha menjadi lebih baik.
3. Semua guru yang telah mendedikasikan ilmunya dari TK Bhayangkari Ciputat, SDN 1 Pondok Petir, SMP Muhammadiyah 22 Pamulang, sampai dengan SMAN 1 Bondowoso serta almamater saya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

MOTTO

“Manajemen tidak akan berarti apapun tanpa memotivasi orang lain.”

-Le Iacocca-¹



¹www.jurukunci.net/2014/11/kata-bijak-tentang-bisnis-pebisnis-dunia.html/m=1

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andhika Septian Yudhistira

NIM : 100910202038

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pada Hotel Ardicandra Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 15 Agustus 2016

Yang menyatakan

Andhika Septian Yudhistira

NIM 100910202038

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PADA HOTEL ARDICANDRA JEMBER**

Oleh

**Andhika Septian Yudhistira
NIM 100910202038**

Pembimbing

Pembimbing Utama : Drs. Sutrisno, M.Si

Pembimbing Pendamping : Drs. Totok Supriyanto, M.Si

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Hotel Ardicandra Jember; Andhika Septian Yudhistira 100910202038; 2016: 82 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan pemberian kompensasi terhadap kinerja pada Hotel Ardicandra Jember. Pemberian gaji dan insentif yang merupakan bagian dari sistem kompensasi, masih belum sesuai dengan aturan. Gaji yang diberikan adalah dibawah standar upah minimum yang berlaku, begitu juga dengan insentif, pemberian insentif yang baik seharusnya adalah dengan mempertimbangkan kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, serta evaluasi jabatan karyawan, namun pada kenyataannya dibagikan secara sama rata kepada karyawan berdasarkan profit yang didapatkan perusahaan. Hal tersebut menyebabkan karyawan merasa tidak puas dengan kebijakan perusahaan dalam memberikan kompensasi, yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Jika hal tersebut terus dibiarkan maka akan menyebabkan terhambatnya tujuan yang ingin dicapai perusahaan karena secara tidak langsung turut berperan dalam penurunan jumlah hunian Hotel Ardicandra Jember.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian eksplanatori atau penelitian penjelasan (*explanatory research*) yakni penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang akan diteliti. Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja (Y). Populasi dalam penelitian adalah karyawan Hotel Ardicandra Jember yang seluruhnya berjumlah 18 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal

ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2011:96).

Dari hasil penelitian didapatkan persamaan regresi $Y = 45,419 + 0,202 X$ yang menunjukkan antara kompensasi dengan kinerja terdapat pengaruh yang dapat digunakan untuk meramal peningkatan kinerja pada Karyawan Hotel Ardicandra Jember. Persamaan regresi tersebut memberi arti bahwa perubahan satu satuan skor peningkatan kinerja dipengaruhi oleh skor kompensasi sebesar 0,202 satuan. sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan semakin baiknya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja pada Karyawan Hotel Ardicandra Jember. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear sederhana, menunjukkan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ardicandra Jember. Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa nilai signifikansi kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan t_{hitung} sebesar 2,154 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,120, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Besarnya koefisien determinasi *R Square* adalah sebesar 0,357, artinya 35,7% variabel kinerja dijelaskan oleh variabel kompensasi sedangkan sisanya yaitu 64,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta inayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pada Hotel Ardicandra Jember”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hary Yuswadi, M.A, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Dr. Edi Wahyudi, S.Sos, M.M, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.
3. Drs. Suhartono, MP, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Drs. Sutrisno, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Utama, yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta kesabaran untuk peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, serta selaku Dosen Pembimbing Akademik selama penulis berstatus sebagai Mahasiswa
5. Drs. Totok Supriyanto, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Anggota, yang juga telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta kesabaran untuk peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh dosen beserta segenap Staf Edukatif dan Administratif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
7. Ibu Nanik Ardiwati, selaku Pemilik Hotel Ardicandra Jember yang telah memberikan izin penelitian serta berbagi informasi sehingga mendukung kelancaran penelitian dan penyusunan skripsi ini.

8. Seluruh responden yang telah membantu memberikan informasi demi kesempurnaan skripsi penulis.
9. Teman-teman Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2010.

Penulis berusaha semaksimal mungkin untuk menulis atau menyusun skripsi ini, namun demikian apabila masih ada ketidaksempurnaan, maka saran dan kritik yang membangun sangat kami harapkan. Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua budi baik yang diberikan kepada kami dan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Jember, Juni 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBING.....	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
RINGKASAN.....	viii
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1	Latar
Belakang	1
1.2	Rumusa
n Masalah	7
1.3	Tujuan
dan Manfaat Penelitian.....	7
1.3.1	Tujuan
Penelitian.....	7
1.3.2	Manfaat
Penelitian.....	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1	Manaje
men Sumber Daya Manusia.....	8

2.1.1	Pengertian	
	n Manajemen Sumber Daya Manusia.....		8
2.1.2	Fungsi	
	Manajemen Sumber Daya Manusia.....		8
2.2	Kompen	
sasi		10
2.2.1	Pengertian	
	n Kompensasi.....		10
2.2.2	Jenis-	
	jenis Kompensasi.....		11
2.2.3	Tujuan	
	Kompensasi.....		13
2.3	Gaji	
		14
2.4	Insentif	
		14
2.4.1	Pengertian	
	n Insentif.....		14
2.4.2	Perhitun	
	gan atau Pertimbangan Pemberian Insentif.....		15
2.5	Konsep	
Kinerja		18
2.5.1	Kinerja	
		18
2.5.2	Penilaian	
	Kinerja.....		18
2.5.3	Tujuan	
	dan Manfaat Pengukuran Kinerja.....		19

2.6	Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja	20
2.7	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	21
2.8	Penelitian Terdahulu	22
BAB 3. METODE PENELITIAN		23
3.1	Jenis Penelitian	23
3.2	Sumber dan Jenis Data	23
3.3	Lokasi dan Waktu Penelitian	24
3.3.1	Lokasi Penelitian	24
3.3.2	Waktu Penelitian	24
3.4	Populasi dan Sampel	25
3.5	Kerangka Konseptual	26
3.6	Hipotesis	26
3.7	Operasional Variabel	27
3.7.1	Variabel Independent/Bebas (X)	27
3.7.2	Variabel dependent/ Terikat (Y)	27

3.8.....	Metode	
Pengumpulan Data.....		29
3.9.....	Skala	
Pengukuran.....		29
3.10 Metode Transformasi Data.....		31
3.11 Teknik Analisis Data.....		31
3.11.1.....	Uji	
Validitas.....		31
3.11.2.....	Uji	
Reliabilitas.....		32
3.11.3.....	Analisis	
Regresi Linier Sederhana.....		32
3.11.4.....	Uji	
Hipotesis.....		33
3.11.5.....	Koefisien	
Determinasi.....		34
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah.....		35
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....		37
4.1.....	Gambar	
an Umum Perusahaan.....		37
4.1.1.....	Sejarah	
Hotel Ardicandra Jember.....		37
4.1.2.....	Aspek	
Personalia.....		38
4.1.3.....	Produk	
dan Jasa yang Ditawarkan.....		43
4.2.....	Karakteristik	
istik Responden.....		44

4.3.....	Uji	
Instrumen.....		47
4.3.1.....	Uji	
Validitas		47
4.3.2.....	Uji	
Reliabilitas.....		49
4.4.....	Analisis	
Data		49
4.4.1.....	Analisis	
Deskriptif Statistik		49
4.4.2.....	Analisis	
Regresi Linier Sederhana.....		50
4.4.3.....	Uji t	
.....		52
4.4.4.....	Koefisien	
Determinasi (r^2).....		52
4.5.....	Pembahasan	
asan.....		53
BAB 5. PENUTUP.....		55
5.1.....	Kesimpulan	
lan.....		55
5.2.....	Saran	
.....		55
DAFTAR PUSTAKA.....		57

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN A. KUESIONER PENELITIAN

**LAMPIRAN B. REKAPITULASI DATA KUESIONER DAN
*METHOD SUCCESIVE INTERVAL***

LAMPIRAN C. VALIDITAS DAN RELIABILITAS

LAMPIRAN D. ANALISIS DATA

LAMPIRAN E. TABEL NILAI t

**LAMPIRAN F. SURAT IZIN PENELITIAN DARI LEMBAGA
PENELITIAN UNEJ**

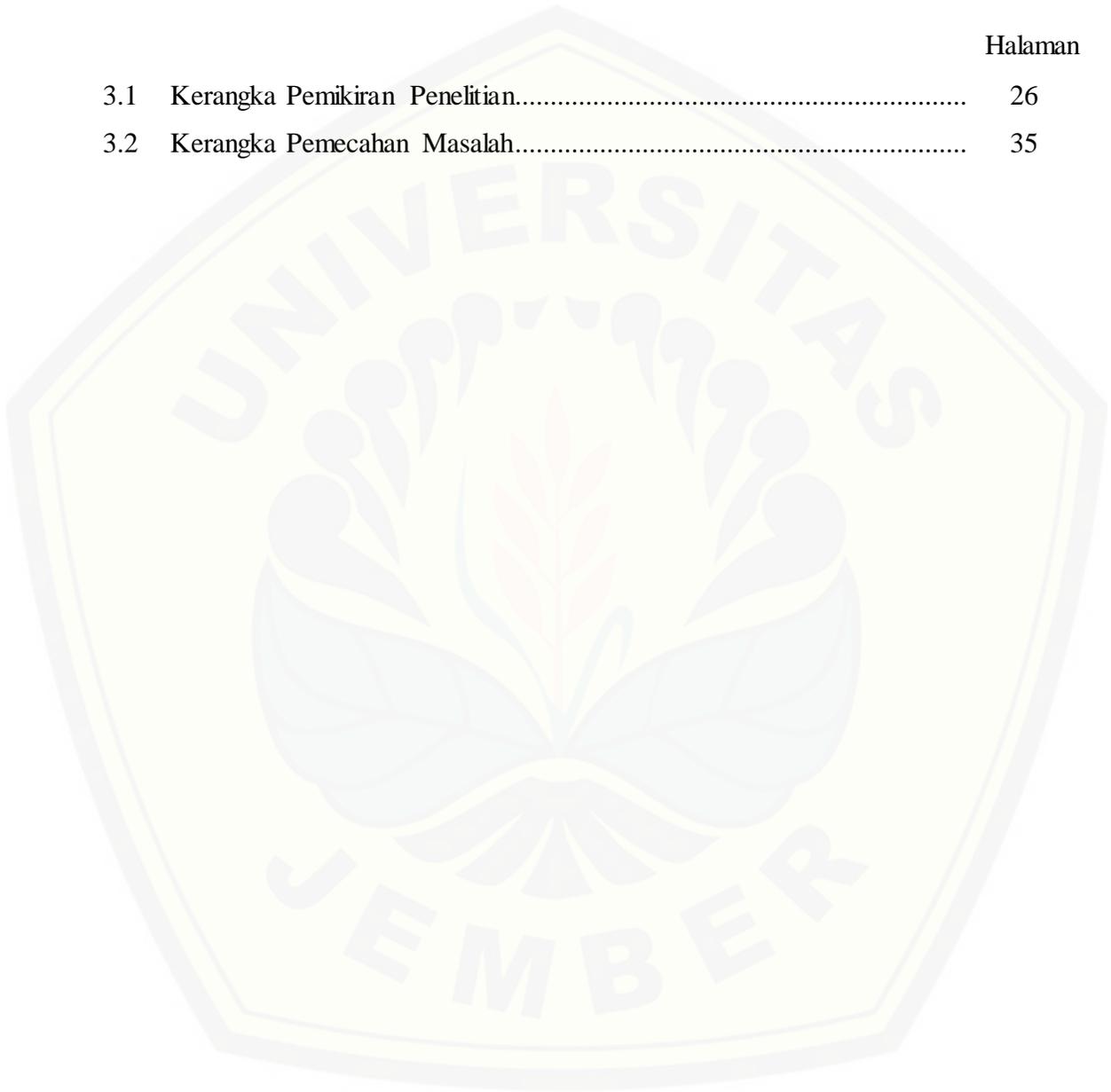
**LAMPIRAN G. SURAT KETERANGAN PELAKSANAAN
PENELITIAN DARI PERUSAHAAN**

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Klasifikasi Hotel.....	3
1.2 Beberapa Hotel Melati di Kota Jember.....	3
1.3 Laporan Penilaian Kinerja Karyawan.....	5
1.4 Total Hunian Hotel Ardicandra Jember.....	6
2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
3.1 Jumlah Karyawan pada Hotel Ardicandra Jember.....	25
3.2 Tabel Operasional Variabel.....	28
3.3 Sifat Pengukuran.....	30
4.1 Jumlah Karyawan.....	38
4.2 Tipe Kamar Hotel Ardicandra Jember.....	43
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	47
4.7 Hasil Uji Validitas.....	48
4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
4.9 Analisis Deskriptif Statistik.....	50
4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	51
4.11 Hasil Uji t.....	52
4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (r^2).....	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
3.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	26
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	35



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Krisis global yang terjadi belakangan ini telah memberikan dampak yang cukup besar bagi perekonomian dunia, khususnya dalam bidang bisnis. Adanya globalisasi dan pasar bebas yang berpengaruh terhadap dunia bisnis, telah memberikan warna dan membentuk arah ekonomi global yang ditandai dengan adanya perubahan lingkungan ekonomi. Perubahan lingkungan ekonomi ini berdampak pada perkembangan dunia industri dan bisnis yang semakin pesat. Perusahaan dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas agar perusahaan tetap bertahan dan berkembang di masa sekarang maupun mendatang. Bertahan dalam persaingan bisnis tidak mudah, karena perusahaan dituntut memiliki keunikan tersendiri dalam berinovasi maupun cara kerja yang ada dalam perusahaan.

Perusahaan dalam bidang apapun selalu berkaitan dengan sumber daya manusia, produksi, keuangan dan pemasaran. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia memiliki potensi untuk menjalankan aktifitas yang ada dalam perusahaan. Perusahaan harus mampu membaca, membangun dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia berbeda-beda sehingga harus dimanfaatkan secara benar untuk menghasilkan output yang optimal.

Kemajuan teknologi yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap tidak menjamin perusahaan akan mencapai tujuan yang diinginkannya, tetapi tergantung sumber daya manusia yang melakukan pekerjaannya. Walaupun pekerjaan yang dilakukan menggunakan teknologi yang modern tetapi manusia tidak dapat menggunakannya dengan baik, maka pekerjaan tidak akan memuaskan perusahaan dan akan merugikan perusahaan.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus pada karyawannya. Perusahaan perlu memahami dan mengetahui kebutuhan karyawannya, karena kebutuhan hidup karyawan merupakan salah satu alasan yang menyebabkan mengapa ia bekerja, dan apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka mereka akan mendapat kepuasan. Kepuasan ini yang menyebabkan prestasi kerja, dan terutama meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan secara keseluruhan.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan mengupayakan kompensasi yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir. Apabila kompensasi dikelola dengan benar, maka akan membantu perusahaan mencapai tujuan-tujuannya di samping juga memperoleh, memelihara, dan mempertahankan kinerja dengan baik.

Salah satu perusahaan yang harus memperhatikan faktor sumber daya manusianya termasuk kinerja dan kompensasi adalah perusahaan perhotelan. Saat ini industri perhotelan di Jember terus berkembang seiring dengan perkembangan dunia usaha yang ditandai dengan terus bertambahnya jumlah hotel yang ada. Dengan perkembangan tersebut persaingan antar hotel akan semakin meningkat. Oleh sebab itu hotel harus didukung oleh berbagai aspek agar dapat bersaing dengan hotel lain. Menurut Keputusan Menteri SK 241/H/70 Tahun/ 1970, menjelaskan hotel adalah perusahaan yang memberikan layanan jasa dalam bentuk penginapan atau akomodasi serta menyediakan hidangan dan fasilitas lainnya untuk umum yang memenuhi syarat-syarat *comfort*, *privacy*, dan bertujuan komersial. Selain sebagai tempat penginapan, hotel juga mampu meningkatkan pendapatan daerah. Dimana hotel dapat memberikan pajak yang telah dibebankan oleh pemerintah setempat. Meningkatnya pendapatan daerah tidak menutup suatu daerah akan semakin berkembang dan maju. Sebagaimana telah diketahui hampir setiap kota terdapat hotel yang memberikan jasa penginapan bagi orang yang membutuhkan.

Pada dasarnya hotel dapat diklasifikasikan berdasarkan kelasnya, dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Klasifikasi Hotel

No	Nama Hotel	Alamat
1	Hotel Melati	Minimal 15 kamar
2	Hotel Bintang (*)	Minimal 15 kamar, 1 suite room, restaurant, bar
3	Hotel Bintang (**)	Minimal 20 kamar, 2 suite room, restaurant, bar
4	Hotel Bintang (***)	Minimal 30 kamar, 3 suite room, restaurant, bar
5	Hotel Bintang (****)	Minimal 50 kamar, 4 suite room, restaurant, bar
6	Hotel Bintang (*****)	Minimal 100 kamar, 5 suite room, restaurant, bar

Sumber : <http://gudangartikelpendidikan.blogspot.co.id/2011/11/pengertian-dan-klasifikasi-hotel.html>

Kebutuhan hotel dengan harga yang relatif murah seperti hotel melati di tempat strategis tentunya sangat diminati para wisatawan lokal maupun mancanegara yang berkunjung ke Jember. Di bawah ini merupakan beberapa hotel melati yang merupakan tujuan dari beberapa wisatawan yang membutuhkan tempat peristirahatan di Kota Jember.

Tabel 1.2 Beberapa Hotel Melati di Kota Jember

No	Nama Hotel	Alamat
1	Hotel Lestari	Jl. Gajah Mada No. 233 Jember
2	Hotel Asri	Jl. Gatot Subroto No. 39 Jember
3	Hotel Ria	Jl. Untung Suropati Jember
4	Hotel Cendrawasih	Jl. Cendrawasih No.22 Jember
5	Hotel Ardicandra	Jl. Gajah Mada No.222 Jember

Sumber : Dinas Pariwisata Kab. Jember (2016)

Berdasarkan informasi dari pimpinan perusahaan, Hotel Ardicandra Jember menerapkan Syariah Islam ke dalam operasional Hotel. Kehadiran Hotel dengan Konsep Syariah ini mengurangi image masyarakat bahwa Hotel menjadi tujuan atau tempat maksiat, karena dengan Hotel Konsep Syariah, maka peraturan-peraturan yang dijadikan acuan untuk menjalankan operasionalnya adalah Hukum Syariah Islam. Bentuk penerapan Syariah dalam Hotel Ardicandra antara lain menjamin bebas dari PSK, menjamin hanya menyediakan makanan dan minuman halal, melarang sekamar untuk tamu non-mahram, menyediakan quran dan sajadah dalam kamar, menyediakan musholla dalam hotel yang mengumandangkan Adzan 5 waktu, menyediakan

perpustakaan mini dengan buku-buku keagamaan, semua karyawan hotel berpakaian sopan dan wajib menjalankan ibadah.

Hotel Ardicandra merupakan salah satu hotel melati yang telah lama berdiri di Jember dan konsisten bertahan di tengah industri perhotelan di Kota Jember. Lokasi Hotel Ardicandra sangat strategis tepat berada di jantung kota Jember dengan didukung berbagai kemudahan bagi wisatawan yang ingin melakukan aktivitas bisnis, belanja, wisata, dll. Alat transportasi yang sangat mudah di wilayah Jember, akan memudahkan untuk menjangkau ke semua wilayah di Jember. Hotel Ardicandra Jember mempunyai kamar hotel yang jumlahnya sebanyak 19 kamar dengan kamar mandi pribadi. Akses Wi-Fi gratis tersedia di seluruh areanya. Hanya 10 menit berkendara dari pusat perbelanjaan Roxy, Hotel Ardicandra berjarak 15 menit berkendara dari *Jember Town Square* dan 20 menit berkendara dari Matahari Department Store. Pantai Papuma Jember dapat dicapai kurang dari 90 menit berkendara dari hotel.

Hotel Ardicandra Jember mempunyai karyawan sebanyak 18 orang, yang dibagi dalam beberapa bagian. Berdasarkan observasi awal penelitian, peneliti mendapatkan informasi dari pimpinan Hotel Ardicandra Jember, bahwa kinerja para karyawan di Hotel Ardicandra Jember sebenarnya cukup baik, namun cenderung terus mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Fakta tersebut diperoleh dari evaluasi perusahaan terhadap kinerja para karyawan setiap akhir tahun, penilaian kinerja para karyawan dilakukan oleh pimpinan perusahaan dibantu oleh *operational manager* dengan mengevaluasi masing-masing bagian, kemudian diakumulasikan untuk mengetahui nilai keseluruhan kinerja karyawan setiap tahunnya. Aspek yang menjadi penilaian yaitu kerapihan, keramahan dalam melayani tamu, kecepatan dalam melakukan pekerjaan, ketepatan waktu dll, hasil laporan penilaian kinerja karyawan di Hotel Ardicandra Jember dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1.3 Laporan Penilaian Kinerja Karyawan

Tahun	Nilai (Angka)
2011	90
2012	90
2013	88
2014	86
2015	84

Sumber : Hotel Ardicandra Jember (2016)

Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh dari para karyawan Hotel Ardicandra Jember, bahwa kompensasi yang diberikan masih belum sesuai dengan aturan. Gaji yang diberikan masih dibawah standar upah minimum yang berlaku, begitu juga dengan pemberian insentif, insentif yang diberikan belum sesuai aturan yaitu diberikan secara sama rata kepada karyawan berdasarkan profit yang didapatkan Hotel Ardicandra Jember, hal tersebut bertentangan dengan konsep yang dikemukakan oleh Siagian (2010) tentang perhitungan dan pemberian insentif yaitu dengan mempertimbangkan kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, serta evaluasi jabatan. Dari fakta tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan penerimaan kompensasi yang diberikan, selain karena gaji yang tidak sesuai standar upah minimum, jumlah insentif juga terbilang lebih sedikit bila dibandingkan dengan penerimaan insentif di hotel melati lainnya. Dalam hal ini penulis menyimpulkan ada indikasi bahwa perusahaan belum menemukan penyebab akan permasalahan diatas, dikarenakan setiap akhir tahun perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan, namun pada kenyataannya karyawan merasa tidak puas dengan kebijakan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Kompensasi, seperti yang dikemukakan Hasibuan (2013) secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga, dan darma wisata. Kompensasi merupakan sarana memotivasi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan kinerjanya dalam

perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas pelayanan karyawan. Semakin baik kualitas pelayanan maka tingkat kepuasan pelanggan akan meningkat dan mendorong pelanggan untuk kembali menggunakan jasa pada perusahaan tersebut.

Pemberian kompensasi Hotel Ardicandra Jember adalah sebagai berikut :

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan Hari Raya
4. Pakaian Dinas
5. Mushala

(Sumber : Hotel Ardicandra Jember, 2016)

Data yang menunjukkan penurunan kinerja karyawan, dan juga data yang menunjukkan adanya indikasi ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan kompensasi yang diberikan perusahaan diduga saling berkaitan, jika dibiarkan maka akan menyebabkan terhambatnya tujuan yang ingin dicapai perusahaan, seperti menurunnya jumlah hunian Hotel Ardicandra Jember. Dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa terjadi penurunan jumlah hunian kecuali pada tahun 2012, namun kenaikan hunian pada tahun tersebut tidak signifikan. Berikut adalah jumlah hunian Hotel Ardicandra Jember.

Tabel 1.4 Total Hunian Hotel Ardicandra Jember

Tahun	Total Hunian (kamar)
2011	4248
2012	4272
2013	4128
2014	3732
2015	3624

Sumber : Hotel Ardicandra Jember (2016)

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pada Hotel Ardicandra Jember”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan di atas maka pokok permasalahan dari penelitian ini adalah “apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada Hotel Ardicandra Jember?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pada Hotel Ardicandra Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi perusahaan

Untuk memberikan masukan bagi manajemen Hotel Ardicandra Jember dalam memberikan kompensasi demi meningkatkan kinerja.

b. Bagi akademisi

Sebagai bahan referensi dan sumber informasi yang dapat membantu penelitian sejenis.

c. Bagi pihak peneliti

Penulis dapat mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pada karyawan Hotel Ardicandra Jember.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber daya manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Bangun (2012:31) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk menciptakan pekerja yang dapat menghasilkan produk (barang dan jasa) yang memiliki daya saing. Mangkunegara (2012:2) menjelaskan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai berikut.

”Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Hasibuan (2013:9) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari penjelasan di atas, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menciptakan peran tenaga kerja yang efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan dengan menghasilkan produk (barang atau jasa) yang memiliki daya saing tinggi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:21) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

Perencanaan dilakukan dengan menerapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian program kepegawaian yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dengan organisasi yang kuat akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

e. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dengan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan dan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan di masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung uang ataupun barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai

dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada upah minimum pemerintah.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara kondisi mental, fisik, dan loyalitas karyawan agar mereka mau tetap bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa kedisiplinan yang baik maka akan sulit untuk mewujudkan tujuan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan dan norma-norma yang ada di dalam perusahaan.

j. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi dikarenakan kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Husein Umar (2003:16) berpendapat, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Bangun (2012:10) kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan

penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Bangun (2012:255) kompensasi dapat dibagi dalam dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif).

- a. Gaji pokok merupakan salah satu komponen pendapatan yang diterima karyawan, biasanya dalam bentuk upah atau gaji. Gaji pokok adalah gaji dasar yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan. Besarnya gaji pokok dapat ditentukan berdasarkan lamanya bekerja, tingkat pendidikan, ketrampilan yang dimiliki. Gaji pokok dapat berubah sesuai perubahan tingkatan pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja.
- b. Bentuk imbalan kerja yang diterima karyawan berdasarkan kinerja individu atau kelompok disebut kompensasi variabel. Kompensasi variabel adalah kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang secara langsung bila dapat menghasilkan pekerjaan melebihi standart, kelebihanannya dibayarkan bonus dan insentif. Besarnya kompensasi variabel tergantung pada berapa banyak karyawan dapat menghasilkan pekerjaan melampaui standar yang ditetapkan.

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi dimasa akan datang yang telah disepakati sebelumnya. Kompensasi tidak langsung dapat dilakukan melalui pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, liburan atas biaya perusahaan, dan

dana pensiun. Setiap karyawan akan mendapatkan hak perlindungan kesehatan dalam bentuk asuransi. Para karyawan yang mengalami kecelakaan kerja akan memperoleh dana pertanggungjawaban dari asuransi sebesar yang telah ditetapkan. Bentuk kompensasi lain yang sama pentingnya yaitu membayar sejumlah dana kepada karyawan ketika tidak mampu lagi bekerja, disebut dana pensiun.

Hasibuan (2013:118) menyebutkan macam-macam kompensasi secara garis besar ada dua yaitu:

a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung berupa:

- 1) Gaji, adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja;
- 2) Upah, adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya;
- 3) Insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

b. Kompensasi tidak langsung, merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan atas kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Bentuk kompensasi tidak langsung seperti : tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga, dan darma wisata.

Kompensasi langsung yang diberikan Hotel Ardicandra Jember adalah gaji dan insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung yang diberikan Hotel Ardicandra Jember adalah tunjangan hari raya, pakaian dinas, dan mushala.

2.2.3 Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2013:121) menjelaskan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain sebagai berikut:

- a. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedang pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
- b. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial, dan egoistik, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.
- c. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal eksistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- f. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.3 Gaji

Mathis dan Lackson (2002:165) berpendapat, gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi. Hasibuan (2013:118) berpendapat, gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Menurut Armstrong dan Murlis (1994:7), gaji diartikan sebagai bayaran pokok yang diterima oleh seseorang, tidak termasuk unsur-unsur variabel dan tunjangan lainnya.

Dari pernyataan-pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan bentuk kompensasi berupa bayaran pokok yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan dengan tujuan mendorong kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan

2.4 Insentif

2.4.1 Pengertian Insentif

Harsono (2012:21) berpendapat, insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik. Menurut Panggabean (2012:93), Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Menurut Moehariono (2012:259) “Insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya”.

Dari pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan alat untuk mendorong karyawan agar lebih meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.4.2 Perhitungan atau Pertimbangan Pemberian Insentif

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan pemberian insentif menurut Siagian (2007:269) antara lain sebagai berikut :

a. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.

Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang berusia agak lanjut.

b. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut :

1) Kelemahan

- a) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu berproduksi lebih dari rata-rata.
- b) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
- c) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
- d) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai

2) Kelebihan

Di samping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

- a) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- b) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik
- c) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

c. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

d. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

e. Keadilan dan Kelayakan

1) Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

2) Kelayakan

Di samping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/ instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

f. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

2.5 Konsep Kinerja

2.5.1 Kinerja

Menurut Sutrisno (2010:170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sutrisno (2010:171) menyatakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika.

2.5.2 Penilaian Kinerja

Mangkuprawira (2009:232) menyatakan penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Sutrisno (2010: 172) secara umum penilaian kinerja terdapat empat aspek, yaitu.

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d. Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Konsekuensinya setiap karyawan harus memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dalam penilaian kinerja yang dikemukakan Sutrisno (2010), peneliti tidak memasukkan kuantitas dalam tabel operasional variabel, dikarenakan tidak adanya produk yang dihasilkan dalam manajemen perusahaan pada Hotel Ardicandra Jember.

2.5.3 Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja

Menurut Gaspersz (2005:68), tujuan dari pengukuran kinerja adalah untuk menghasilkan data, yang kemudian apabila data tersebut dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat bagi pengguna data tersebut. Berdasarkan tujuan pengukuran kinerja, maka suatu metode pengukuran kinerja harus dapat menyelaraskan tujuan organisasi perusahaan secara keseluruhan tujuan organisasi secara keseluruhan (*goal congruence*).

Suatu pengukuran kinerja akan menghasilkan data, dan data yang telah dianalisis akan memberikan informasi yang berguna bagi peningkatan pengetahuan para manajer dalam mengambil keputusan atau tindakan manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi (Gaspersz, 2005:68). Manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah:

- a. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan.
- b. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- c. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*).
- d. Membuat suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkrit sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
- e. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi *reward* atas perilaku yang diharapkan itu.

2.6 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasibuan (2013:117) mengemukakan bahwa jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja. Suatu cara perusahaan meningkatkan kinerja adalah melalui kompensasi. Suatu instansi atau perusahaan harus dapat menentukan sistem kompensasi yang sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan yakin dan mengerti bahwa apa yang mereka terima telah sesuai dengan hasil kerja mereka. Apabila kompensasi yang diterima telah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan hal tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Sedangkan bila kompensasi tidak memadai maka kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan akan turun. Sistem imbalan harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi.

Kebijaksanaan yang adil dan layak dapat dilakukan misalnya dengan memberikan jumlah kompensasi yang cukup sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik. Kebijakan kompensasi langsung dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan. Oleh karena itu kebijaksanaan tersebut diharapkan dapat memuaskan kedua belah pihak, yaitu peningkatan kompensasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Jaminan penghasilan yang lebih baik sangat penting bukan saja bagi kemanusiaan akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja.

2.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Program kompensasi yang baik, memang cenderung meningkatkan prestasi individu. Apabila kompensasi yang diterapkan dalam organisasi/ perusahaan tersebut tidak sesuai dengan situasi dan kondisi internal organisasi, seperti tingkat keahlian dan kematangan karyawannya maka akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam menjalankan tugas yang buruk sehingga kinerjanya akan menurun, karena kompensasi yang diterapkan dengan tingkat keahlian dan kematangan dari karyawan tidak relevan sehingga efektivitas kompensasi yang diterapkan kurang memenuhi harapan.

Menurut Samsudin (2010:187-188) “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 atau kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja cenderung menurun”. Pemberian kompensasi yang efektif merupakan usaha-usaha pihak perusahaan untuk dapat memberikan motivasi pada karyawan agar mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Berdasarkan uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa setiap perusahaan harus mempunyai semangat dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan keadaan dan kondisi yang ada.

Hal tersebut akan memudahkan adanya hubungan serasi dan seimbang antara hasil kinerja dengan kemampuan dan kematangan dari karyawan sehingga usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

2.8 Penelitian Terdahulu

Kinerja sangat erat kaitannya dengan kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan terhadap para karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Amrullah 2012	Laura 2012	Andhika S.Y 2016
Judul	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Wilayah Makasar	Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di ruang Perawatan VIP Anggrek dan Ruang Perawatan K, RS. Persatuan Gereja Indonesia Cikini, Jakarta)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pada Hotel Ardicandra Jember
Variabel	Kompensasi Finansial (X1) Kompensasi non Finansial (X2) Kinerja (Y)	Kompensasi Langsung (X1) Kompensasi tidak langsung (X2) Kinerja (Y) Analisis regresi linear berganda	Kompensasi (X) Kinerja (Y)
Metode Analisis	Analisis regresi linear berganda	terbukti bahwa secara simultan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Analisis regresi linear sederhana
Hasil	terbukti Kompensasi Finansial dan non Finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Wilayah Makasar	terbukti bahwa secara simultan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	

Sumber : Data diolah dari berbagai sumber (2015)

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Obyek dan tujuan dari suatu penelitian akan menentukan jenis penelitian yang dipergunakan. Berdasarkan obyek dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori atau penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Pasolong (2005:41) penelitian penjelasan adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, penelitian kuantitatif pada dasarnya yaitu menguji teori dan teori yang digunakan sudah relevan (mantap) (Pasolong, 2005:127).

Jadi dalam penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang akan diteliti. Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja (Y).

3.2 Sumber dan Jenis Data

Sumber data dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Data Primer (*primary data*)

Data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa interview, observasi.

2. Data Sekunder (*secondary data*)

Data yang diperoleh/ dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain. Biasanya sumber tidak langsung berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi.

Jenis data dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Data Kualitatif. Data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi. Bentuk lain data kualitatif adalah gambar yang diperoleh melalui pemotretan atau rekaman video. Data kualitatif berfungsi untuk mengetahui kualitas dari sebuah objek yang akan diteliti. Data ini bersifat abstrak sehingga peneliti harus benar-benar memahami kualitas dari objek yang akan diteliti.
2. Data Kuantitatif. Data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang akan diteliti. Data ini bersifat nyata atau dapat diterima oleh panca indera sehingga peneliti harus benar-benar jeli dan teliti untuk mendapatkan keakuratan data dari objek yang akan diteliti.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di Hotel Ardicandra Jember yang berlokasi di Jl. Gajah Mada no. 222 Kabupaten Jember. Alasan penentuan lokasi ini adalah karena lokasi dari perusahaan ini cukup strategis. Dengan pertimbangan sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan di muka maka obyek yang paling sesuai adalah Hotel Ardicandra Jember.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilaksanakan di Hotel Ardicandra Jember akan dilakukan terhitung 2 bulan sejak diterimanya surat ijin penelitian pada perusahaan.

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2002:108) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Pengertian populasi menurut Furchan (2007:80) Populasi adalah objek, seluruh anggota kelompok orang, atau kejadian yang telah dirumuskan oleh peneliti secara jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Ardicandra Jember yang berjumlah 18 orang. Sedangkan pengertian sampel menurut Sugiyono (2013:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2011:96). Menurut Arikunto (2006:130) apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi, sehingga secara umum populasi adalah keseluruhan data yang diteliti.

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan pada Hotel Ardicandra Jember

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	<i>Operational Manager</i>	1
2	<i>Accounting</i>	1
3	<i>Receptionist</i>	3
4	<i>Roomboy</i>	5
5	<i>Cook & Cook Helper</i>	3
6	<i>Laundry</i>	2
7	<i>Security</i>	3
Jumlah		18

Sumber : Diolah oleh peneliti (2016)

3.5 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pada Hotel Ardicandra Jember. Berdasarkan rumusan masalah, dan hasil tinjauan dari landasan teori maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut.



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran Penelitian (Sumber: Data diolah oleh penulis)

Tujuan dari kerangka konseptual adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) yaitu Kompensasi terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja pada Hotel Ardicandra Jember.

3.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan penelitian yang masih kurang atau belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian (Bungin, 2014:85). Oleh karena itu peneliti dituntut untuk dapat merumuskan hipotesis dengan jelas. Menurut Pasolong (2005:51) berdasarkan jenisnya hipotesis dibedakan menjadi dua yaitu hipotesis nol atau hipotesis statistik (diberi simbol H_0) dan hipotesis alternatif atau hipotesis kerja (diberi simbol H_a). Hipotesis nol yaitu hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh antara variabel, sedangkan hipotesis alternatif yaitu hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- a. H_0 : tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pada Hotel Ardicandra Jember
- b. H_a : adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pada Hotel Ardicandra Jember

3.7 Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Independent/Bebas (X)

Variabel Independent/Bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X). Indikator untuk mengukur kompensasi Hotel Ardicandra Jember adalah sebagai berikut :

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan hari raya
- d. Pakaian dinas
- e. Mushala

3.7.2 Variabel dependent/ Terikat (Y)

Variabel dependent/Terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y). Indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- b. Waktu kerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.
- c. Kerjasama atau peran dalam kelompok sesuai standart perusahaan.

Tabel 3.2 Tabel Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Kompensasi (X)	a. Gaji	1. Gaji yang diterima sesuai dengan ketepatan waktu
		2. Gaji yang diterima sesuai UMR
		3. Gaji yang diterima sesuai dengan aturan
	b. Insentif	4. Insentif yang diterima sesuai dengan ketepatan waktu.
		5. Insentif yang diterima sesuai dengan kinerja
		6. Insentif yang diterima sesuai dengan lama kerja
		7. Insentif yang diterima sesuai dengan senioritas
		8. Uang makan diterima setiap hari
		9. Uang makan yang diterima nominalnya sesuai aturan perusahaan
	c. Tunjangan Hari Raya	10. THR diberikan sesuai dengan ketepatan waktu.
	d. Pakaian Dinas	11. Pakaian kerja yang diterima sesuai dengan kredibilitas perusahaan.
		12. Masa penggantian pakaian kerja
		13. Penggantian pakaian kerja diberikan tepat waktu
	e. Mushala	14. Fasilitas Mushala bersih. 15. Peralatan Ibadah layak pakai
	Kinerja (Y)	1. Kualitas
2. Meminimalisir kesalahan dalam bekerja		
3. Memahami tugas yang diberikan perusahaan		
4. Penampilan sesuai <i>standart</i> perusahaan		
5. Melayani tamu sesuai <i>standart</i> perusahaan		
2. Waktu kerja		6. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
		7. Melakukan laporan rutin kepada pimpinan
		8. Mendahulukan kepentingan pekerjaan dibanding dibanding kepentingan pribadi
		9. Tidak pernah absen masuk kerja
		10. Tepat waktu jam masuk
		11. Saat jam aktif kerja melakukan pekerjaan sesuai <i>job description</i>
		12. Tepat waktu jam pulang
		13. Tidak meninggalkan tempat kerja saat jam aktif kerja
3. Kerjasama		14. Berinisiatif memberikan bantuan pada rekan kerja
		15. Bersedia dibantu oleh rekan kerja
		16. Saling membantu dengan rekan

Sumber: Data diolah dari Hasibuan (2013:121) dan Sutrisno (2010: 172)

3.8 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Responden dapat memilih jawaban melalui alternatif yang sudah disediakan sehingga hal ini memudahkan responden dalam menjawab daftar pertanyaan.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari instansi dan pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan penelitian. Data tersebut dapat diperoleh dari Hotel Ardicandra Jember serta dari literatur lain yang mendukung dalam penelitian ini.

3.9 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sarjono dan Julianita (2011:6) skala likert adalah yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item* pertanyaan. Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban.

Bentuk pilihan ganda diberi skor sebagai berikut :

1. Selalu : diberi skor 4
2. Sering : diberi skor 3
3. Jarang : diberi skor 2
4. Tidak Pernah : diberi skor 1

Memodifikasi skala likert dari 5 jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban yang di tengah berdasarkan alasan sebagai berikut (Hadi, 2015:20):

1. Kategori di tengah mempunyai arti ganda. Biasanya diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberi jawaban, atau bahkan ragu-ragu.
2. Tersedianya jawaban di tengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, ke arah sesuai atau tidak sesuai.
3. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah sesuai atau tidak sesuai. Jika disediakan 5 jawaban, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari para responden.

Penelitian ini menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat jawaban dengan alasan bahwa dalam penelitian ini peneliti ingin memperoleh informasi dari responden yang mengarah antara setuju dan tidak setuju/ positif dan negatif, dengan demikian tidak mengurangi informasi yang diperoleh dari para responden.

Menurut Nasution (2004:61) sifat pengukuran terbagi menjadi dua, yaitu positif dan negatif. Pernyataan yang bersifat positif diberi skor mulai dari angka tertinggi ke terendah dan pernyataan negatif diberi skor mulai dari angka terendah ke tertinggi.

Tabel 3.3 Sifat Pengukuran

Sifat Pengukuran	Selalu	Sering	Jarang	Tidak Pernah
Positif	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4

Sumber : Nasution (2004:61)

Jadi dalam penelitian ini nilai pengukuran dimulai dari angka tertinggi ke terendah yaitu 4, 3, 2, 1 karena semua pernyataan dalam penelitian ini bersifat positif.

3.10 Metode Transformasi Data

Menurut Riduwan dan Kuncoro (dalam Sarjono dan Julianita, 2011:12) mentransformasikan data ordinal ke data interval bertujuan untuk memenuhi sebagian

dari syarat analisis parametrik, dimana data setidaknya berskala interval. Jenis data dalam penelitian ini adalah data ordinal, sehingga data tersebut harus diubah menjadi interval dengan cara mengubah data ordinal menjadi data interval melalui *Method of successive interval* (MSI). Dalam penelitian ini, mentransformasikan data ordinal ke data interval menggunakan bantuan Excel

3.11 Teknik Analisis Data

3.11.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Simamora, 2006:58). Salah satu cara untuk mengukur tingkat validitas dengan menghitung korelasi masing-masing skor pertanyaan terhadap skor total konstruk. Apabila korelasi masing-masing skor pertanyaan dengan skor total menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka kuesioner dinyatakan valid dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:75) :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

X = skor pertanyaan

Y = skor total

N = jumlah sampel

3.11.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama (Simamora, 2006:63).

Uji reliabilitas ini menggunakan tehnik *Cronbach Alpha*, dimana instrumen dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* di atas 0,6 yakni sebagai berikut :

$$a = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

- a = koefisien reliabilitas
- r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

3.11.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen secara individual. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau menurunnya nilai dalam variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan atau menurunkan nilai variabel independen, atau untuk meningkatkan nilai variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan nilai variabel independen atau sebaliknya (Sugiyono, 2013:237).

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Menurut Tika (2006:89), analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : nilai variabel dependen, yaitu insentif

a : harga Y, bila $X = 0$ (harga konstan)

b : koefisien regresi, b positif (+) = naik dan bila b minus (-) = turun

X : nilai variabel independen, yaitu kinerja karyawan

3.11.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah uji t. Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel kompensasi terhadap kinerja. Rumusnya adalah (Priyatno, 2010:59).

$$t = \frac{bi}{Sbi}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

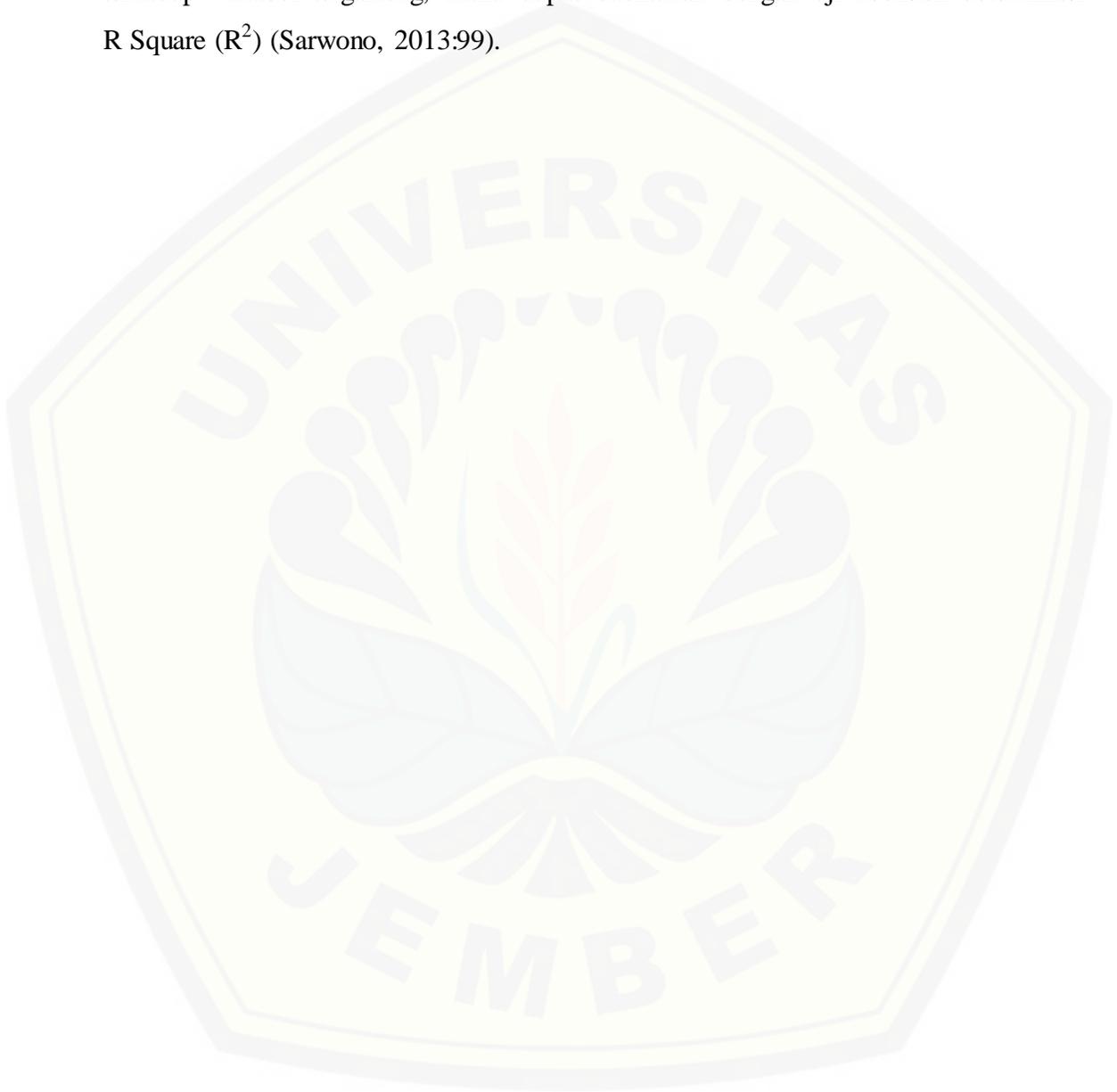
S (bi) = *standard error* dari koefisien korelasi

Dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya;
- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

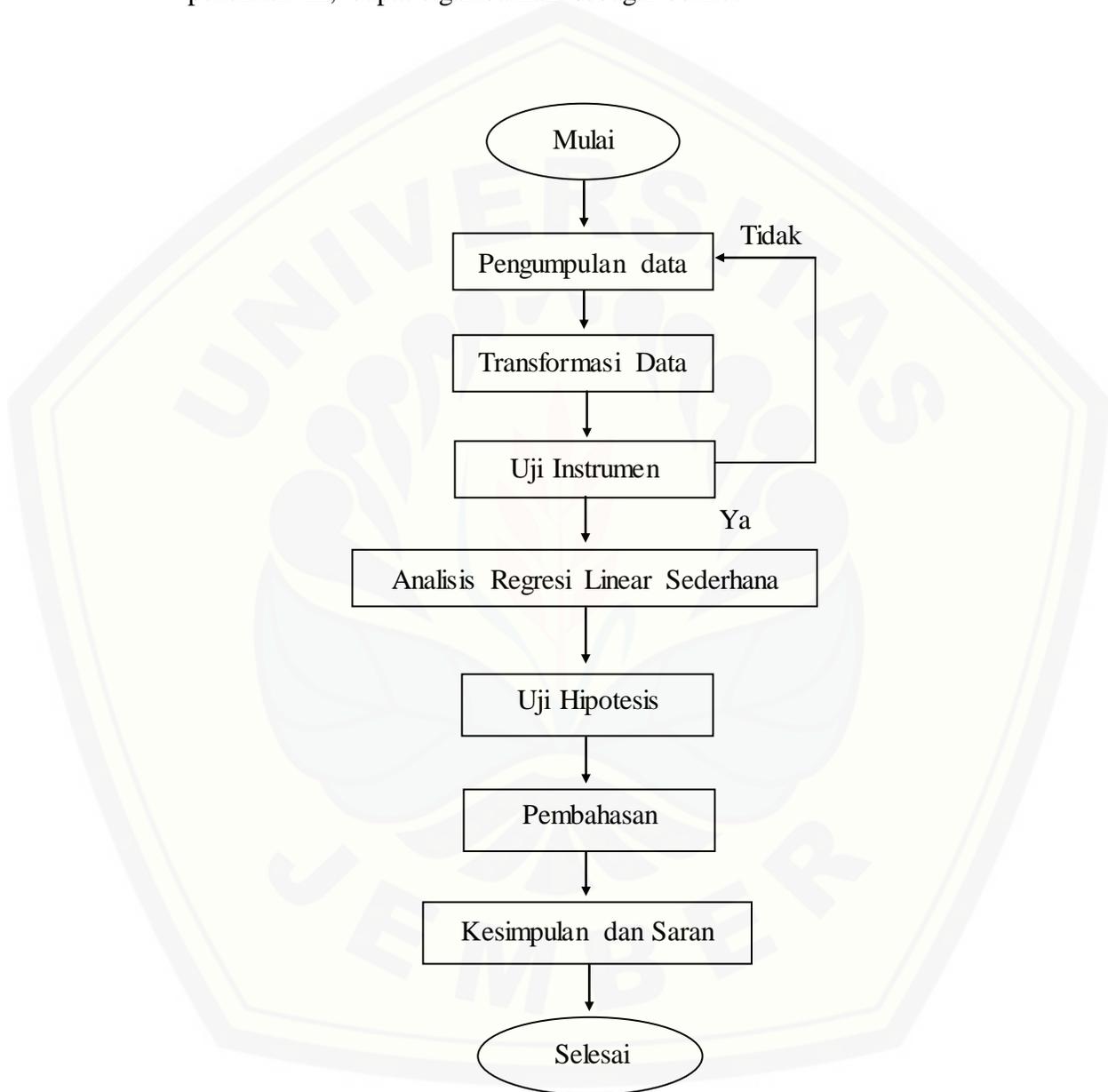
3.11.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besarnya variabilitas variabel tergantung dan untuk mengetahui besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung, maka dapat ditentukan dengan uji koefisien determinasi R Square (R^2) (Sarwono, 2013:99).



3.12 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mengetahui secara ringkas alur pemecahan masalah dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. Mulai merupakan permulaan dan persiapan penelitian terhadap masalah yang diteliti.
2. Melakukan pengumpulan data.
3. Setelah pengumpulan data, data yang diperoleh berupa data ordinal harus ditransformasi data menjadi data interval dengan metode suksensif interval (MSI)
4. Melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mendapatkan data yang akurat dan mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi.
5. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana untuk mengambil pengaruh variabel X terhadap Y.
6. Melakukan Uji Hipotesis.
7. Melakukan Pembahasan.
8. Menarik kesimpulan dan memberikan saran
9. Selesai.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Hotel Ardicandra Jember dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Hotel Ardicandra Jember.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada Hotel Ardicandra Jember dengan arah positif, artinya jika ada peningkatan pada variabel kompensasi maka variabel kinerja juga akan meningkat. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa dengan adanya kompensasi akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan kesimpulan penelitian, maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Perusahaan melakukan evaluasi pemberian kompensasi karyawan agar sesuai dengan kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, serta evaluasi jabatan. Hal ini perlu dilakukan agar karyawan dapat menerima penghasilan sesuai dengan kualifikasi dan kinerja yang mereka miliki;
2. Perusahaan perlu melakukan survey terhadap karyawan mengenai kualitas dan kuantitas kompensasi yang diterima oleh karyawan perusahaan untuk meningkatkan kinerja mereka.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih memperluas jangkauan penelitian dengan menambahkan jumlah variabel penelitian, atau mencari faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

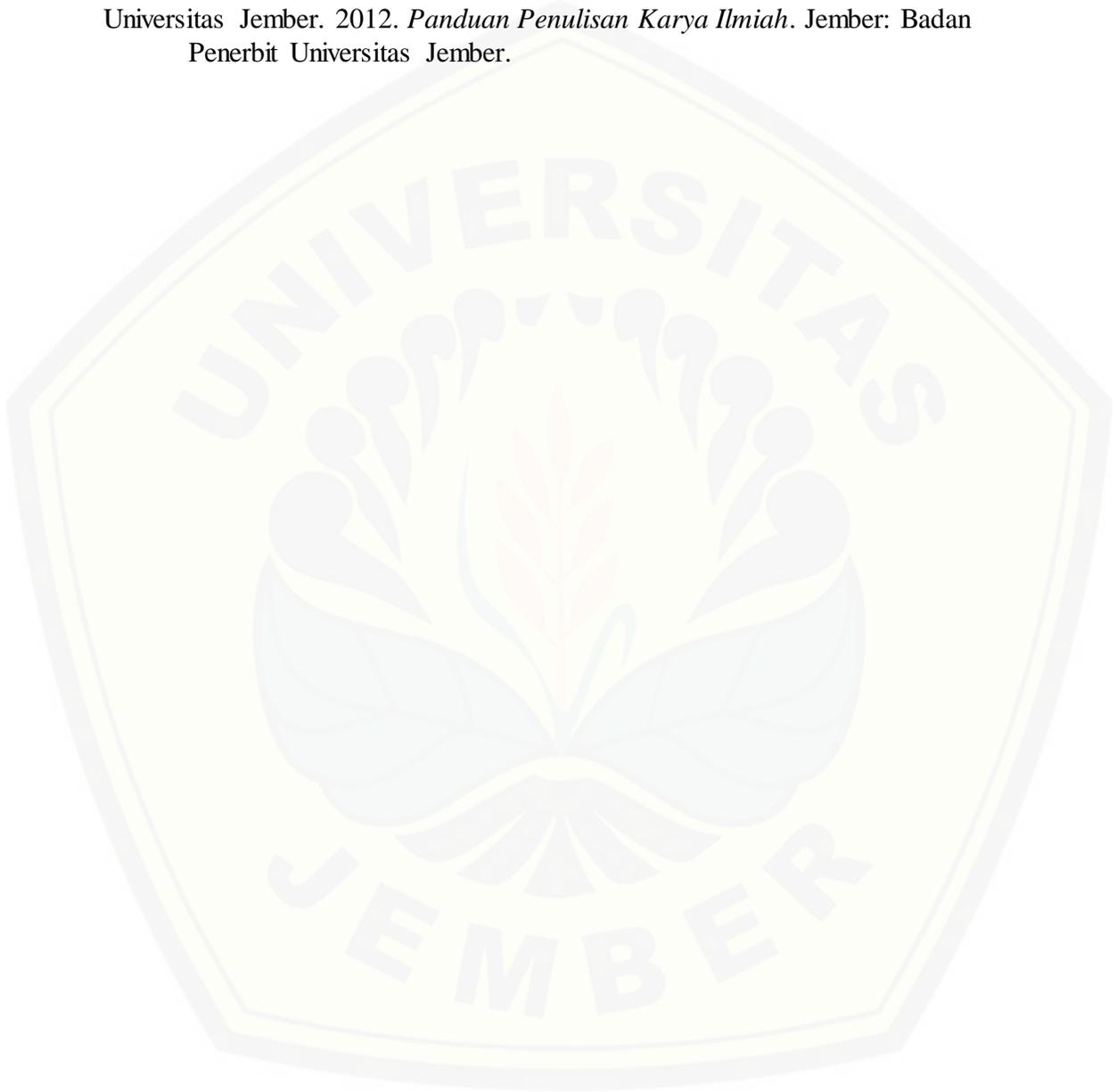
- Amrullah, A. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK. Wilayah Makassar.* Diakses dari [Http://repository.unhas.ac.id/bistream/handle/.../2058/SKRIPSI%20FULL](http://repository.unhas.ac.id/bistream/handle/.../2058/SKRIPSI%20FULL).
- Amstrong, Michael dan Herlen Murlis. 1994. *Pedoman Praktis Sistem Penggajian.* Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Arikunto, S., 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.
- Bungin, M. B. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya.* Edisi Kedua. Jakarta: Kencana.
- Gaspersz, Vincent. 2005. *Total Quality Management.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Metodologi Riset.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Harsono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
<http://gudangartikelpendidikan.blogspot.co.id/2011/11/pengertian-dan-klasifikasi-hotel.html>
- Laura, Hana. 2012. *Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Ruang Perawatan K, RS. Persatuan Gereja Indonesia Cikini, Jakarta)* Diakses dari [Http://repository.maranatha.edu/9743/9/1055009_References.pdf](http://repository.maranatha.edu/9743/9/1055009_References.pdf)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.
- . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosida.
- Mathis, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Salemba Empat.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyono, S. 2012. *Statistika Untuk Ekonomi*. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Nasution. 2004. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, H. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Makassar: Lembaga Penelitian Unhas (Lephas).
- Prayitno, D. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Samsudin, Sadili 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sarjono, Hartanto dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat
- Sarwono, J. 2013. *12 Jurus Ampuh SPSS Untuk Riset Skripsi*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.
- Siagian, S.P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan 14*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (edisi 3)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.

Tika, P. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Putaka Utama.

Universitas Jember. 2012. *Panduan Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Badan Penerbit Universitas Jember.



LAMPIRAN A. KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PADA HOTEL
ARDICANDRA JEMBER

Kepada

Yth. Saudara Responden

Di tempat

Dengan Hormat,

Memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rezeki dan hidayahnya sehingga saya dapat melakukan penelitian di Hotel Ardicandra Jember. Berdasarkan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Hotel Ardicandra Jember** sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, maka dengan ini saya mengharapkan bantuan saudara untuk mengisi daftar pertanyaan yang saya sertakan dibawah ini.

Agar memperoleh masukan yang berarti, saya berharap kuesioner ini diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, semua sumber dan data yang diperoleh dijamin kerahasiaannya.

Atas perhatian dan bantuannya saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Andhika Septian Yudhistira

Lembar Kuesioner

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pada Hotel Ardicandra Jember

Identitas Responden

Nomor Responden :

Usia :tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

Keterangan : *) Coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian:

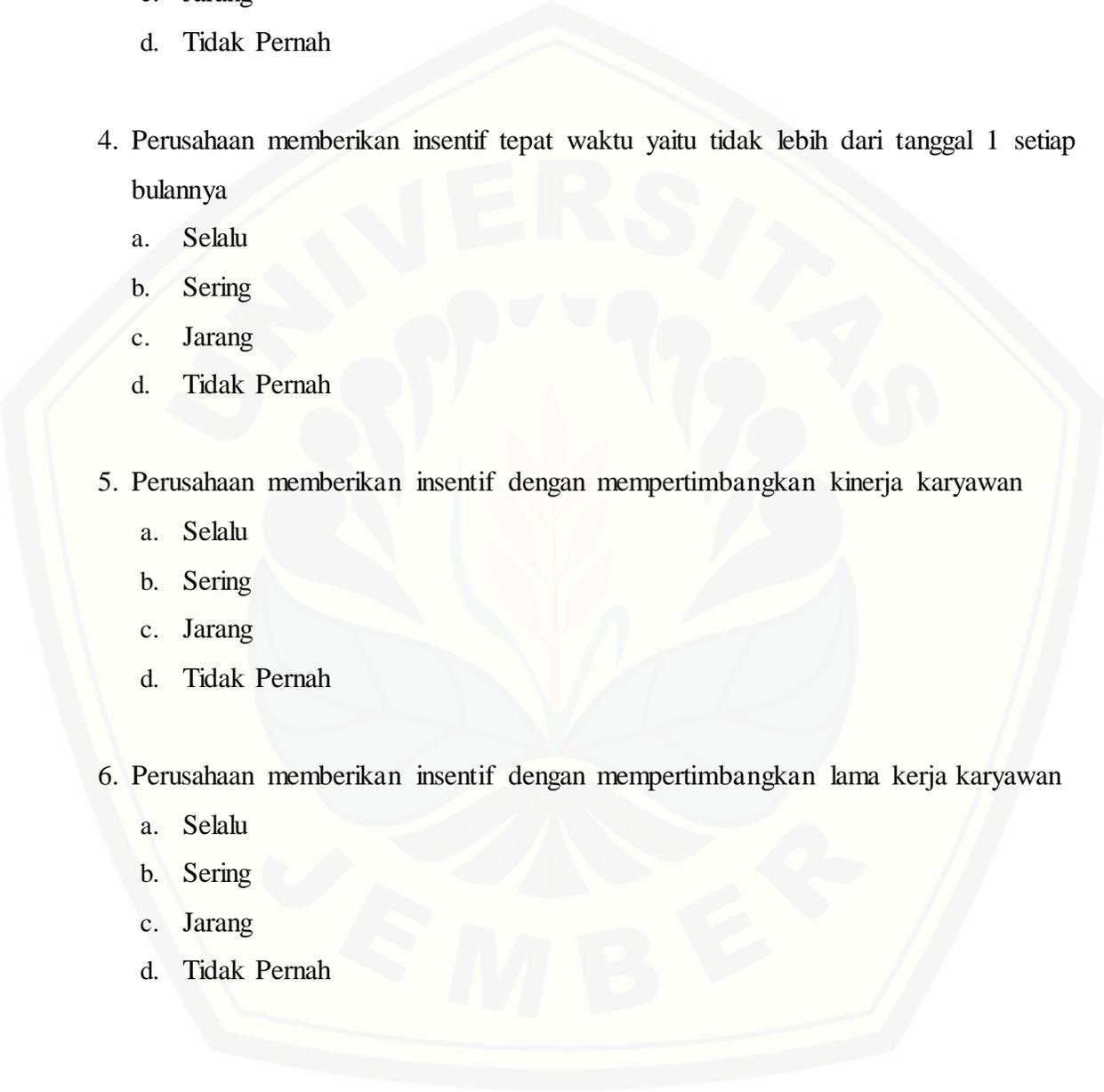
Berilah tanda cek (✓) pada pilihan jawaban yang menurut Bpk/Ibu/Sdr sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya dalam kurun waktu 6 bulan terakhir.

A. Kompensasi (X)

1. Perusahaan memberikan gaji tepat waktu yaitu tidak lebih dari tanggal 1 setiap bulannya
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah

2. Gaji yang diberikan sesuai Upah Minimum Regional (UMR) senilai Rp. 1.629.000
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah

3. Gaji yang diberikan sesuai dengan aturan perusahaan

- 
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
4. Perusahaan memberikan insentif tepat waktu yaitu tidak lebih dari tanggal 1 setiap bulannya
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
5. Perusahaan memberikan insentif dengan mempertimbangkan kinerja karyawan
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
6. Perusahaan memberikan insentif dengan mempertimbangkan lama kerja karyawan
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
7. Perusahaan memberikan insentif dengan mempertimbangkan senioritas karyawan
- a. Selalu
 - b. Sering

- c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
8. Perusahaan memberikan uang makan setiap hari
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
9. Perusahaan memberikan uang makan dengan nominal sesuai standart perusahaan
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
10. Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan 2 minggu sebelum hari raya
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
11. Perusahaan memberikan pakaian kerja dengan kualitas baik
- a. Selalu
 - b. Sering

- c. Jarang
- d. Tidak Pernah

12. Penggantian pakaian kerja diperbarui oleh perusahaan setiap 1 tahun

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Jarang
- d. Tidak Pernah

13. Penggantian pakaian kerja yang baru diberikan tepat waktu yaitu setiap bulan januari

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Jarang
- d. Tidak Pernah

14. Fasilitas Mushala kebersihannya terjaga

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Jarang
- d. Tidak Pernah

15. Peralatan Ibadah yang disediakan perusahaan layak pakai

- a. Selalu
- b. Sering

- c. Jarang
- d. Tidak Pernah

A. Kinerja (Y)

1. Saya menyelesaikan tugas dengan tepat sasaran
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
2. Saya meminimalisir kesalahan dalam bekerja
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
3. Saya paham dengan tugas yang diberikan perusahaan
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
4. Saya berpenampilan sesuai dengan standart perusahaan
 - a. Selalu
 - b. Sering

- c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
5. Saya melayani tamu sesuai standart perusahaan
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
6. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
7. Saya rutin melakukan laporan pada pimpinan
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
8. Saya mendahulukan kepentingan kerja dibanding kepentingan pribadi
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
9. Saya tidak pernah absen masuk kerja
- a. Selalu
 - b. Sering

- c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
10. Saya tepat waktu saat jam masuk kerja
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
11. Saat jam aktif kerja saya melakukan pekerjaan sesuai job description
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
12. Saya tepat waktu saat jam pulang kerja
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
13. Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja saat jam aktif kerja
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Tidak Pernah
14. Saya berinisiatif memberikan bantuan pada rekan kerja secara profesional
- a. Selalu
 - b. Sering

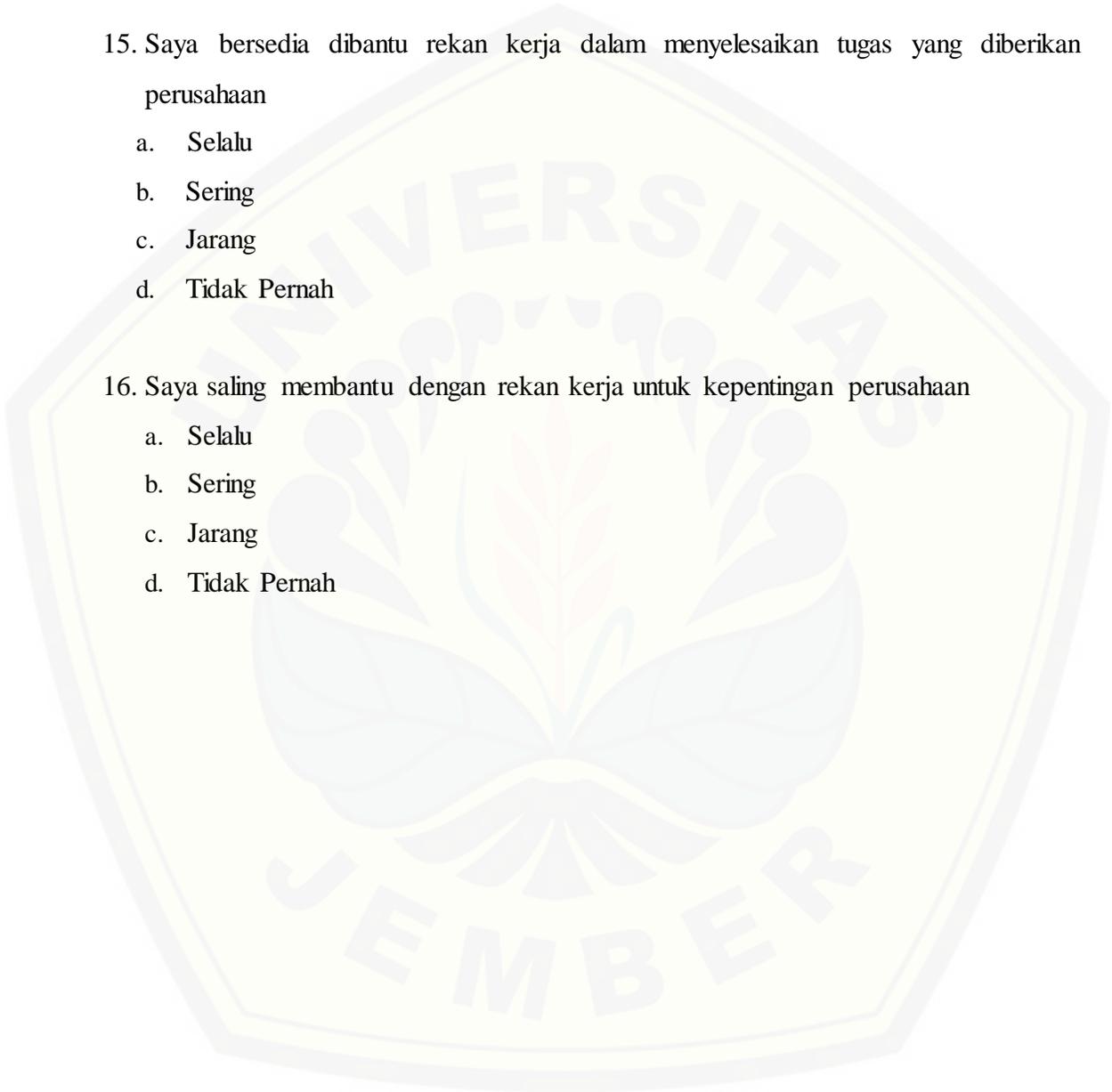
- c. Jarang
- d. Tidak Pernah

15. Saya bersedia dibantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Jarang
- d. Tidak Pernah

16. Saya saling membantu dengan rekan kerja untuk kepentingan perusahaan

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Jarang
- d. Tidak Pernah



LAMPIRAN B. REKAPITULASI DATA KUESIONER DAN *METHOD SUCCESIVE INTERVAL*

NO	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{1.7}	X _{1.8}	X _{1.9}	X _{1.10}	X _{1.11}	X _{1.12}	X _{1.13}	X _{1.14}	X _{1.15}	X
1	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	45
2	4	4	3	4	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	41
3	4	1	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	44
4	4	1	3	4	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	41
5	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	49
6	4	1	3	4	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	45
7	4	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	36
8	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	39
9	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	40
10	3	1	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	2	3	1	32
11	4	2	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	39
12	3	2	2	4	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	40
13	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	42
14	3	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	36
15	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	42
16	4	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	31
17	4	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	31
18	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	28

NO	Y _{1.1}	Y _{1.2}	Y _{1.3}	Y _{1.4}	Y _{1.5}	Y _{1.6}	Y _{1.7}	Y _{1.8}	Y _{1.9}	Y _{1.10}	Y _{1.11}	Y _{1.12}	Y _{1.13}	Y _{1.14}	Y _{1.15}	Y _{1.16}	Y
----	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	---

1	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	52
2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	2	3	2	49
3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	49
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	55
5	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	2	2	47
6	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	58
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	50
8	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	48
9	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	54
10	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	1	2	54
11	4	4	4	2	2	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	49
12	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	48
13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	47
14	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	43
15	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	45
16	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	53
17	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	53
18	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	56

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
1	2.600	3.416	3.483	2.207	2.596	3.018	2.607	2.987	3.646	3.485	2.374	1.000	1.000	2.705	2.918
2	2.600	3.416	2.469	3.414	2.596	3.018	2.607	2.987	2.205	3.485	1.000	1.000	1.000	1.000	1.849
3	2.600	1.000	1.000	2.207	2.596	3.018	2.607	2.987	3.646	3.485	3.690	2.455	2.443	4.409	2.918

4	2.600	1.000	2.469	3.414	1.000	3.018	3.802	1.898	2.205	3.485	2.374	2.455	2.443	2.705	1.849
5	2.600	2.234	1.000	3.414	2.596	5.037	3.802	2.987	3.646	3.485	3.690	3.907	3.816	2.705	2.918
6	2.600	1.000	2.469	3.414	2.596	3.018	4.723	2.987	3.646	3.485	1.000	2.455	2.443	2.705	2.918
7	2.600	1.000	1.000	2.207	1.000	3.018	3.802	1.898	2.205	2.199	2.374	2.455	1.000	2.705	1.000
8	1.000	2.234	1.000	1.000	1.000	3.018	4.723	2.987	2.205	2.199	2.374	2.455	2.443	2.705	1.849
9	1.000	1.000	1.000	2.207	1.000	3.018	3.802	2.987	2.205	2.199	2.374	2.455	2.443	4.409	2.918
10	1.000	1.000	1.000	2.207	1.000	1.000	1.000	2.987	2.205	2.199	2.374	1.000	1.000	2.705	1.000
11	2.600	2.234	1.000	2.207	2.596	3.018	2.607	1.898	3.646	3.485	1.000	1.000	1.000	2.705	2.918
12	1.000	2.234	1.000	3.414	2.596	3.018	2.607	4.517	3.646	2.199	1.000	1.000	1.000	2.705	2.918
13	1.000	2.234	2.469	2.207	2.596	3.018	2.607	2.987	3.646	2.199	2.374	2.455	2.443	2.705	2.918
14	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	3.018	2.607	1.000	3.646	2.199	2.374	2.455	2.443	2.705	2.918
15	1.000	2.799	1.000	2.207	2.596	3.018	2.607	2.987	3.646	2.199	2.374	2.455	2.443	2.705	2.918
16	2.600	1.000	1.000	1.000	1.000	3.018	2.607	1.000	3.646	1.000	1.000	1.000	1.000	2.705	1.000
17	2.600	1.000	1.000	1.000	1.000	3.018	2.607	1.000	3.646	1.000	1.000	1.000	1.000	2.705	1.000
18	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	3.018	2.607	1.898	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16
1	1.000	4.004	2.636	2.345	3.096	2.684	2.164	2.530	2.361	2.421	1.000	4.109	2.199	2.242	3.310	2.181
2	2.671	2.530	2.636	2.345	1.000	4.225	3.298	4.004	3.706	1.000	1.000	2.607	1.000	1.000	3.310	1.000
3	1.000	2.530	1.000	3.706	3.096	4.225	1.000	2.530	2.361	2.421	1.000	4.109	2.199	2.242	2.291	1.000
4	1.000	2.530	2.636	3.706	3.096	2.684	2.164	4.004	3.706	2.421	2.723	2.607	3.485	3.593	2.291	2.181
5	1.000	1.000	1.000	2.345	1.992	2.684	1.000	2.530	3.706	2.421	1.000	2.607	3.485	3.593	2.291	1.000
6	2.671	2.530	2.636	2.345	3.096	4.225	2.164	4.004	2.361	2.421	2.723	2.607	3.485	3.593	4.358	3.229
7	1.000	2.530	1.000	2.345	1.992	2.684	2.164	4.004	2.361	2.421	1.000	4.109	2.199	2.242	3.310	2.181

8	2.671	4.004	2.636	3.706	1.992	2.684	2.164	2.530	1.000	1.000	1.000	2.607	2.199	2.242	2.291	1.000
9	1.000	2.530	1.000	3.706	3.096	2.684	2.164	2.530	2.361	3.839	1.000	4.109	3.485	3.593	3.310	2.181
10	1.000	4.004	2.636	2.345	3.096	4.225	3.298	4.004	2.361	3.839	2.723	1.000	3.485	3.593	1.000	1.000
11	2.671	4.004	2.636	1.000	1.000	4.225	1.000	2.530	1.000	2.421	1.000	2.607	3.485	2.242	3.310	2.181
12	2.671	4.004	1.000	1.000	1.000	2.684	2.164	2.530	1.000	2.421	1.000	2.607	3.485	3.593	3.310	1.000
13	1.000	2.530	1.000	2.345	1.992	2.684	1.000	2.530	2.361	2.421	1.000	2.607	2.199	3.593	2.291	2.181
14	1.000	2.530	2.636	1.000	1.992	1.000	1.000	1.000	1.000	2.421	1.000	4.109	2.199	2.242	2.291	1.000
15	1.000	4.004	2.636	3.706	3.096	2.684	1.000	2.530	1.000	1.000	1.000	2.607	1.000	1.000	2.291	1.000
16	1.000	2.530	2.636	2.345	1.000	2.684	3.298	4.004	2.361	3.839	1.000	2.607	2.199	2.242	4.358	3.229
17	1.000	2.530	2.636	2.345	1.000	2.684	3.298	4.004	2.361	3.839	1.000	2.607	2.199	2.242	4.358	3.229
18	1.000	4.004	2.636	2.345	3.096	2.684	3.298	2.530	2.361	2.421	2.723	4.109	1.000	3.593	4.358	3.229

LAMPIRAN C.VALIDITAS DAN RELIABILITAS

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12
X1.13 X1.14 X1.15 XTotal
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X Total
X1.1 Pearson Correlation	1	.088	.323	.300	.224	.335	.164	-.268	.270	.437	-.038	-.021	-.104	.000	-.100	.256
Sig. (2-tailed)		.729	.191	.226	.372	.174	.514	.282	.279	.070	.880	.934	.682	1.000	.693	.305
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.2 Pearson Correlation	.088	1	.551*	.301	.618**	.168	-.153	.438	.167	.403	-.034	-.185	-.115	-.357	.348	.458
Sig. (2-tailed)	.729		.018	.224	.006	.504	.545	.069	.508	.097	.895	.463	.650	.145	.157	.056
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.3 Pearson Correlation	.323	.551*	1	.387	.385	.000	.085	.231	.107	.496*	-.049	-.109	-.054	-.204	.258	.445
Sig. (2-tailed)	.191	.018		.112	.115	1.000	.738	.357	.672	.036	.846	.668	.833	.417	.301	.064
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.4 Pearson Correlation	.300	.301	.387	1	.596**	.224	.197	.626**	.125	.733**	.115	.252	.249	.000	.429	.693**
Sig. (2-tailed)	.226	.224	.112		.009	.372	.433	.005	.622	.001	.651	.312	.319	1.000	.076	.001
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.5 Pearson Correlation	.224	.618**	.385	.596**	1	.333	-.074	.600**	.557*	.625**	.085	.094	.186	.000	.703**	.740**
Sig. (2-tailed)	.372	.006	.115	.009		.176	.772	.008	.016	.006	.736	.710	.461	1.000	.001	.000
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.6 Pearson Correlation	.335	.168	.000	.224	.333	1	.441	.000	.279	.234	.256	.564*	.557*	.000	.383	.517*
Sig. (2-tailed)	.174	.504	1.000	.372	.176		.067	1.000	.263	.349	.305	.015	.016	1.000	.116	.028
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.7 Pearson Correlation	.164	-.153	.085	.197	-.074	.441	1	.132	-.109	.253	.107	.588*	.505*	.156	.174	.394
Sig. (2-tailed)	.514	.545	.738	.433	.772	.067		.601	.666	.312	.673	.010	.032	.537	.490	.106
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.8 Pearson Correlation	-.268	.438	.231	.626**	.600**	.000	.132	1	.000	.469*	.256	.169	.223	.141	.498*	.614**
Sig. (2-tailed)	.282	.069	.357	.005	.008	1.000	.601		1.000	.050	.305	.502	.374	.576	.035	.007
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.9 Pearson Correlation	.270	.167	.107	.125	.557*	.279	-.109	.000	1	.232	.111	.140	.224	.394	.558*	.450
Sig. (2-tailed)	.279	.508	.672	.622	.016	.263	.666	1.000		.354	.661	.580	.371	.106	.016	.061
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.10 Pearson Correlation	.437	.403	.496*	.733**	.625**	.234	.253	.469*	.232	1	.374	.338	.363	.166	.619**	.829**
Sig. (2-tailed)	.070	.097	.036	.001	.006	.349	.312	.050	.354		.127	.170	.139	.511	.006	.000
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Pearson Correlation	-.038	-.034	-.049	.115	.085	.256	.107	.256	.111	.374	1	.731**	.682**	.544*	.333	.510*

X1.11	Sig. (2-tailed)	.880	.895	.846	.651	.736	.305	.673	.305	.661	.127		.001	.002	.020	.177	.031
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.12	Pearson Correlation	-.021	-.185	-.109	.252	.094	.564*	.588*	.169	.140	.338	.731**	1	.926**	.399	.427	.594**
	Sig. (2-tailed)	.934	.463	.668	.312	.710	.015	.010	.502	.580	.170	.001		.000	.101	.077	.009
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.13	Pearson Correlation	-.104	-.115	-.054	.249	.186	.557*	.505*	.223	.224	.363	.682**	.926**	1	.394	.558*	.636**
	Sig. (2-tailed)	.682	.650	.833	.319	.461	.016	.032	.374	.371	.139	.002	.000		.106	.016	.005
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.14	Pearson Correlation	.000	-.357	-.204	.000	.000	.000	.156	.141	.394	.166	.544*	.399	.394	1	.407	.322
	Sig. (2-tailed)	1.000	.145	.417	1.000	1.000	1.000	.537	.576	.106	.511	.020	.101	.106		.094	.192
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.15	Pearson Correlation	-.100	.348	.258	.429	.703**	.383	.174	.498*	.558*	.619**	.333	.427	.558*	.407	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.693	.157	.301	.076	.001	.116	.490	.035	.016	.006	.177	.077	.016	.094		.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X Total	Pearson Correlation	.356	.458	.445	.693**	.740**	.517*	.394	.614**	.450	.829**	.510*	.594**	.636**	.322	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.035	.016	.024	.001	.000	.028	.036	.007	.021	.000	.031	.009	.005	.022	.000	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

JEMBER

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10 Y1.11 Y1.12 Y1.13
Y1.14 Y1.15 Y1.16 YTotal
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	Y Total
Y1.1 Pearson Correlation	1	.286	.175	-.294	-.422	.440	.044	.072	-.273	-.455	-.033	-.309	.155	-.124	.198	-.140	-.025
Sig. (2-tailed)		.249	.486	.237	.081	.068	.862	.778	.274	.058	.896	.213	.539	.624	.431	.579	.923
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.2 Pearson Correlation	.286	1	.408	-.098	.115	.120	.165	-.167	-.634**	-.207	.154	-.115	-.180	-.144	-.037	-.082	.041
Sig. (2-tailed)	.249		.093	.700	.648	.634	.514	.509	.005	.411	.541	.650	.474	.568	.884	.747	.872
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.3 Pearson Correlation	.175	.408	1	-.060	.000	.074	.403	.204	-.120	-.126	.378	-.281	-.276	-.354	.181	.250	.251
Sig. (2-tailed)	.486	.093		.814	1.000	.771	.097	.417	.637	.617	.122	.258	.267	.150	.473	.317	.316
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.4 Pearson Correlation	-.294	-.098	-.060	1	.575*	.088	.012	.195	.286	-.151	.113	.067	-.172	-.085	-.238	-.060	.213
Sig. (2-tailed)	.237	.700	.814		.013	.728	.962	.438	.250	.549	.655	.791	.496	.739	.342	.814	.396
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.5 Pearson Correlation	-.422	.115	.000	.575*	1	.042	-.157	-.115	.135	-.018	.535*	.259	.031	.300	-.319	-.028	.329
Sig. (2-tailed)	.081	.648	1.000	.013		.869	.535	.648	.593	.944	.022	.300	.902	.226	.196	.911	.183
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.6 Pearson Correlation	.440	.120	.074	.088	.042	1	.163	.482*	.229	-.037	.279	-.394	.163	-.052	.013	-.015	.367
Sig. (2-tailed)	.068	.634	.771	.728	.869		.517	.043	.360	.883	.263	.105	.519	.837	.958	.954	.135
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.7 Pearson Correlation	.044	.165	.403	.012	-.157	.163	1	.658**	.313	.350	.381	-.220	-.178	.036	.469*	.433	.646**
Sig. (2-tailed)	.862	.514	.097	.962	.535	.517		.003	.206	.154	.119	.381	.480	.888	.050	.072	.004
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.8 Pearson Correlation	.072	-.167	.204	.195	-.115	.482*	.658**	1	.537*	.258	.386	-.460	.090	.000	.295	.408	.630**
Sig. (2-tailed)	.778	.509	.417	.438	.648	.043	.003		.022	.301	.114	.055	.722	1.000	.235	.093	.005
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.9 Pearson Correlation	-.273	-.634**	-.120	.286	.135	.229	.313	.537*	1	.151	.294	-.067	.053	.211	.043	.167	.412
Sig. (2-tailed)	.274	.005	.637	.250	.593	.360	.206	.022		.549	.237	.791	.835	.400	.865	.507	.089
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.10 Pearson Correlation	-.455	-.207	-.126	-.151	-.018	-.037	.350	.258	.151	1	.167	-.044	.475*	.492*	.234	.481*	.489*
Sig. (2-tailed)	.058	.411	.617	.549	.944	.883	.154	.301	.549		.507	.861	.046	.038	.349	.043	.039
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.11 Pearson Correlation	-.033	.154	.378	.113	.535*	.279	.381	.386	.294	.167	1	-.266	.209	.535*	.017	.321	.708**
Sig. (2-tailed)	.896	.541	.122	.655	.022	.263	.119	.114	.237	.507		.286	.406	.022	.946	.194	.001
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.12 Pearson Correlation	-.309	-.115	-.281	.067	.259	-.394	-.220	-.460	-.067	-.044	-.266	1	-.295	-.100	.273	.141	-.071

Sig. (2-tailed)	.213	.650	.258	.791	.300	.105	.381	.055	.791	.861	.286		.234	.694	.272	.578	.781
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.13 Pearson Correlation	.155	-.180	-.276	-.172	.031	.163	-.178	.090	.053	.475*	.209	-.295	1	.664**	-.170	-.011	.255
Sig. (2-tailed)	.539	.474	.267	.496	.902	.519	.480	.722	.835	.046	.406	.234		.003	.501	.965	.308
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.14 Pearson Correlation	-.124	-.144	-.354	-.085	.300	-.052	.036	.000	.211	.492*	.535*	-.100	.664**	1	-.032	.247	.461
Sig. (2-tailed)	.624	.568	.150	.739	.226	.837	.888	1.000	.400	.038	.022	.694	.003		.900	.322	.054
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.15 Pearson Correlation	.198	-.037	.181	-.238	-.319	.013	.469*	.295	.043	.234	.017	.273	-.170	-.032	1	.804**	.502*
Sig. (2-tailed)	.431	.884	.473	.342	.196	.958	.050	.235	.865	.349	.946	.272	.501	.900		.000	.034
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y1.16 Pearson Correlation	-.140	-.082	.250	-.060	-.028	-.015	.433	.408	.167	.481*	.321	.141	-.011	.247	.804**	1	.708**
Sig. (2-tailed)	.579	.747	.317	.814	.911	.954	.072	.093	.507	.043	.194	.578	.965	.322	.000		.001
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y Total Pearson Correlation	.325	.441	.351	.313	.329	.367	.646**	.630**	.412	.489*	.708**	.471	.355	.461	.502*	.708**	1
Sig. (2-tailed)	.023	.042	.016	.036	.033	.035	.004	.005	.029	.039	.001	.021	.038	.044	.034	.001	
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12
X1.13 X1.14 X1.15
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	18	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	15

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y2.9 Y1.10 Y1.11 Y1.12  
Y1.13 Y1.14 Y1.15 Y1.16
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	18	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.680	16

LAMPIRAN D. ANALISIS DATA

DESCRIPTIVES VARIABLES=X Y
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	18	1	4	1.72	.818
Y	18	1	4	2.72	.895
Valid N (listwise)	18				

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN (.05) POUT (.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.357	.345	5.19679

- a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.967	1	35.967	1.332	.265 ^a
	Residual	432.105	16	27.007		
	Total	468.072	17			

- a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI
b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45.419	6.013		7.553	.000
KOMPENSASI	.202	.175	.277	2.154	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

LAMPIRAN E. TABEL NILAI t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13

14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)

**LAMPIRAN F. SURAT IZIN PENELITIAN DARI LEMBAGA PENELITIAN
UNEJ**

JEMBER



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818
e-Mail : penelitian.lemlit@unej.ac.id

Nomor : ~~797~~ /UN25.3.1/LT/2016 19 Mei 2016
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

Yth. Pimpinan
Hotel Ardicandra Jember
di -

JEMBER

Memperhatikan surat pengantar dari Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Nomor : 1561/UN25.1.2/LT/2016 tanggal 16 Mei 2016, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : Andhika Septian Yudhistira/100910202038
Fakultas / Jurusan : FISIP/Illmu Administrasi Bisnis Universitas Jember
Alamat / HP : Jl. Brantas Jember/Hp. 085755546154
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Hotel Ardicandra Jember
Lokasi Penelitian : Hotel Ardicandra Jember
Lama Penelitian : Dua bulan (19 Mei 2016 – 19 Juli 2016)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.



a.n Ketua
Lembaga Penelitian,
Dr. Zainuri, M.Si
NIP.196403251989021001

Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan FISIP
Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



CERTIFICATE NO : QMS/173

**LAMPIRAN G. SURAT KETERANGAN PELAKSANAAN PENELITIAN
DARI PERUSAHAAN**

Hotel Ardicandra Jember

SURAT KETERANGAN

Nomor: 0084/SR.UM/SK.IV.2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nanik Ardiwati
Jabatan : Pemilik Perusahaan

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Andhika Septian Yudhistira
Tempat/Tgl Lahir : Jakarta, 07 September 1991
NIM : 100910202038
Program Studi : Administrasi Bisnis
Alamat : Jl. Brantas, Sumpersari Jember

Adalah benar telah melaksanakan penelitian di Hotel Ardicandra Jember untuk keperluan Tugas Akhir (SKRIPSI) sejak Mei hingga Juni 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Jember, 20 Juni 2016

Hormat Kami,



Nanik Ardiwati
Pemilik Perusahaan