

KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

I M. Armada¹, K. Krisna Heryanda²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: madearmada123@gmail.com¹, krisna.heryanda@undiksha.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (1) kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi terhadap kompensasi, (3) kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan (4) kompensasi terhadap kinerja karyawan pada hotel aneka Lovina *Villas And Spa*. Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Aneka Lovina *Villas and Spa* dan objeknya adalah kompetensi, kompensasi, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan seluruh karyawan yang bekerja pada Hotel Aneka Lovina *Villas and Spa* yang berjumlah 44 orang karyawan. Semua populasi dijadikan unit pengamatan, oleh karena itu penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, kemudian dianalisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi berpengaruh positif terhadap kompensasi, (3) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aneka Lovina *Villas and Spa*.

Kata kunci : kinerja karyawan, kompensasi, kompetensi

Abstract

This study aims to examine the effect of (1) competence and compensation for employee performance, (2) competence for compensation, (3) competence for employee performance, and (4) compensation for employee performance at various Lovina Villas And Spa hotels. The research design used in this study is causal quantitative. The subjects of this study were employees at the Hotel Aneka Lovina Villas and Spa and the object was competence, compensation, and employee performance. The population in this research is all employees of all employees who work at Aneka Hotel Lovina Villas and Spa, amounting to 44 employees. All populations are made as observation units, therefore this study is included as population research. Data collected by questionnaire technique, then analyzed by path analysis. The results showed that, (1) competence and compensation had a positive effect on employee performance, (2) competence had a positive effect on compensation, (3) competence had a positive effect on employee performance, and (4) compensation had a positive effect on employee performance at Aneka Lovina Hotel Villas and Spa.

Keywords: employee performance, compensation, competence

1. PENDAHULUAN

Manajemen mengenai pendapatan atas sumber daya manusia memiliki sebuah arti kalau pada bagian yang didapat di manajemen mempunyai fokus sasaran ke sumber daya manusia. Istilah yang diberi arti dari sumber daya manusia merupakan aspek penting di suatu organisasi karena sumber daya manusia itu yang akan menggerakkan faktor-faktor fungsi lainnya. Menurut Revita (2015) mengungkapkan bahwa hal mendasar dalam menunjang kinerja antara lain kompetensi disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hal ini juga dipertegas Posuma (2013) menyatakan bahwa “karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan dalam memberi sebuah tip agar bisa secara adil serta bagus bisa membuat orang yang bekerja tekun”. Selain itu suatu organisasi perlu menggali potensi SDM yang dimilikinya secara maksimal, sehingga organisasi mampu meningkatkan kualitas karyawan yang baik ke dalam sebuah aspek keilmuan, kepunyaan keterampilan, penggapaian karir, serta memiliki tingkat tinggi atas sejahtera, maka hal itu bisa membuat pekerjaan orang pekerja meningkat dengan tujuan agar bisa diberikannya semua keahlian dirinya untuk bisa menggapai sebuah tujuan dalam perkumpulan. Menurut Wibowo (2012:81) Mengungkapkan kalau suatu kinerja memiliki sebuah arti dimana dalam menjalankan tugas akan

tanggungjawabnya dengan untuk memperoleh hasil agar bisa digapai yang diberi harapan atas pekerjaan itu. Kinerja diberi arti lain juga kalau untuk dicari tahu apa yang lagi dijalankan serta bagaimana cara untuk memenuhi pekerjaan itu.

Hotel bisa diberikan arti kalau sebuah sebaran dari satu industri yang memiliki gerakan terkhusus di aspek jasa yang dibangun biasanya dipakai sebagai tempat akomodasi/penginapan. Industri pada wisata dari perhotelan memiliki sebuah pengalaman akan persebarannya yang sangat cepat dan banyak perkembangan, makanya banyak memberi timbulan akan pesaing pada sebuah aspek industri tiapnyanya. Ada Tiga Hotel yang diamati di kawasan ini kususnyanya di daerah Lovina seperti Hotel Puri Bagus Lovina, Hotel Adirama Lovina dan Hotel Aneka Lovina *Villas And Spa*. Pencapaian penjualan kamar pada Hotel Aneka Lovina *Villas And Spa* masih lebih rendah dibandingkan dua Hotel yang ada di Lovina. Oleh karena itu peneliti berfokus melakukan penelitian pada Hotel Aneka Lovina *Villas And Spa*. Dari ketiga Hotel tersebut bahwa didapati Hotel Aneka Lovina *Villas And Spa* memiliki pencapaian yang rendah.

Hotel Aneka Lovina *Villas And Spa* memiliki standar kinerja per karyawan yang telah ditetapkan sebelumnya. Standar kinerja yang telah ditetapkan oleh Hotel Aneka Lovina *Villas And Spa* tidak mampu tercapai. Tidak tercapainya kinerja karyawan pada Hotel Aneka Lovina *Villas And Spa* dikarenakan ada beberapa sebab yaitu menurunnya prestasi kerja karyawan pada beberapa bagian Certificate III Cookery, hal itu terlihat dari sering terjadinya kesalahan pada saat mendampingi chef dalam bekerja. Selain bagian Certificate III Cookery penurunan kinerja juga terlihat pada bagian waiter dimana sering terjadi kesalahpahaman saat mengantarkan pesanan tamu. Selain disebabkan dari prestasi kerja yang menurun hal lain yang menyebabkan rendahnya kinerja pada Hotel Aneka Lovina *Villas And Spa* yaitu mulai menurunnya ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Posuma (2013) menyatakan bahwa "karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan dalam memberi sebuah tip agar bisa secara adil serta bagus bisa membuat orang yang bekerja tekun". Seperti terlihat pada penggunaan atribut, seringnya karyawan melanggar akan aturan dalam penggunaan seragam yang wajib dipakai dalam kerja di sebuah lembagaseperti contoh pada saat hari kamis karyawan seharusnya memakai pakian adat Bali namun kenyataannya banyak karyawan yang melanggarnya. Selanjutnya hal lain yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan pada Hotel Aneka Lovina *Villas And Spa* yaitu mulai menurunnya kerjasama antar karyawan terlihat dari sering terjadinya konflik internal antar karyawan. Selain disebabkan oleh kerjasama karyawan yang mulai menurun hal lain yang menyebabkan kinerja menurun disebabkan karena kepemimpinan yang kurang dibuat motivasi kerjanya akan para pekerja.

Kompetensi dapat diberi arti didapatkannya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2009:203) "Kompetensi dapat diberi arti sebagai keahlian yang memiliki landasarn akan perolehan ilmunya dengan diberikannya dukungan atas sikap kerja yang dalam menjalankan tanggungjawab atas tugas di sebuah lembaga kerja memberi sebuah acuan akan syarat dalam pekerjaannya". Sumber daya manusia dengan bagus apabila mempunyai keahlian secara baik dapat mempengaruhi perlakuan karyawan begitu pula sebaliknya. Sejalan dengan Moehariono (2009) jika keahlian akan kepemilikan potensi orang individu dimasukan kedalam kategori dengan peningkatan akan cenderung berkinerja bagus begitu juga sebaliknya karyawan yang mendapati kepemilikan tingkat dibawah cenderung dapat terjadi secara terbawah.

Berdasarkan segi kompetensi pada Hotel Aneka Lovina *Villas And Spa* masih dikategorikan rendah. Hal itu disebabkan beberapa hal seperti tingkat pendidikan, kurangnya tingkat pendidikan menyebabkan kurang tampilnya karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain dipengaruhi tingkat pendidikan, penyebab terjadinya kompetensi yang rendah dikarenakan karyawan kurang menguasai bahasa internasional. Terlihat dari sering terjadinya kesalahpahaman antara tamu dan karyawan.

Selain faktor kompetensi adapun yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Hal ini dinyatakan oleh Sutrisno (2009:190) yang ia nyatakan kalau dalam memberi sebuah imbalan secara baik, jadi bisa membuat semua orang pekerja bisa dengan bagus melakukan tugasnya secara damai karena dibuat konsentrasi akan pembawaan

pikiran dalam membuat selesai pekerjaan yang sudah jadi wajib akan tanggung jawabnya. Sistem dengan pemberian kompensasi bisa memberi bantuan akan pemberian semangat terhadap perolehan dari nilai utama sebuah perkumpulan dengan memberikan fasilitas untuk bisa menggapai sebuah tujuan di suatu perkumpulan. Dengan memberi sebuah imbalan ditemui sebuah kesulitan apabila dijalankan dengan bagaimana cara untuk memberi sebuah imbalan yang bagus secara adil untuk para pekerjanya. Imbalan tidak hanya dapat dikasikan dalam bentuk uang melainkan juga dapat berupa benda. Menurut Sutrisno (2009,181) Kompensasi dapat diberi arti sebagai suatu yang dapat berfungsi secara utama dalam melakukan manajemen akan sumber daya manusia, dengan alasan kalau imbalan juga dinyatakan sebagai suatu tipe yang mempunyai sifat sensitif terhadap perlakuan di dunia kerja. Sejalan dengan Nugraha (2013) yang menyatakan bahwa "kalau imbalan yang dikasi setara yang diharap para pekerja, jadi hal itu bisa didapati sebuah motivasi para pekerja dalam memberi tingkatan akan pelaksana kerjanya". Dalam hal ini pemberian kompensasi kepada karyawan Pada Hotel Aneka Lovina Villas And Spa tidak sesuai dengan UMK yang ditetapkan di Kabupaten Buleleng yaitu sebesar Rp. 2.338.850. dimana kompensasi yang diberikan pada karyawan masih dibawah UMK yaitu berkisar pada 1.750.000-1.800.000.

Berdasarkan fakta-fakta masalah yang terungkap di Hotel Aneka Lovina Villas And Spa, ternyata kinerja karyawan belum mencapai standar, yang diduga karena kompetensi yang masih rendah dan kompensasi yang belum memenuhi kebutuhan, padahal teori mengatakan bahwa jika kompetensi tinggi dan kompensasi memenuhi kebutuhan maka kinerja karyawan yang didapat akan meningkat Posuma (2013). Penjelasan itu mendapat dukungan dari analisis penelitian dari peneliti terdahulu yang dibilang oleh peneliti Arbawa (2016) dengan pernyataannya kalau kemampuan dan keahlian finansial memiliki pengaruh secara positif dengan adanya kinerja dari para pekerja.

Bertitik tolak dari kesenjangan atau gap antara fakta-fakta masalah yang terdapat di Hotel Aneka Lovina Villas And Spa dengan teori yang diungkapkan oleh Posuma (2013) perlu dilakukan analisis penelitian dari peneliti yang mengangkat sebuah judul "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aneka Lovina Villas And Spa "

Berdasar latar belakang yang sudah dibahas, jadi dibuatkannya sebuah rumusan masalah yang berkaitan akan analisis penelitian dari peneliti seperti ini. (1) Belum tercapainya kesesuaian antara standar kinerja yang ditetapkan perusahaan dengan yang dicapai karyawan. Dari sepuluh karyawan yang diambil sebagai unit observasi hanya dua karyawan yang mencapai standar kinerja dan delapan karyawan belum ada yang mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.(2)Kompetensi yang dimiliki karyawan rendah. Dari sepuluh karyawan yang diambil sebagai unit obeservasi sebagian besar memiliki kompetensi yang rendah.(3)Rendahnya tingkat pendidikan karyawan yang mengakibatkan kompetensi yang dimiliki kurang maksimal terutama penguasaan bahasa Internasional.(4)Masih rendahnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat dilihat dari gaji yang diterima karyawan masih dibawah UMK tahun 2019 yaitu mencapai Rp. 2.338.850.

Pembatasan masalah bertitik tolak dari latar belakang diatas serta atas identifikasi masalah yang sudah dibahas jadi dalam analisis penelitian dari peneliti ini akan meneliti pada masalah yang terdapat dalam sebuah kinerja, kompetensi dan kompensasi.

Penelitian ini bertujuan yaitu untuk menguji pengaruh dari beberapa alasan seperti. (1) Kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aneka Lovina Villas And Spa. (2) Kompetensi terhadap kompensasi pada Hotel Aneka Lovina Villas And Spa. (3) Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aneka Lovina Villas And Spa. (4) Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aneka Lovina Villas And Spa.

Dasaran dari para pekerja dalam menjalankan kewajibannya diberi sebuah harapan demi bisa memberi petunjuk akan suatu penerapan yang bagus yagar bisa diberikan petunjuk pada para pekerja itu, adapun juga dalam melakukan tingkatan untuk perolehan hasil tanggungjawab kerja diberikan sebagai tujuan akan perkumpulan dari lembaga dimana karyawan itu menjalankan pekerjaannya. Dari pernyataan oleh ahli Siagian (2008:94)

Kinerja para pekerja dengan pendapatan atas perolehan hasil dari yang bekerja demi mendapatkan capaian dari individu untuk menjalankan setiap kewajiban akan tugas yang telah menjadi beban untuk mendapatkan dasar atas keramahan, pengalaman, ketertungguhan maupun ketepatan terhadap waktu. Menurut Mangkunegara (dalam Runtunuwu 2009:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2004) Kinerja dapat diberi arti sebagai kelakuan secara riil ditunjukkan kepada setiap makhluk terutama dalam hal perolehan prestasi kerja yang telah didapatkan oleh para pekerja yang perannya didapat sudah dalam sebuah lembaga. Pernyataan dari ahli Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2012:7) Kinerja juga mereka nyatakan kalau berupa perolehan atas hasil tanggungjawab yang dimiliki dengan adanya sebuah hubungan erat karena mempunyai alasan strategis dalam perkumpulan, kepuasan para pembeli, serta bisa memberi kontribusi terhadap dunia perekonomian.

Berdasarkan hasil kajian pustaka baik membaca yang didapat pada buku teks atau jurnal ternyata kinerja merupakan suatu capaian hasil pekerjaan baik itu didapat akan kualitasnya atau dari kuantitas untuk individu capai dalam mengemban sebuah tanggungjawab akan tugasnya dengan dijalankan untuk menggapai tujuan di suatu perkumpulan. Konsep keperilakuan karyawan mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Runtunuwu 2009:67) Kinerja diberikan arti kalau perolehan hasil atas tanggungjawab akan kualitas serta perolehan kuantitas yang individu telah mendapati capaiannya dalam menjalankan kerjaan wajib tugasnya dengan rasa tanggungjawab sepenuhnya.

Pernyataan dari peneliti Ranupandojo dan Husnan (2002), juga ia nyatakan kalau ukuran kinerja diberi satu dasaran atas 4 jenis berikut meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tingkat keandalan dan sikap. Menurut Edison dkk. (2001:15) dimensi kinerja terdiri dari target, kualitas, waktu penyelesaian, taat asas. Menurut kinerja karyawan menurut Gomes (2003) yaitu: (1) Output meliputi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, (2) sikap meliputi kreativitas dan loyalitas kerja, (3) kedewasaan meliputi kerjasama.

Adapun indikator kinerja yang digunakan pada analisis penelitian dari peneliti ini merujuk dari pernyataan peneliti Husnan (2002), yang ia nyatakan kalau ukuran atas perlakuan kinerja berdasakan 4 aspek dan beberapa indikator diantaranya yaitu: (1) Kualitas kerja indikatornya seperti berupa ketepatan akan jam kerja, teliti dan terampil pekerja. (2) Kuantitas kerja indikatornya seperti berupa perlakuan penuh akan kelayakan kinerja dan juga tugas dijalankan secara rutin dengan gesit. (3) Tingkat keandalan indikatornya seperti berupa keinginan, rajin, serta keahlian akan menjalani kerjanya. Terakhir sub (4) sikap indikatornya seperti berupa loyalitas maupun bisa memegang tanggung jawab para pekerja tim.

Pengertian kompetensi menurut ahli, Menurut Wibowo (2012: 325) "Kompetensi dapat diberi arti sebagai karakteristik yang memiliki dasar akan tiap orang yang memiliki hubungan erat pada kriteria atas sumber yang ditemui dari kinerja yang dimiliki secara menonjol dan terefektif di suatu kondisi kerja". Menurut Sutrisno (2009: 203) "Kompetensi ia nyatakan kalau satu antar karakteristik dari individu yang mungkin bisa memberi kinerja secara menonjol dalam melakukan tugas atas kerjanya, peran, maupun kondisi biasanya". Keterampilan juga bisa diberi arti terhadap suatu hal yang individu jalankan secara bagus. Pengetahuan juga memiliki arti terhadap apa yang orang itu tahu dalam suatu teori. Terakhir peran sosial memberi arti kalau pesona yang dipaparkan oleh seorang individu di muka umum. Peran sosial diberi anggapan sebagai hal yang paling utama akan cerminan dari individu.

Pengertian kompensasi menurut ahli, Kompensasi dapat dikatakan sebagai suatu hal yang diberi anggapan akan penerimaan dari balas jasa. Anggapan ahli dari Sutrisno (2009:187) "Kompensasi diberi arti kedalam seluruh tipe penghargaan yang diberi dalam bentuk uang maupun hal lain yang diberi ke para pekerjanya dengan baik secara adil karena penggunaan jasa pekerja itu dalam memberikan capaian suatu lembaga". Ahli dari Wibowo (2012) "Kompensasi juga ia nyatakan atas capaian prestasi dengan adanya tenaga serta jasa yang dipakai itu sudah didapat dari para tenaga kerja, selain tersebut kompensasi pun

memiliki arti lain kalau imbalan kepada kinerja dari aktivitas dalam menjalankan suatu tugas". Dari pernyataan Hanggraeni (2012:139) "Kompensasi ia memberi pernyataan kalau suatu hal yang diperoleh dari para pekerja atas pemberian jasa yang mereka berikan untu lembaga". Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti Sutrisno (2009:187) dan Hasibuan (2006:118), maka dapat disimpulkan bahwa dimensi yang dipakai kedalam analisis penelitian dari peneliti terdapat 2 hal seperti (1) kompensasi finansial serta atas (2) kompensasi nonfinansial.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian dengan metodel kuantitatif secara kausal. Kuantitatif secara kausal memiliki arti berarti penelitian atas pendekatan yang dijalankan secara ilmiah dengan cara mengambil sebuah keputusan secara manajerial pada aspek ekonomi untuk tujuan mendapati sebuah bukti antara sebab serta akibat dari perolehan pengaruh perhitungan atas variabel analisis penelitian. Penelitian dari peneliti ini dijalankan dengan tujuan untuk mencari tahu suatu pengaruh yang terjadi antar kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di sebuah kinerja yang didapat pada Hotel Aneka Lovina Villas And Spa. Variabel dalam analisis peneltian dari peneliti ini ada 3 variabel, yaitu Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) yang digunakan untuk variabel bebas serta Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan untuk variabel terikat.

Desain penelitian kuantitatif kausal bisa dijalankan dengan berbagai cara dari hal seperti ini (1) merumuskan suatu permasalahan, (2) mengkaji teori, (3) membikin rumus hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) menganalisis data, serta terakhir (6) membuat kesimpulan dengan sarannya. Sedangkan dipakainya subjek orang dari analisis penelitian ini yakni para pekerja dari Hotel Aneka Lovina Villas And Spa serta memakai objek dari Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) serta dari Kinerja Karyawan (Y). Populasi yang dipakai dalam analisis penelitian dari peneliti yakni semua para pekerja yang melakukan tugasnya di Hotel Aneka Lovina Villas And Spa dengan totalan 44 orang pekerja.

Metode dan instrumen pengumpulan data Dalam rangka untuk mempermudah dalam pembuatan instrumen penelitian dan pengumpulan data di lapangan (1) Metode Kuesioner. Pengumpulan data dari analisis penelitian ini memberi sebuah list akan pertanyaan untuk diberi kepada para pekerja di Hotel Aneka Lovina Villas And Spa yang dijadikan sebagai sampel penelitian, dengan penerapan langkahnya (1) memberi secara rata kuesioner, (2) karyawan diminta tolong untuk memngisi jawabannya pada lembaran yang sudah diberi kemudian tinggal tunggu perolehan hasil. (3) Wawancara Terstruktur. Wawancara dilakukan selama obeservasi awal dengan pihak perusahaan yaitu HRD (Human Resource Department) dan beberapa karyawan bagian kinerja Hotel Aneka Lovina Villas And Spa wawancara dilaksanakan untuk mengetahui kinerja karyawan, kompetensi dan kompensasi.

Pengujian dengan menggunakan validitas data yang dituang ke analisis penelitian dari peneliti ini dijalankan atas perhitungkan angka statistik yang berarti dijalankannya hitungan antar korelasi dari masing sub pertanyaan untuk mendapati perolehan skor total dengan memakai sebuah metode dari Product Moment Pearson Correlation. Data yang diperoleh bisa didapati secara valid apabila perolehan dari nilai r-hitung yang berupa perolehan dari nilai atas perhitungan Corrected Item-Total Correlation > r-tabel secara tersignifikansi 0,05 (5%). (2) Uji Reliabilitas. Uji itu akan bisa dibilang dikatakan reliabel bila 2 bahkan melebihi 2 peneliti yang dicantum pada sebuah objek tempat seirama, perolehan hasil analisis data seirama, bahkan peneliti yang menganalisis juga sama walaupun waktu menelitinya berbeda, perolehan hasi dari data seirama. Pengukuran ini dilakukan dengan cara mengukur korelasi antar jawaban. Variabel bisa dibilang reliabel bila bisa memberi sebuah nilai dari perhitungan Croncbach Alpha > 0,60.

Dari analisis penelitian oleh peneliti ini, metode dalam menjalankan analisis data yang dipakai dengan melakukan analisis jalur dengan arti bahwa analisis yang dipakai untuk tujuan mendapat besaran antar hubungan serta pengaruh nyata maupun secara tidak nyata dari perhitungan variabel kompetensi (X1), kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk memperlancar suatu pengolahan analisis data secara gesit dan akurat, jadi

pengolahan analisis data dijalankan dengan memakai program dari aplikasi Statistical Package for Social Science (SPSS) 20.0 for Windows.

Paradigma atau diagram jalur penelitian terdiri dari empat sub struktur, yaitu (1) pengaruh kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) dengan adanya kinerja karyawan (Y), (2) pengaruh kompetensi (X1) dengan adanya kompensasi (X2), (3) pengaruh kompetensi (X1) dengan adanya kinerja karyawan (Y), serta dari variabel (4) pengaruh kompensasi (X2) dengan adanya kinerja karyawan (Y). Keempat Sub-struktur tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis, jadi cara yang akan dijalankan untu berikutnya dengan melakukan perhitungan akan peningkatan sumbangan pengaruh secara nyata maupun tida secara nyata dari perhitungan variabel bebas dengan adanya variabel terikat. Sumbangan atas pendapatan pengaruh dari variabel X1, X2, terhadap Y dengan secara nyata maupun tidak nyata bisa ditampak di Tabel 1 sebagai ini:

Tabel 1. Menghitung Sumbangan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X₁ dan X₂ Terhadap Y

| Keterangan | Besar Sumbangan | % |
|--|---|------|
| Besar pengaruh langsung X ₁ terhadap Y | $(P_{yX_1})^2$ | |
| Besar pengaruh tidak langsung X ₁ terhadap Y melalui X ₂ | $(P_{yX_1} \cdot P_{X_2 \cdot X_1} \cdot P_{yX_2})$ | |
| Besar pengaruh total X ₁ terhadap Y | $(P_{yX_1})^2 + (P_{X_1} \cdot P_{X_2 \cdot X_1} \cdot P_{yX_2})$ | |
| Pengaruh langsung X ₂ terhadap Y | $(P_{yX_2})^2$ | |
| Besar pengaruh total X ₁ dan X ₂ terhadap Y | $R^2_{yX_1yX_2}$ | |
| Pengaruh lain terhadap Y | $1 - R^2_{yX_1yX_2}$ | |
| | 1,000 | 100% |

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil deskripsi yang akan disajikan mengenai variabel kompetensi, kompensasi, dan kinerja para pekerja bida ditampak dari Tabel 2 ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

| No | Minimum | Skor | Kategori |
|----|------------------------------|-------|----------|
| 1 | Kompetensi (X ₁) | 1.694 | Tinggi |
| 2 | Kompensasi (X ₂) | 1.046 | Tinggi |
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | 959 | Tinggi |

Hasil deskriptif analisis pada Tabekl 2 menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi, dan kinerja karyawan pada Hotel Aneka Lovina Villas And Spa berada dalam kategori skor yang tinggi. Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa Hotel Aneka Lovina Villas And Spa harus mempertahankan kompetensi, kompensasi, dan kinerja karyawan yang sudah tinggi agar terus dipertahankan di masa-masa ang akan datang.

Analisis jalur dipakai dengan tujuan dalam mencari tahu akan pengaruh dari kompetensi atas imbalan dengan adanya kinerja para di pada Hotel Aneka Lovina Villas And Spa. Hasil dari perolehan perhitungan terhadap analisis angka statistik dijalankan dengan memasukkan perhitungan akan analisis angka di masing analisis dari variabel yang sebelumnya sudah terdapat data ordinal untuk ditransformasi sehingga menjadi sebuah data interval. Berdasar perolehan hasil analisis dari perhitungan peneliti terhadap uji statistik analisis jalur dengan memakai pertolongan dari program aplikasi Statistical Package for Social Science (SPSS) 20.0 for Windows. Berdasar perolehan uji statistik analisis jalur dari

pertolongan atas program komputer *20.0 for Windows*, maka diperoleh struktur pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja para pekerja. Dengan memakai analisis jalur yang dijadikan sebagai metode analisis biasanya akan dapat memberi hasil terhadap tingkat dari pengaruh akan analisis kompetensi dan kompensasi dengan adanya sikap seorang pekerja yang bijak. Hal itu didapat baik nyata, maupun secara tidak nyata terhadap masing analisis perolehan variabel itu. Tingginya sumbangan atas pengaruh secara nyata bahkan secara tidak nyata diantara X_1 , X_2 dengan adanya Y .

Tabel 3. Sumbangan Pengaruh Variabel (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

| Keterangan | Besar Sumbangan | Persentase (%) |
|--|------------------------|-----------------------|
| Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y | 0,414 | 41,4% |
| Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2 | 0,192 | 19,2% |
| Besar pengaruh total X_1 terhadap Y | 0,606 | 60,6% |
| Besar pengaruh X_2 terhadap Y | 0,143 | 14,3% |
| Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y | 0,790 | 79,0% |
| Besar pengaruh faktor lain terhadap Y | 0,210 | 21,0% |
| Total | 1,000 | 100% |

Berdasar perolehan hasil analisis perhitungan dari uji statistik Path Analysis yang nampak di letak Tabel 3 memberi paparan kalau kompetensi dan imbalan memiliki kesamaan akan pengaruh dengan adanya kinerja para pekerja di Hotel Aneka Lovina Villas And Spa. Tingginya perolehan sumbangan dengan adanya pengaruh tingkat keahlian serta kompensasi dengan adanya kinerja para pekerja dengan besaran 79% kemudian perolehan besar hubungan pengaruh dari analisis sebab lainnya dari kinerja para pekerja mencapai besaran 21%. Sebab yang dikatakan lain yang memiliki dugaan bisa memberi pengaruh akan kinerja para pekerja dari pernyataan Siagian (2008) yaitu imbalan, kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja. Temuan ini membagi sebuah teori kalau kompetensi serta kompensasi memiliki peran sebagai upaya untuk melakukan bentuk sebuah kinerja para pekerja di Hotel Aneka Lovina Villas And Spa.

Berdasar perolehan hasil penelitian uji statistik Path Analysis di letak Tabel 3 memberi paparan kalau didapat pengaruh kompetensi positif dengan adanya kinerja para pekerja. Tingkatan akan hubungan analisis pengaruh dari perhitungan kompetensi secara positif terdapat kinerja para pekerja berupa sebesar 64,4% kemudian dari tingkatan sumbangan analisis pengaruh perhitungan dari keahlian dengan adanya kinerja para pekerja berupa sebesar 41,4%.

Berdasar perolehan hasil analisis penelitian atas perhitungan uji statistik Path Analysis di letak Tabel 3 memberi petunjuk kalau terdapatnya pengaruh keahlian atas kompetensi ditemui positif dengan adanya kinerja para pekerja. Tingkatan pengaruh hubungan kompensasi secara positif terdapat kinerja para pekerja perolehan 37,9% disandingkan tingkatan sumbangan kepemilikan pengaruh dengan kompensasi dengan adanya kinerja karyawan terdapat 14,3%.

Berdasar perolehan hasil analisis penelitian atas perhitungan uji statistik Path Analysis di letak Tabel 3 memberi petunjuk kalau terdapatnya pengaruh keahlian ditemui positif dengan adanya kompensasi. Tingkatan pengaruh hubungan keahlian dengan adanya kompensasi memperoleh 78,9% kemudian tingkatan atas sumbangan kepemilikan pengaruh

dengan keahlian dengan adanya kompensasi memperoleh 62,2%. Kepemilikan antar hubungan dalam memberi pengaruh sebab lain dengan kompensasi memperoleh 37,8%.

Sedangkan hasil Berdasarkan pembahasan, merupakan dasar atas analisis penelitian peneliti yang sudah dijalankan, menunjukkan kalau ada pengaruh variabel dari analisis keahlian serta kompensasi secara seirama membuat pengaruh akan kinerja para pekerja di Hotel Aneka Lovina Villas And Spa. Para pekerja dengan tingkatan kompetensi yang besar maka lembaga perlu memberikan kompensasi yang layak, dengan memberikan kompensasi yang layak dalam artian seirama atas usaha yang dijalankan para pekerja, hingga para pekerja tidak bisa merasa dirugikan sehingga akan terus berusaha menjalankan kerja selayaknya. Pernyataan itu sesuai dengan pernyataan peneliti dari Pasuma (2013) ia nyatakan kalau "makin meningkat keahlian yang dipunyai dari para pekerja serta bisa membuat sesuai imbalan yang diperoleh jadi kinerja para pekerja dapat lebih besar". Pernyataan itu diberi dukungan dari analisis penelitian empirik yang dijalankan oleh peneliti Arbawa (2016), dengan mengatakan kalau kompetensi dan kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dengan adanya kinerja para pekerjanya.

Keahlian dengan adanya kinerja para pekerja menunjukkan bahwa keahlian berhubungan positif secara tersignifikan dengan adanya kinerja para pekerja di Hotel Aneka Lovina Villas And Spa. Karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang besar bisa mampu memberi pekerja sebuah tingkatan. Keahlian pekerja dilandasi oleh kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap baik atas penerapan karyawan dengan menjalankan tanggungjawab akan tugasnya. Arbawa (2016) mengatakan kalau "Keahlian pekerja memiliki keberpengaruhannya atas penghasilan suatu kinerja, bila keahliannya bagus jadi kinerja pekerja juga bisa bagus". Pernyataan itu didapati dukungan dengan penelitian dari peneliti Revita (2015) dan penelitian yang dilakukan Safwan, dkk (2014) yang ia paparkan kalau keahlian memiliki pengaruh positif secara tersignifikan dengan adanya kinerja.

Kompensasi terhadap Kinerja pekerja menunjukkan kalau kompensasi berhubungan positif secara tersignifikan dengan adanya Kinerja pekerja pada Hotel Aneka Lovina Villas And Spa. Menurut Sutrisno (2009:190) dengan diberikannya imbalan yang setara, membuat seluruh pekerja bisa melaksanakan pekerjaannya dengan lancar secara diberi konsentrasi akan semua pikiran mereka dalam menjalankan pekerjaannya sebagai perolehan dari tanggung jawabnya. Hal ini dipertegas oleh Nugraha (2013) yang menyatakan kalau "imbalan yang didapat sudah layak dengan yang para pekerja inginkan, jadi hal itu bisa bikin motivasi pekerja dalam lebih membuat tingkatan kinerjanya". Hal ini mendukung penelitian peneliti dari yang dijalankan oleh peneliti Wijaya dengan Andreani (2015) Kompensasi memiliki pengaruh yang positif secara tersignifikan dengan adanya kinerja pekerja.

Kompetensi terhadap Kompensasi memberi petunjuk kalau keahlian berhubungan positif secara tersignifikan dengan adanya Kompensasi pada Hotel Aneka Lovina Villas And Spa. Kompetensi adalah bagaimana individu di lokasi kerjanya yang dibagi atas tingkatan dengan memberi rincian atas masing tingkatan, mengidentifikasi tipe ilmu serta keterampilan yang dirasa perlu oleh orang itu sehingga dapat mungkin bisa dijalani tugas maupun tanggung jawabnya dengan lebih efektif agar bisa mendapati secara nyata maupun tidak nyata pemberian imbalan itu bisa seperti upah atau gaji, kemudian yang tidak dibagi gaji atau upah bila disandingkan akan nilai dari penghargaan Wibowo (2007). Hal ini dipertegas oleh Arbawa (2016) menyatakan bahwa "makin besar tingkat spesialisasi atas aspek pekerjaan, jadi imbalan yang didapat juga makin besar". Hal ini mendukung penelitian analisis yang dijalankan oleh peneliti Arbawa (2016) dengan mengatakan kalau kompetensi memiliki pengaruh secara positif dengan adanya kompensasi.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasar perolehan hasil serta pembahasan yang sudah dilakukan, jadi bisa ditarik suatu simpulan dengan hasil. (1) Kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 79% pada Hotel Aneka Lovina Villas And Spa. (2) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan pengaruh perolehan 64,4% pada Hotel Aneka Lovina Villas And Spa. (3) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan pengaruh perolehan 37,9% pada Hotel Aneka Lovina Villas

And Spa. (4) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kompensasi dengan pengaruh sebesar 78,9% pada Hotel Aneka Lovina Villas And Spa.

Berdasar perolehan hasil analisis penelitian, pembahasan serta mencapai pada simpulan yang sudah dipapar secara seksama, peneliti memberi ajuan saran berupa ini. (1) Bagi suatu lembaga, diberi harapan agar bisa terus membuat tingkatan kinerja pekerja dengan adanya kompetensi dan kompensasi, dengan alasan penelitian memberi bukti kalau keahlian dan kompensasi bisa memberi pengaruh kinerja pekerja. Berikut sebuah cara diberikan agar bisa lebih memberi tingkatan kinerja pekerja dari adanya kompetensi yaitu: (1) Merekrut karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan. (2) Memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawan dan menempatkan jabatan selaras akan usaha yang dipunyai bahkan dari bentuk kompetensi intelektual, kompetensi sosial, kompetensi emosional dan kompetensi spritualnya. Di samping kompetensi, faktor kompensasi lebih perlu diperhatikan.

Berikut cara agar bisa lebih membuat tingkatan keinginan lebih akan kerja dapat dilakukan dari cara: (1) memberi perhatian akan perolehan gaji yang didapat oleh pekerja biar bisa setara dengan beban kerja serta upah minimum regional (UMR). (2) perusahaan memberi sebuah kesempatan untuk para pekerja dalam memberi perkembangan akan keterampilannya serta kompetensi yang di milikinya, sehingga bisa memberi ruang kreativitas pada karyawan untuk mendorong kinerja yang optimal. oleh karena itu, dengan kompetensi dan kompensasi yang besar bisa memberi pengaruh dari kinerja pekerja untuk memperoleh pencapaian yang sudah diterapkan dari lembaga. (3) untuk peneliti yang akan melanjutkan penelitian ini akan datang agar lebih mengkaji bidang yang seirama akan kompetensi, kompensasi maupun juga kinerja pekerja dimana dengan adanya kajian ini diharapkan dapat membuat kembangan akan analisis penelitian peneliti ini dengan memakai subjek orang dengan analisis penelitian yang cakupannya besar. Terakhir diberi harapan juga agar menjalankan pengujian terhadap variabel lain yang secara dugaan erat dalam memberi pengaruh dari kinerja pekerja layaknya kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, stres kerja, serta juga komitmen individu.

Daftar Pustaka

- Arbawa, I Made Sugita, Wayan Cipta, I Wayan Bagia. (2016). "Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan". *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Volume 4.
- Bagia, I Wayan. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nugraha, Fahrian Mauludin Adi, (2013), Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawa Ud. Dinikoe Keramik Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 6 No 1. (hlm. 1-8). Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Posuma, Christila O. (2013). "Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 4 (hlm 646-656).
- Ranupandojo dan Husnan. (2002). *Manajemen Personalita*. Edisi ke 4. Yogyakarta: BPFE.

- Revita, Meri. (2015). "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi" e *Jurnal Katalog*. Volume 3 Nomor 9 (hlm 159-170).
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Edisi Pertama). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Runtunuwu, Hiskia Jonest. (2015). "Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No. 3 (hlm 81-89).
- Safwan, Nadirsyah, Syukriy Abdullah. (2014). "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya". *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. vol. 3, No. 1 (hlm. 133-139).
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group.
- Sukmayanti, Ni Luh Putu. (2016). "Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan". *e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Volume. 4.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wijaya, Tanto dan Fransisca Andreani. (2015). "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama". *Jurnal Agora*. Vol. 3, No.2 (hlm. 37-45).