

HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN FOOD AND BEVERAGE DEPARTMENT DI HOTEL GRAND CENTRAL PEKANBARU

By : **Darnita Leoni Saputri**
E-mail : **darnitaleoni19@gmail.com**
Advisor : **Firdaus Yusrizal**

*department of administrative sciences – tourism travel business studies program faculty of social and political sciences
university of riau*

Bina Widya Building JL.H.R Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293
Phone/Fax. 0761 – 63277

ABSTRACT

Human Resource Management is very important in a company, one of which is engaged in the hotel industry. The Company provides fair and reasonable compensation to employees is expected to motivate employees to improve their performance. The purpose of this research are: (1) to know the compensation policy given to the employees by the management of Grand Central hotel Pekanbaru; (2) to find out the general description of employees performance of food and beverage at grand central hotel; (3) to know the compensation relationship to employees' performance of food and beverage department at grand central hotel Pekanbaru. Data processing is done by Product moment Correlation test from Pearson. From the results of the study concluded that there is a positive and significant relationship between compensation with employee performance in the company. Shown with the results of correlation coefficient test (R) of 0.836 with a significance of 0.000.

Keywords: compensation, employee performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam membangun sebuah perusahaan, Sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan perusahaan. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. (Ninuk Muljani, 2002)

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah dilakukan karena diperlukan strategi untuk mencapainya. Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan

adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik - baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Satria Negara, 2011).

Pengelolaan SDM sangat penting dalam suatu perusahaan, salah satunya perusahaan yang bergerak di bidang industri perhotelan. Industri Perhotelan merupakan industri jasa yang bersifat "laborintensive", dan "people based industry" artinya banyak sekali melibatkan tenaga kerja yang kompeten dan profesional, dan karyawan merupakan aset utama. Sebagaimana diketahui bahwa kunci keberhasilan industri hotel ditentukan oleh kepuasan para tamu dan kepuasan para tamu sebagian besar ditentukan oleh pelayanan dan keramah-tamahan yang diberikan oleh seluruh karyawan hotel dari pucuk pimpinan sampai dengan para

petugas di lapangan (**Wayan Suwithi, 2008**).

Salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu dengan pemberian kompensasi. Dalam hal ini juga diatur oleh UU. NO. 13/2013 tentang ketenagakerjaan “Bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuh kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.”

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (**Malayu Hasibuan 2016:118**).

Berita yang dilansir dari [Kumparan.Com](#) – Selasa (07/02/2017) seorang penyanyi asal Korea Selatan yang bernama Junsu Jyj membangun sebuah hotel di pulau Jeju, Korea Selatan, yang rampung pada september 2014 dan dinamai “Jeju Toscana Hotel”. Hotel tersebut menghabiskan sekitar 21 miliar won atau sekitar 273 miliar rupiah yang memberinya keuntungan sebesar 3 miliar won atau 33,8 miliar rupiah. Namun, bisnisnya tidak berjalan semulus yang dipikirkan.

Menurut laporan Allkpop, para karyawan hotel memiliki masalah dengan manajemen, terutama untuk urusan gaji. Mereka tidak pernah di gaji tepat waktu, gaji yang mereka terima bisa telat turun hingga 20 hari. Kini hotel tersebut dikabarkan telah dijual tanpa menjelaskannya pada para karyawan. Selain itu, para karyawan juga tidak mendapat jaminan uang pensiun.

Seperti dilansir dari [Viva.Co.Id](#) dan Koreaboo juga mengabarkan junsu menjual hotel tersebut seharga US\$21 juta atau setara Rp279 miliar. Menurut sumber, Junsu menjual hotel tersebut untuk mencegah segala kemungkinan masalah

keuangan yang terburuk. Namun para karyawan kecewa dengan Junsu yang memutuskan untuk menjual hotel, dan mencari keuntungan sendiri.

Dari berita tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat penting adanya dalam suatu perusahaan karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kompensasi terpenuhi dan diberikan secara layak dan adil maka akan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan, sehingga akan mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian terdahulu membuktikan adanya hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan diantaranya adalah Windi Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) dalam jurnalnya yang berjudul “pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur disurabaya)” dan Yanti Oetamy Marpaung (2015) Dengan Judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Kuta Bali”

Dari kedua penelitian tersebut menyebutkan tentang adanya pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di kedua tempat yang berbeda ditemukan hasil yang positif dan signifikan. Maka peneliti juga akan mencoba melakukan penelitian mengenai sistem kompensasi terhadap karyawan namun ditempat yang berbeda, yaitu dihotel Grand Central Pekanbaru. Apakah dihotel grand central pekanbaru juga berlaku korelasi yang sama dengan kedua penelitian terdahulu tersebut dan mendapatkan hasil yang positif dan signifikan.

Hotel Grand Central adalah salah satu hotel berbintang empat (4) yang terletak di Jl. Jend. Sudirman No. 01 Pekanbaru. Hotel grand central pekanbaru memiliki delapan departemen, Salah satu departemen yang

penting keberadaannya adalah *food and beverage department*.

Menurut *Human Resource Departmen* (HRD) Hotel Grand Central, penghasilan yang didapatkan di f&b departmen dari seluruh outlet yang ada di department f&b hotel grand central tersebut, yaitu sekitar 45% dari 100 % penghasilan di hotel tersebut.

Berdasarkan uraian mengenai kompensasi dan kinerja perusahaan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Food And Beverage Department Di Hotel Grand Central Pekanbaru”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penulis membuat rumusan masalah yang terjadi yakni Bagaimana hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan f&b department hotel grand central pekanbaru ?

C. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana pemberian kompensasi yang diterima karyawan F&B department hotel grand central pekanbaru ?
2. Bagaimana kinerja karyawan F&B department hotel grand central pekanbaru?
3. Bagaimana hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan f&b department hotel grand central pekanbaru ?

D. Batasan Masalah

1. Batasan penelitian

Agar penelitian menjadi lebih terfokus, penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti yaitu, penulis hanya membahas mengenai pemberian kompensasi meliputi langsung(gaji) dan tidak langsung(benefit & service) dan kinerja karyawan f&b department di hotel grand central pekanbaru.

2. Batasan responden

Batasan responden dalam penelitian ini adalah Karyawan F&B Departemen Hotel Grand Central Pekanbaru.

E. Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui kebijakan management F&B Hotel Grand Central dalam pemberian kompensasi pada karyawannya.
2. Untuk mengetahui gambaran umum mengenai kinerja karyawan F&B Department Hotel Grand Central.
3. Untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan F&B Department Hotel Grand Central.

F. Manfaat Penelitian :

1. Dari segi teoritis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu, khususnya ilmu perhotelan dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pemberian kompensasi, motivasi dan kaitannya dengan kinerja karyawan.
2. Dari segi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen hotel grand central pekanbaru dalam pengambilan keputusan untuk pemberian kompensasi guna memberikan motivasi pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

II. TINJAUAN TEORI

A. Pengertian Kompensasi

Malayu S.P. Hasibuan (2016:118) mengemukakan pengertian kompensasi sebagai berikut: kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

B. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2016:118)** kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif.

- a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
 - b. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
 - c. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan)
- a. *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (*finansial* atau *nonfinansial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

C. Asas kompensasi

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2. Asas Layak Dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

D. Pengertian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012: 231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan–persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*).

E. Mengukur Kinerja Karyawan

Wilson Bangun (2012 :233-234) mengemukakan kinerja karyawan dapat diukur melalui:

1. Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

F. Pengetian F&B Department

Menurut Soekresno & Pendit (dalam Delia Putri Lestari, 2016) *Food And Beverage Department* secara umum adalah bagian yang mengurus makanan dan minuman, sedangkan *Defenisi Food And Beverage Department* secara khusus (dilihat dari dunia perhotelan) adalah bagian dari hotel yang mengurus dan bertanggung jawab kebutuhan pelayanan

makanan dan minuman serta kebutuhan lain yang terkait, dan para tamu yang tinggal maupun tidak di hotel tersebut, dan dikelola secara komersil serta profesional.

G. Tujuan F&B department

Tujuan departemen food and beverage menurut **Soekarno dan Pendi** (Dalam **Noviandri Efrizal 2016**) adalah:

1. Menjual makanan dan minuman sebanyak-banyaknya dengan harga yang sesuai.
2. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada tamu sehingga tamu merasa puas. Hal ini menyangkut mutu pelayanan mutu makanan dan minuman, sikap karyawan, dekorasi ruangan serta suasana sekitar, peralatan yang dipakai dan sanitasinya.
3. Mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dan untuk kesinambungan usaha.

H. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan di atas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai dugaan/jawaban sementara yaitu, “ada hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan F&B Departmen Hotel Grand Central Pekanbaru”.

III. Metodologi Penelitian

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang penulis gunakan adalah menggunakan metode kuantitatif.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penulis memilih hotel Grand Central Pekanbaru yang beralamat di jalan Jendral Sudirman No. 01 Pekanbaru 28287. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan mei sampai September 2017.

C. Populasi Dan Sampel

1. populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *F&B Department Hotel Grand Central* sebanyak 25 orang.

2. Sampel

Penulis mengambil seluruh populasi yang berjumlah 25 orang menjadi sampel dengan metode sampling jenuh atau sensus.

D. Jenis Dan Sumber Data

1. Data primer

Dalam penelitian ini data primer yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner, observasi, dan wawancara kepada karyawan *food and beverage department* dan HRD di Hotel Grand Central Pekanbaru.

2. Data sekunder

Data sekunder didapat dari artiker, internet, dokumen-dokumen perusahaan, buku-buku, dan literatur yang relevan memberikan informasi tentang kompensasi dan kinerja karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

teknik pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Berdasarkan tujuan penelitian yang pertama, yaitu untuk mengetahui kebijakan manajemen f&b Hotel Grand Central pekanbaru dalam memberikan kompensasi kepada karyawan. penulis melakukan wawancara dengan HRD dan karyawan f&b departrment Hotel Grand Central pekanbaru.
- b. Berdasarkan tujuan penelitian yang keua, yaitu untuk mengetahui gambaran umum kinerja karyawan departemen f&b Hotel Grand Central Pekanbaru. Penulis melakukan wawancara dengan menejer f&b department Hotel Grand Central Pekanbaru, melakukan observasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan tujuan ketiga, yaitu untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan f&b department Hotel Grand Central Pekanbaru. Penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan f&b department Hotel Grand Central Pekanbaru.

F. Teknik pengukuran

Teknik pengukuran yang digunakan adalah skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. **Sugiyono (2012:93)**

Tabel 3.1
Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4

Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2012

G. Operasional variabel

Tabel 3.2, Operasional Variabel

Var iabe l	Sub- variabel	Indikator	Tekni k Kum pul Data
Ko mpe nsas i (X) seba gai vari abel beb as (ind epe nde n) Ko mpe nsas i adal ah sem ua pen dapa tan yan g berb entu k uan g, bara ng lang	1. Ga ji po ko k	a. Pemberian gaji secara adil (sesuai dengan tugas dan tanggung jawab) b. Pemberian gaji sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah c. Gaji yang diberikan tepatan waktu d. Gaji yang diberikan Cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari	Kuiso ner
	2. <i>Be nef it da n ser vic e</i> ada lah km pe nsa si ta	a. Kecukupan tunjangan hari raya, jaminan sosial, fasilitas-fasilitas, dll b. Tunjangan hari raya, jaminan sosial, dll diberikan sesuai harapan	

<p>sung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.</p> <p>Malayu S.P. Hasibuan (2016:118)</p>	<p>mbahan</p>	<p>c. Tunjangan hari raya, jaminan sosial, dll diberikan adil</p> <p>d. Ketepatan waktu</p>	
<p>Kinerja (Y) sebagai variabel terikat (dependen)</p>	<p>1. Jumlah pekerjaan</p> <p>2. Kualitas pekerjaan</p>	<p>a. Target kerja dapat terpenuhi</p> <p>b. Volume kerja yang dihasilkan diatas kondisi normal</p> <p>a. Kerapihan</p> <p>b. Ketelitian</p> <p>c. tingkat ketepatan</p>	<p>Kuisi oner</p>

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (<i>Job Requirement</i>). Wilson Bangun (2012: 231)		hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan
	3. Ketepatan waktu	a. Semua pekerjaan diselesaikan tepat waktu b. Kesadaran tinggi untuk menyelesaikan semua tugas c. Pekerjaan diselesaikan dengan tuntas
	4. Kehadiran	a. Tingkat kehadiran tepat waktu
	5. Kemampuan kerja sama	a. Tingkat hubungan kerja sama dengan rekan kerja b. Tingkat menghargai antara rekan kerja

H. Teknik analisis data

Berdasarkan tujuan yang ketiga yaitu untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan f&b department di hotel grand central Pekanbaru, penulis akan menganalisis data kuisioner dari seluruh responden melalui beberapa teknik sebagai berikut:

1. Uji validitas dan uji reliabilitas

Dalam uji validitas penulis menggunakan *software* statistika SPSS versi 17 melalui teknik *Correlation Product Moment*, dan Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

2. Uji normalitas, uji linieritas

a. Uji normalitas

Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan one simple kolmogorof-smirnov test.

b. Uji linieritas

Untuk uji linieritas menggunakan dengan uji F. Jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier.

3. Uji hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan antara kompensasi dengan kinerja dan membutuhkan hipotesis yang diajukan diterima atau di tolak.

4. Koefisien korelasi

Untuk uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson*. Koefisien korelasi memiliki nilai antara -1 hingga +1.

IV. Hasil Dan Pembahasan

A. Gambaran umum hotel grand central pekanbaru

Grand Central Hotel Pekanbaru merupakan perusahaan yang didirikan oleh Bapak Anwar Effendi Khoo pada tahun 2010 dan mulai beroperasi pada tahun 2012 dengan 161 kamar.

Visi dari Hotel Grand Central Pekanbaru Berusaha menjadi hotel bintang 4 (empat) yang utama dan terunggul di kota pekanbaru.

Misi dari Hotel Grand Central Pekanbaru Menciptakan nilai lebih bagi stakeholders dengan menyajikan produk bermutu disertai pelayanan yang profesional, ramah dengan mewujudkan *fell different experience* sebagai citra Grand Central Hotel Pekanbaru.

B. Kebijakan kompensasi dihotel grand central pekanbaru

Kebijakan kompensasi yang diberikan manajemen *Food And Beverage* Hotel Grand Central Pekanbaru tersebut, yaitu berupa :

- Gaji Pokok diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dan kebijakan dari perusahaan. Pembayaran gaji pokok dilakukan setiap sebulan sekali yang dilakukan pada tanggal 1 (satu), sehari sebelum tanggal pembayaran gaji pihak

manajemen sudah mengirim uang gaji ke rekening masing-masing karyawannya, gaji pokok selalu dibayarkan tepat waktu apabila terjadi keterlambatan hanya ketika sistem server bank ada kerusakan. Besar gaji yang dibayarkan sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah Provinsi Riau.

- Uang Service (Service Charge) diberikan kepada karyawan di dasarkan pada income (pendapatan) yang diterima pihak hotel dari kunjungan para tamu yang menggunakan fasilitas dan pelayanan hotel setiap bulan. Dan uang service yang diterima oleh seluruh karyawan sesuai dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No.Per-02/Men/1999 tentang pembagian uang service pada Usaha Hotel, Restoran dan Usaha Pariwisata lainnya, yaitu untuk hotel bintang 3 (tiga) keatas, 5% untuk resiko kehilangan dan kerusakan, 2% untuk pendayagunaan peningkatan kualitas SDM, dan 93% dibagi habis untuk para karyawan.

- Tunjangan diterima karyawan yaitu berupa uang yang diberikan sebelum hari raya atau disebut Tunjangan Hari Raya (THR). Manajemen hotel grand central memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada seluruh karyawan berdasarkan hari raya keagamaan masing-masing karyawannya. Manajemen hotel Grand Central memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada karyawan sebesar gaji pokok yang di terima dalam satu bulan kerja, yang diberikan oleh manajemen hotel Grand Central Pekanbaru 2 (dua) minggu sebelum hari raya.

- Jaminan Sosial yang diberikan adalah BPJS Ketenagakerjaan. Seluruh karyawan hotel grand central didaftarkan oleh manajemen dalam program BPJS Ketenagakerjaan dengan kebijakan untuk pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan tersebut, dibayar 50% oleh pihak manajemen dan 50% dipotong langsung dari gaji pokok karyawan. jaminan yang ditanggung oleh program BPJS ketenagakerjaan ini adalah jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaman pensiun.

- Cuti diberikan kepada karyawannya dalam rangka memberikan kesempatan beristirahat bagi karyawan, untuk mengembalikan kesegarannya dan menikmati hak cutinya untuk berlibur bersama keluarga. Pemberian cuti karyawan diberikan selama 12 hari dalam setahun, khusus untuk karyawan wanita diberikan cuti hamil/melahirkan selama 3 (tiga) bulan.

- fasilitas yang diberikan kepada karyawan yaitu berupa fasilitas tempat tinggal (*mess*) untuk karyawan yang tempat tinggalnya jauh dari tempat kerja, fasilitas tempat makan berupa ruangan khusus untuk tempat makan karyawan yang disediakan oleh pihak manajemen hotel Grand Central Pekanbaru, fasilitas mushola yang disediakan untuk mempermudah bagi karyawan yang muslim untuk beribadah setiap waktunya tanpa mengganggu operasional kerja karyawan, serta fasilitas tempat penyimpanan barang bawaan karyawan atau yang sering disebut dengan loker karyawan. loker karyawan ini disediakan oleh manajemen Hotel Grand Central untuk tempat penyimpanan barang bawaan dari setiap karyawan Hotel Grand Central Pekanbaru seperti : tas, handphone, jaket, dll.

C. Gambaran umum kinerja Karyawan Hotel Grand Central Pekanbaru

Gambaran kinerja kerja karyawan Hotel grand central dapat dilihat dari hasil kerja yang dilakukan karyawan seperti hasil kerja dari clear up dan crumbing down yaitu Peralatan makan dan minum yang sudah tidak digunakan oleh tamu, sudah diangkat ke *trolley clear up* dan meja bersih dari remahan dan sisa makan.

D. Hasil Analisis data

Sebelum melakukan analisis data, langkah awal yang dilakukan adalah mengadakan uji normalitas, uji validitas, dan uji reliabilitas. pengujian normalitas data yang bermaksud apakah kedua data tersebut berdistribusi dari populasi normal atau tidak. Selanjutnya pengujian validitas data dimaksudkan untuk mengukur nilai

setiap item pertanyaan dinyatakan layak atau tidak untuk dijadikan instrumen penelitian, baik itu dari variabel X maupun variabel Y. Sedangkan pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kehandalan instrumen yang digunakan dalam penelitian, baik itu dari instrumen variabel X maupun instrumen variabel Y. Sehingga dapat dipergunakan untuk menganalisis data selanjutnya.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti variabel kompensasi dapat dijadikan prediktor untuk memprediksi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,836 dengan signifikansi sebesar 0,000. Diperoleh nilai r tabel pada α 5% (2-tailed) dengan $df = n - 2 = 25 - 2 = 23 = 0,396$. Dengan demikian maka diketahui r hitung (0,836) > r tabel (0,396) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja.

E. Daftar pustaka

- Abd. Rahchman Arief. 2005. *Pengantar ilmu perhotelan dan restoran*. Yogyakarta : graha ilmu
- Adilla, fathia. 2016. *Kualitas pelayanan waiter dan waiterss restoran tirta ayu pada hotel aryaduta pekanbaru*. Universitas Riau
- Aprilia M, Windi & Hudiwinarsih, Gunasti. 2012. *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur disurabaya)*. STIE perbanas surabaya.
- Arkunto, suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT rineka cipta.
- Azwar, S. 2010. *Manajemen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Bangun, wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : erlangga.
- _____. 2011. *Tes Prestasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bangun, wilson. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : erlangga.
- Bungin, Burhan. 2011. *Metode penelitian kuantitatif (komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya)*. Jakarta : kencana prenatal media group.
- Demokrat, Satria Negara, 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*. (studi kasus pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). [Skripsi]. Surakarta: universitas sebelas maret surakarta.
- Dessler, gary. 2007. *Manajemen personalia, edisi ketiga*. Jakarta : erlangga.
- Edison, emron, yohny anwar, dan imas komariyah. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : alfabeta.
- Efrizal, noviandri. 2016. *Pola rekrutmen karyawan food and beverage service pada hotel aryaduta pekanbaru*. Universitas Riau.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono. 2011. *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru : Zanafa publishing.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT bumi aksara.
- Lestari, Delia Putri. 2016. *Kepuasan kerja karyawan food and beverage service department di hotel grand tjokro pekanbaru*. [skripsi] universitas riau, riau
- Muljani, Ninuk, 2002. *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya.
- Narimawati, Umi. 2008. *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif, teori dan aplikasi*. Jakarta : alfabeta.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta : c.v. andi offset
- Priansa, Donni J dan Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: alfabeta
- Ruslan, rosady. 2006. *Metode penelitian: public relations & media komunikasi*. Jakarta : raja grafindo persada.
- Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT grasindo.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: graha ilmu
- Soekresno. 2001. *manajemen food & beverage service hotel: buku panduan sekolah tinggi pariwisata restaurant supervisor & manager*. Jakarta : gramedia pustaka utama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : alfabeta
- Suwithi N. Wayan dan Jr. Boham, Cecil E. 2008. *Akomodasi Perhotelan*. Jakarta : Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan, Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar Dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: rajawali pers
- Widyatmini & hakim, luqman. 2008. *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. [online], no. 2 vol. 13. Tersedia: <http://repository.gunadarma.ac.id.pdf>. [19 maret 2017].
- Wisasa, Yulia. 2012. *Analisis Kinerja Waiter Pada Banquet Section Di Hotel Pangeran Pekanbaru*. Universitas Riau.