

**PENERAPAN PEMBERIAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL
AMARIS SETIABUDHI BANDUNG**

PROYEK AKHIR

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program
Diploma IV Program Studi Pengelolaan Perhotelan

Politeknik Pariwisata NHI Bandung



Disusun Oleh :

Nama : Anugrah Husain

Nim : 2022309069

**PROGRAM STUDI PENGELOLAAN PERHOTELAN
JURUSAN HOSPITALITI
POLITEKNIK PARIWISATA NHI BANDUNG
2023**

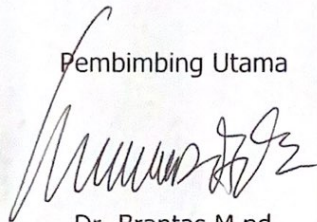
LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL PROYEK AKHIR

**PENERAPAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI HOTEL AMARIS SETIABUDHI BANDUNG**

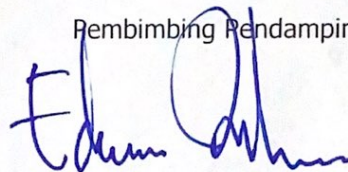
NAMA : ANUGRAH HUSAIN
NIM : 2022309069
JURUSAN : PENGELOLAAN PERHOTELAN
PROGRAM STUDI : HOSPITALITI

Pembimbing Utama



Dr. Brantas M.pd
NIP.196107161984031001

Pembimbing Pendamping



Edwin Adriansyah.S.ST.Par.,M.M.Par
NIP. 197601092009121002

Bandung, 7 Agustus 2023

Mengetahui,

Kabag. Administrasi Akademik Kemahasiswaan dan Kerjasama,



Ni Gusti Made Kerti Utami., BA.,MM.Par., CHE.

NIP. 19710316 199603 2 001

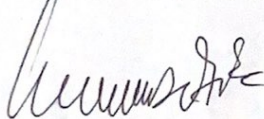
LEMBAR PENGESAHAN

PROYEK AKHIR

PENERAPAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL AMARIS SETIABUDHI BANDUNG

NAMA : ANUGRAH HUSAIN
NIM : 2022309069
JURUSAN : HOSPITALITI
PROGRAM STUDI : PENGELOLAAN PERHOTELAN

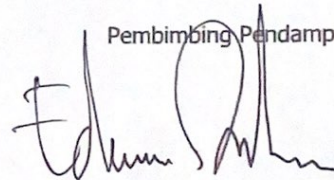
Pembimbing Utama,



Dr. Brantas, M.Pd

NIP. 19610761 198403 1 001

Pembimbing Pendamping,



Edwin Adriansyah, SST.Par., MM.Par

NIP. 19760109 200912 1 002

Penguji I,



Ita Maemunah, SST.Par., MM.Par, CHE

NIP.19761226 201101 2 003

Penguji II,



Dr. R. Fajar Kusnadi Kusumah Putra, M.Sc., CHIA., CHE

NIP. 19850425 201101 1 005

Bandung, 9 Agustus 2023

Mengetahui,

Kabag. Administrasi Akademik Kemahasiswaan dan Kerja Sama

Ni Gusti Made Kerti Utami., BA., MM.Par CHE.

NIP. 19710316 199603 2 001

Menyetujui,

Direktur Politeknik NHI Bandung

Andar Danova L. Goeltom, S.Sos., M.Sc., CHE

NIP. 19710506 199803 1 001



PERNYATAAN MAHASISWA

Yang Bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Anugrah Husain
Tempat/tanggal lahir : Wasuponda 25 desember 1999
Nim : 2022309069
Proogram Studi : Pengelolaan Perhotelan
Jursan : Hospitaliti

Dengan ini menyatakan bahwa,

1. Tugas akhir/proyek akhir ini berjudul:

“PENERAPAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL AMARIS SETIABUDHI BANDUNG” bahwa hal ini adalah bentuk penulisan dan penelitian secara lansung dilakukan dengan observasi dan tidak adanya kandungan untuk memplagiasi, ataupun mengambil karya milik orang. Sebagaimana hal ini tentunya menjadi larangan dan regulasi di pliteknik pariwisata NHI Bandung bahkan juga sikap yang terdapat pada akademisi dan selalu mengikuti panduan dari pembimbing.

2. pada penulisan karya ini penulis dengan sadar bahwa tiak ada argument dan bentuk karya yang dicantumkan atua dibagikan ke orang melalui catatan secara nyata sebagai rujukan dalam naskah dengan menyebutkan asal, nama pengarang, dan dimasukkan kedalam daftar rujukan.

3. pembuatan pernyataan ini dengan sungguh saya buat, jika ada bentuk penulisan skripsi yang mana ada temuan permasalahan terhadap penulisan penelitian, sikap keilmuan atupun mengakui atas ke orisinal nya, maka penulis siap mendapatkan hukuman akademik sesuai dengan regulasi pada politeknik pariwisata NHI Bandung.

4. akhir kata, pernyataan yang penulis buat ini secara sadar dan sungguh-sungguh supaya tidak disalahgunakan dengan semestinya.

Bandung, Juni 2023

Yang membuat pernyataan,



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan terhadap Tuhan Yang maha Esa atas segala karunia dan anugerah-Nya yang berlimpah, sehingga karya ini bisa terselesaikan sebagaimana mengangkat judul **PENERAPAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL AMARIS SETIABUDHI BANDUNG.**

Maksud penulisan karya Proyek Akhir ini merupakan bentuk ketentuan dalam menyelesaikan Program Diploma IV Program Studi Pengelolaan Perhotelan yang ada di Politeknik Pariwisata NHI Bandung.

Pada penyusunan proyek akhir ini, penulis sering menemui hambatan bahkan rintangan. Dengan sadar bahwa proyek akhir ini tidak tersusun dengan sempurna tanpa dukungn dan dorongan dari pihak lain, untuk itu penulis memberikan banyak terimakasih terhadap berbagai pihak berikut:

1. Bapak Andar Danova L. Goeltom, S.Sos., M.Sc., selaku Direktur Politeknik Pariwisata NHI Bandung.
2. Ibu Ni Gusti Made Kerti Utami.,BA.,MM.Par.,CHE . selaku Kepala Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Politeknik Pariwisata NHI Bandung.
3. Bapak Pudin Saepudin, SS.T.Par., M.P.Par., CHE selaku Ketua Jurusan Hospitaliti.

4. Ibu Ita Maemunah, SST Par, MM Par, CHE., selaku Ketua Program Studi Pengelolaan Perhotelan.
5. Bapak Dr Brantas M.Pd selaku Dosen Pembimbing Utama, yang telah memberikan waktu, saran, dan dukungan selama membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan Proyek Akhir ini.
6. Bapak Edwin Adriansyah, S.ST,Par,. M.M.Par selaku Dosen Pembimbing pendamping, yang sudah memberikan arahan, motivasi serta dukungan dalam menyelesaikan Proyek Akhir ini.
7. Semua dosen, tenaga pengajar, dan *staff* program studi Pengelolaan Perhotelan.
8. Berbagai pihak yang turut menyalurkan bantuannya dalam penyusunan karya ini, dan tentunya penulis terimakasih belum bisa menyebutkan satu per satu nama yang turut mendukung.

Penulis menyadari jika Proyek akhir sangat jauh dalam kesempurnaan bahkan begitu luas kekurangannya, oleh karena penulis berharap bisa diberikan masukan atau saran supaya karya ini bisa memberikan kebermanfaatan, khususnya membantu memotivasi calon wirausahawan atau calon mahasiswa.

Bandung, Juli 2023

Penulis

ABSTRAK

kinerja yang efektif adalah mencapai tujuan organisasi dengan memenuhi persyaratan yang ditetapkan, sedangkan kinerja yang efisien adalah mencapai tujuan tersebut melalui metode yang lebih baik. Hal ini dapat memberikan manfaat kepada individu dan tim dalam bentuk kompensasi, seperti bonus, kenaikan gaji, dan penghargaan lainnya. kompensasi dapat berfungsi sebagai insentif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. kompensasi adil sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (Pasolong, 2017). adalah metode penelitian yang Ditinjau dari jenis datanya mempunyai teori dan konsep yang memiliki sifat linear dengan berupa angka. Pendekatan kuantitatif ini juga dapat mempunyai makna sebagai Teknik penelitian yang dapat dilaksanakan terhadap populasi dan dapat dihasilkan hal yang actual dan sistematis. Pendekatan yang dipilih yaitu pendekatan kuantitatif kausal, dimana bersifat sebab dan akibat. Berdasarkan hasil penyajian data Tabel 4.12 mengenai pertanyaan tentang Kompensasi Langsung X1 Dari 13 item pertanyaan. responden yaitu sebanyak 6 orang menyatakan sangat tidak setuju, 16,7% dari dari 30, Artinya bahwa penerapan kompensasi langsung pada Amaris Hotel masih sedang atau cukup karena terdapat cumulative 66,7% Yang menyatakan bahwa tidak tinggi dan tidak terlalu kurang pada penerapan kompensasi langsung. Berdasarkan Tanggapan karyawan mengenai variabel X1 Atau Kompensasi langsung di Hotel Amaris setiabudhi Bandung yang meliputi, Upah, Gaji, dan Bonus termasuk pada kategori tingkat sedang, artinya bahwa sebagian besar karyawan sudah cukup puas dengan kompensasi langsung. Membuat kebijakan penggajian yang sesuai dengan hukum ketenagakerjaan dan peraturan perusahaan. Menghitung dan memproses gaji dan tunjangan karyawan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang berlaku.

Kata kunci: *Kinerja karyawan, Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung*

ABSTRACT

Effective performance is achieving organizational goals by meeting established requirements, while efficient performance is achieving those goals in the most economical way possible. This can provide benefits to individuals and teams in the form of compensation, such as bonuses, salary increases, and other awards. compensation can serve as an incentive for employees to improve their performance. fair compensation is very important to improve employee performance Quantitative research according to Sugiyono (Pasolong, 2017). Quantitative research is a research method that is viewed from the type of data that has theories and concepts that have linear properties in the form of numbers. This quantitative approach can also have meaning as a research technique that can be carried out on populations and can produce actual and systematic things. The approach chosen is a causal quantitative approach, which is cause and effect Based on the results of the presentation of data Table 4.12 regarding questions about Direct Compensation X1 of 13 question items. The respondents, namely 6 people, stated that they strongly disagreed, 16.7% of the 30, meaning that the application of direct compensation at Amaris Hotel is still moderate or sufficient because there is a cumulative 66.7% which states that it is not high and not too less on the application of direct compensation Based on employee responses regarding variable X1 or direct compensation at Amaris Setiabudhi Hotel Bandung which includes, wages, salaries, and bonuses are included in the medium level category, meaning that most employees are quite satisfied with direct compensation. Make payroll policies that are in accordance with labor laws and company regulations. Calculate and process employee salaries and benefits in accordance with applicable policies and procedures.

Keywords: Direct Compensation, Employee performance, Indirect Compensation

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teori	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Pengertian Kompensasi	11
3. Tujuan Pemberian Kompensi	18
4. Faktor yang mempengaruhi Besarnya kompensasi	19
5. Penilaian pekerjaan Terhadap Sistem Kompensasi	20
6. Kinerja Karyawan	21
7. Pengukuran Kinerja	26
8. Penilaian Kinerja	26
B. Kerangka Pikir	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Desain Penelitian	29
B. Objek penelitian	30
C. Populasi dan Sampling	31
D. Metode Pengumpulan Data	34

D. Defenisi Operasional Variabel	39
E. Teknik Analisis Data	43
1. Analisis Deskriptif	43
2. Analisis Verifikatif.....	44
3. Uji Validitas	44
4. Uji Reabilitas.....	46
5. Uji Regresi linear berganda.....	49
F . Jadwal Penelitian	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
B. Pembahasan	58
BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	70
A. SIMPULAN	70
B. REKOMENDASI.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1 Kerangka Pikir	28

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1 Penilaian Kinerja.....	4
2 Penilaian Kinerja Karyawan Pada Amaris Hotel Bandung	5
3 Pedoman Skala Likert.....	38
4 Variable.....	39
5 Matriks Operasional Variable Kompensasi Dan Kinerja	39
6 Matriks Operasional Variable Kompensasi Dan Kinerja	40
7 Perbedaan Pendekatan Evaluasi dan Pengembangan	42
8 Kriteria Tingkat Reabilitas.....	48
9 Pedoman Menginterpretasi Linear Berganda	50
10 Jadwal Penelitian	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
11 Profil Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	52
12 Profil Karyawan berdasarkan Umur	52
13 Profil Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
14 Profil Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	53
15 Kompensasi Langsung (X1)	54
16 Kompensasi Tidak Langsung (X2).....	55
17 Kinerja Karyawan (Y)	56
18 Uji Reabilitas kompensasi Langsung X1	57
19 Uji Reabilitas Kompensasi tidak Langsung (X2)	57
20 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)	58
21 Analisis deskriptif Variabel Kompensasi Langsung (X1).....	61
22 Persentase Variabel Kompensasi Langsung (X1).....	61
23 Deskriptif Data Variabel Kinerja Karyawan (X2).....	62

24 Presentase Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X2)	62
25 Deskriptif Data Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	63
26 Presentase Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	63
27 Uji Regresi Variabel X1 Terhadap Variabel Y.....	65
28 Kofesien Determinasi Variabel X1 Terhadap Y.....	66
29 Uji Regresi Variabel X2 Terhadap Y	66
30 Kofesien Determinasi Variabel X2 Terhadap Y.....	67
31 Uji Regresi Variabel Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan.....	68
32 Koefisien Determinasi Kompensasi Langsung , Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Kusioner penelitian	
2 Hasil tabulasi Kusioner	
3 Hasil Turnitin	
4 Surat Izin penelitian	
5 Surat telah menyelesaikan penelitian	
6 Riwayat Hidup	
7 Formulir Bimbingan	

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pengawas Keuangan. (2020, November 2). Undang-undang (UU) Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Peraturan Perundang-Undangan*. From <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/149750/uu-no-11-tahun-2020#:~:text=UU%20ini%20mengatur%20mengenai%20upaya,kompetitif%20dan%20tuntutan%20globalisasi%20ekonomi..>
- Badan Pengawas Keuangan. (2020, November 2). Undang-undang (UU) Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Peraturan Perundang-Undangan*. From <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/149750/uu-no-11-tahun-2020#:~:text=UU%20ini%20mengatur%20mengenai%20upaya,kompetitif%20dan%20tuntutan%20globalisasi%20ekonomi..>
- Badan Pemeriksa Keuangan. (2007). *PERMENDAGRI No. 59 Tahun 2007*. Peraturan BPK. Retrieved Mei 5, 2023, from
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail. (2010). Pengertian upah “ Di Akses Pada <http://e-journal.uajy.ac.id/13472/3/TI067932.pdf>
- Kementerian Perindustrian. (2013) . Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Peraturan perundang-Undangan*. From https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf
- Malayu, S.P Hasibuan. (Edisi Revisi). (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.P. (Cetakan ke 3). (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Jakarta : PT. Rosda Karya
- Mediasiana. (2019). “Pengertian Kompensasi menurut para Ahli” Di Akses Pada : <https://www.mediasiana.com/2019/07/pengertian-kompensasi-menurut-para-ahli.html>
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju

- Purnama, Widi. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batik di Yogyakarta, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Diakses Pada : <https://eprints.dinus.ac.id/id/eprint/17227>
- Simamora, Henry. (Edisi 3). (2004). Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Sofyandi, Herman. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi Sdm* (P. Christian, Ed.). Yogyakarta: Andi.
- Supriyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kompensasi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11, No. 2, Diakses pada : <https://journal.uny.ac.id/indeks.php/economia/article/view/8281>.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Werther, W. B., & Davis, D. (2005). *Human Resources and Personnel Management*. McGraw-Hill.