

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL  
PREMIER PLACE JUANDA DI SURABAYA**

**SKRIPSI**



**Disusun oleh :**

**INDAH YULIANINGRUM**  
**1812121004/FEB/MA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

**2022**

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL  
PREMIER PLACE JUANDA DI SURABAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk memenuhi sebagian Persyaratan  
Dalam memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen



Disusun oleh :

**INDAH YULIANINGRUM**  
**1812121004/FEB/MA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2022

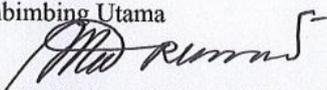
**PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PREMIER PLACE JUANDA  
DI SURABAYA**

Disusun oleh

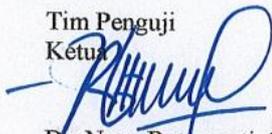
**INDAH YULIANINGRUM**  
**1812121004/FEB/MA**

**Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi Program Studi Ekonomi  
Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Bhayangkara Surabaya  
Pada tanggal 21 Juli 2022**

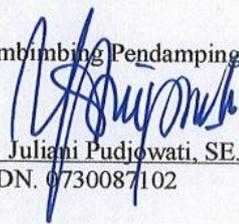
Pembimbing  
Pembimbing Utama

  
Prof. Dr. Mahmudah Enny W, Dra.Ec.,M.Si  
NIDN. 0723095701

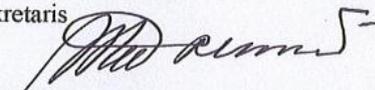
Tim Penguji  
Ketua

  
Dr. Nova Rethowati, SE.,MM  
NIDN. 0719115701

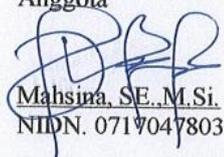
Pembimbing Pendamping

  
Dr. Juliani Pudjowati, SE.,M.Si.  
NIDN. 0730087102

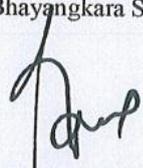
Sekretaris

  
Prof. Dr. Mahmudah Enny W. Dra Ec.,M.Si.  
NIDN. 0723095701

Anggota

  
Mahsina, SE.,M.Si.  
NIDN. 0717047803

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bhayangkara Surabaya

  
Dr. Siti Rosyafah, Dra.Ec.,MM  
NIDN. 0703106403

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL  
PREMIER PLACE JUANDA DI SURABAYA**

Yang diajukan

**INDAH YULIANINGRUM**

**1812121004/FEB/MA**

Telah disetujui untuk ujian Skripsi oleh :

**Pembimbing I**

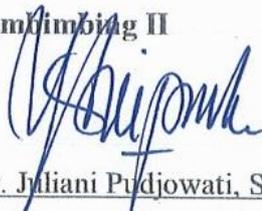


Tanggal : 12 - 7 - 2022

Prof. Dr. Mahmudah Enny W, Dra.Ec.,M.Si.

NIDN. 0723095701

**Pembimbing II**

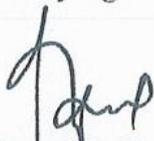


Tanggal : 12 - 7 - 2022

Dr. Juliani Pudjowati, SE.,M.Si.

NIDN.0730087102

**Mengetahui,**  
Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis  
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra., Ec., MM

NIDN.0703106403

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : INDAH YULIANINGRUM  
NIM : 1812121004  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PREMIER PLACE JUANDA DI SURABAYA**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi/Tugas Akhir orang lain. Apabila kemudian hari Pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan saya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bila mana diperlukan.

Surabaya, Juli 2022  
Yang membuat Pernyataan

A 1000 Rupiah Indonesian banknote is shown with a signature written over it. The signature is in black ink and appears to be 'Indah Yulianingrum'. The banknote features the number '1000' and the serial number '18F85AJX945795603'.

**INDAH YULIANINGRUM**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PREMIER PLACE JUANDA DI SURABAYA”** Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana S-1 di Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang membantu dalam penyusunan Skripsi ini, yaitu:

1. Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya, Drs Edy Prawoto SH Mhum.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra., Ec., MM
3. Wakil dekan I Universitas Bhayangkara Surabaya, Drs. Ec. Nurul Qomari, S.E, M.Si.
4. Kepala Program Studi Universitas Bhayangkara Surabaya Indah Noviandari., SE,M.Si
5. Dosen Pembimbing Skripsi I, Prof. Dr. Mahmudah Enny W, Dra.Ec.,M.Si dan dosen pembimbing II, Dr. Juliani Pudjowati, SE.,M.Si yang telah meluangkan waktu, perhatian, kesabaran, dan segala bimbingan serta arahnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan. Serta seluruh staf dan karyawan Universitas Bhayangkara Surabaya yang telah berjasa memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjalankan studi di kampus.
7. Ibu dan Ayah saya yaitu Segenap Orang Tua saya terima kasih sudah menjadi orang tua, guru, sahabat, serta keluarga yang sangat luar biasa. Terima kasih

untuk setiap doa yang tak pernah henti kalian panjatkan, serta dukungan dan motivasi yang tidak pernah henti kalian berikan.

8. Guru-guru dari TK hingga S-1 selesai terimakasih untuk semua ilmu yang sudah diberikan Bu Guru dan Pak Guru tidak akan pernah bisa sepadan saya ganti.
9. Seluruh teman-teman Manajemen A,B,C,D,E,F Fakultas Ekonomi angkatan 2018 yang telah memberikan dukungan berupa doa dan kerjasama yang tidak akan pernah terlupakan.

Peneliti menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Saran dan kritik yang membangun sangat dibutuhkan untuk pengembangan ilmu manajemen. Harapan peneliti semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan bagi peneliti selanjutnya khususnya.

Surabaya, Juli 2022

**INDAH YULIANINGRUM**

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PREMIER PLACE JUANDA DI SURABAYA

INDAH YULIANINGRUM

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara  
Surabaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Nonprobability sampling* dengan menggunakan metode Sampling Jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner melalui *offline* dengan cara menyebarkan kepada Karyawan yang ada di Hotel Premier Place Juanda di Surabaya dan diambil sebanyak 55 responden. Metode statistik menggunakan uji Validitas dan Reabilitas, Analisis Regresi Linear Berganda, dengan pengujian hipotesis uji statistik F dan uji statistik t. Hasil Penelitian ini menunjukkan uji F bahwa Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara uji t variable Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya. Hasil penelitian Secara dominan diantara Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya adalah Kompensasi.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF COMPETENCE, WORK EXPERIENCE, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE JUANDA PREMIER PLACE HOTEL IN SURABAYA***

**INDAH YULIANINGRUM**

*Management study program at economy and business faculty of Bhayangkara  
University Surabaya*

*This study aims to determine the effect of Competence, Work Experience, and Compensation on Employee Performance at the Premier Place Juanda Hotel in Surabaya. The sampling technique was carried out using the Nonprobability sampling method using the Saturated Sampling method. Data was collected by means of a questionnaire via offline by distributing it to employees at the Premier Place Juanda Hotel in Surabaya and taken as many as 55 respondents. The statistical method uses the Validity and Reliability test, Multiple Linear Regression Analysis, with hypothesis testing the F statistic test and the t statistic test. The results of this study indicate the F test that Competence, Work Experience, and Compensation simultaneously and significantly affect employee performance. By t-test, the variables of Competence, Work Experience, and Compensation partially and significantly affect employee performance at the Premier Place Juanda Hotel in Surabaya. Research results Dominantly among Competence, Work Experience, and Compensation which have a dominant influence on Employee Performance at Hotel Premier Place Juanda in Surabaya is compensation.*

***Keywords:*** *Competence, Work Experience, Compensation and Employee Performance*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACK .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB IPENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB IILANDASAN TEORI.....	10
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Organisasi .....	10
2.1.2 Perilaku Organisasi.....	11
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12

2.1.4 Kinerja Karyawan.....	15
2.1.5 Kompetensi .....	20
2.1.6 Pengalaman Kerja.....	27
2.1.7 Kompensasi .....	29
2.2 Hubungan Antar Variabel .....	34
2.2.1 Hubungan Variabel Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan.....	34
2.2.2 Hubungan Variabel Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	35
2.2.3 Hubungan Variabel Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan .....	35
2.3 Penelitian Terdahulu .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1 Kerangka Proses Berpikir.....	39
3.2 Kerangka Konseptual .....	41
3.3 Hipotesis Penelitian.....	42
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	42
3.4.1 Definisi Operasional .....	43
3.4.2 Pengukuran Variabel .....	45
3.5 Desain Instrumen Penelitian.....	46
3.6 Teknik Pengambilan populasi, sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel ..	48
3.6.1 Populasi .....	48
3.4.2 Sampel .....	48
3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	48
3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
3.7.1 Lokasi Penelitian .....	49

3.7.2 Waktu penelitian.....	49
3.8 Teknik Pengumpulan Data .....	49
3.8.1 Jenis Data.....	49
3.8.2 Pengumpulan Data.....	50
3.9 Pengujian Data .....	51
3.9.1 Uji Normalitas .....	51
3.9.2 Uji Validitas.....	52
3.9.3 Uji Realibilitas .....	52
3.10 Teknik analisis dan Uji Hipotesis.....	53
3.10.1 Teknik Analisis.....	53
3.10.2 Uji Hipotesis .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
4.1. Deskripsi Objek penelitian .....	58
4.1.1 Sejarah perusahaan .....	58
4.1.2. Visi dan Misi .....	59
4.1.3 Jam Operasional Premier Place Surabaya .....	60
4.1.4 Struktur Organisasi .....	61
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	63
4.2.3. Deskripsi Hasil Penelitian .....	65
4.3 Analisis Hasil Penelitian .....	68
4.3.1 Uji Normalitas .....	68
4.3.2. Uji Validitas.....	69
4.3.3 Uji Reliabilitas .....	70

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis .....	71
4.4.1 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda .....	71
4.4.2 Uji Hipotesis Pertama (Uji F) .....	74
4.4.3 Uji Hipotesis Kedua (Uji t).....	76
4.4.4 Uji Hipotesis Ketiga (Penentuan Variabel Dominan) .....	79
4.5. Pembahasan .....	80
4.5.1 Pengaruh Simultan Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	80
4.5.2 Pengaruh Secara Parsial Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	81
4.5.3 Pengaruh Secara Parsial Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	82
4.5.4 Pengaruh Secara Parsial Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	83
4.5.5 Variabel Yang Dominan .....	84
<b>BAB VKESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>85</b>
5.1 Kesimpulan.....	85
5.2. Saran.....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang.....	38
Tabel3.1 Skala Likert .....	47
Tabel3.2Desain Instrumen Penelitian .....	48
Tabel4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	65
Tabel4.4. Kategori Mean Variabel .....	66
Tabel4.5 Deskripsi Variabel Kompetensi (X1) .....	67
Tabel4.6. Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja (X2) .....	68
Tabel4.7. Deskripsi Variabel Kompenasi (X3) .....	69
Tabel4.8. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	70
Tabel4.9. Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel4.10 Hasil Uji Validitas .....	72
Tabel4.11 Hasil Uji Realibilitas .....	73
Tabel4.12 Hasil Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda .....	74
Tabel4.13 Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ) .....	75
Tabel4.14 Interval Koefisien Korelasi .....	76
Tabel4.15 Hasil Uji F (Simultan) .....	78
Tabel4.16 Uji t (Parsial) .....	80
Tabel4.17 Hasil Uji Dominan .....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Proses Berfikir .....	40
Gambar 3.2 Kerangka Konseptual .....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	63

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kartu Bimbingan .....	94
Lampiran 2 : Kuesioner.....	95
Lampiran 3 : Data Spss .....	97
Lampiran 4 : Hasil Spss .....	99
Lampiran 5: Tabel r.....	102
Lampiran 6: Tabel F.....	105
Lampiran 7: Tabel t.....	107

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini industri jasa di bidang perhotelan menunjukkan perkembangan yang sangat pesat, terbukti dengan semakin banyaknya hotel-hotel yang berdiri dan bermunculan. Apalagi di era digital seperti sekarang ini mencari hotel untuk menginap sangatlah mudah, kita bisa menggunakan aplikasi yang dapat di unduh di telepon seluler sehingga memudahkan konsumen untuk mencari hotel dimanapun dan kapanpun tanpa perlu repot. Aplikasi yang menawarkan pelayanan ini bermacam-macam, tersedia dari berbagai platform dan developer. Aplikasi ini cukup detail kita dapat melihat informasi dari hotel yang tersedia mulai dari harga, fasilitas, alamat hotelnya bahkan tempat wisata yang berada di sekitar hotel. Secara global, industri perhotelan saling bersaing untuk menarik wisatawan atau tamu untuk datang berkunjung dan menginap di hotel mereka. Selain itu, mereka juga saling bersaing untuk meningkatkan pangsa pasar nya hingga ke luar negeri seperti misalnya membuka cabang hotel baru di negara lain. Oleh karena itu mereka saling bersaing untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan fasilitas yang akan diberikan kepada konsumen atau tamu sehingga lebih menarik dan tidak kalah dengan kualitas pelayanan hotel-hotel lainnya. Untuk itu adanya SDM (Sumber Daya Manusia) yang memadai dan berkualitas sangat berperan dan penting untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dan dikembangkan untuk dimanfaatkan

sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula dalam hal pencapaian produktivitas dan peningkatan mutu, pencapaian visi dan misi perusahaan. Dalam perkembangan zaman, diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan kemajuan teknologi dan komunikasi. Sayangnya, meskipun populasi sumber daya manusia di Indonesia banyak tetapi masih jauh tertinggal dengan negara lain.

Di Indonesia sendiri, banyak hotel-hotel yang berdiri mulai dari hotel yang menawarkan fasilitas bintang satu hingga bintang lima baik di kota maupun di desa khususnya di daerah sekitar Bandara Juanda Kota Surabaya. Bahkan di daerah sekitar Bandara Juanda antara satu hotel dengan hotel lainnya memiliki jarak yang tidak terlalu jauh. Hal ini menjadikan hotel-hotel tersebut harus memberikan pelayanan yang tidak hanya bagus dan memuaskan tetapi juga yang berbeda dan menarik untuk mendapatkan konsumen baru dan mempertahankan konsumen lama seperti misalnya memberikan penawaran mendapatkan hadiah atau potongan saat reservasi hotel, kemudian membuat desain konsep hotel yang unik, dan lain-lain agar konsumen atau tamu tertarik untuk datang dan hotel pun dapat bertahan dalam persaingan bisnis ini. Di sisi lain, konsumen pun juga bisa mendapatkan hotel yang bagus sesuai kebutuhan tetapi dengan harga yang terjangkau.

Hotel Premier Place Juanda di Surabaya merupakan salah satu hotel berbintang tiga yang berlokasi di Jl. Raya Bandara Juanda No. 73, Semawalang, Semabung, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa timur 61254. Hotel Premier Place Juanda di Surabaya didirikan pada tahun 2017. Selain

menawarkan penginapan, hotel premier place juga menawarkan 24 jam resto dan dapat disewa untuk berbagai acara. Hotel Premier Place Juanda di Surabaya ini memperkerjakan 55 karyawan. Untuk dapat bertahan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, hotel perlu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat tercipta dari pengaruh variabel seperti Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Kompensasi.

Setiap perusahaan maupun organisasi pasti mempunyai target atau tujuan yang ingin dicapai. Salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi perusahaan, baik tidaknya kinerja karyawan akan mempengaruhi hasil output suatu perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin perlu melakukan kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Affandi (2018:83), adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum. Pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya karyawan dalam melakukan rutinitas pekerjaannya kurang disiplin dalam merespon situasi yang terkait dengan pekerjaannya seperti setiap ada tamu yang datang karyawan kurang cekatan dalam melayani tamu, sehingga membuat pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang optimal dan akan berdampak pada kepercayaan tamu terhadap hotel.

Dengan banyaknya hotel yang bermunculan, maka terjadinya persaingan bisnis pun tidak dapat dielakkan sehingga membuat hotel-hotel harus bisa

bertahan dalam persaingan ini. Selain meningkatkan kualitas pelayanan dan fasilitas, tentu sebuah hotel harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang kegiatan operasional hotel, oleh karena itu karyawan atau pekerja yang bekerja di hotel tersebut harus mempunyai kompetensi yang mumpuni agar dapat dengan mudah melakukan pekerjaannya. Kompetensi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan untuk bertahan dalam persaingan karena dengan kompetensi, karyawan akan memiliki *skill* atau kemampuan yang dibutuhkan dalam bekerja serta lebih terarah dan sudah tau apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak harus dilakukan saat bekerja. Kompetensi menurut Wibowo (2017:271), merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya untuk saat ini sebagian besar karyawan bukan merupakan lulusan dari jurusan perhotelan, meskipun tidak semua tetapi menjadikan karyawan kurang memiliki kompetensi dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaan hotel sehingga pemahaman karyawan dalam bidang pekerjaannya menjadi kurang efisien. Kompetensi meningkatkan kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan Novrianti (2019) yang melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Harkat di Bengkulu.

Pengalaman kerja pun tidak kalah penting dengan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan untuk bertahan dalam persaingan bisnis

karena semakin banyak dan semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan lebih mudah beradaptasi dengan pekerjaannya dan cenderung sudah tau apa yang harus dilakukan sehingga tidak memerlukan masa training yang lama. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang bagus akan mempunyai kemampuan pemecahan masalah yang bagus pula. Pengalaman kerja yang tinggi juga dapat meminimalisir kesalahan yang mungkin akan terjadi saat bekerja sehingga keefektifan dan keefesiensian dalam melakukan pekerjaan akan lebih terjamin. Pengalaman kerja menurut Sedarmayanti (2016:75), adalah seseorang yang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya untuk bagian pekerjaan yang berhubungan dengan operasional hotel seperti housekeeping ada beberapa karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja di bidang perhotelan sebelumnya sehingga waktu training yang diberikan akan jauh lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang membuat operasional hotel menjadi kurang efisien.

Pengalaman Kerja meningkatkan kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan Berutu (2019) yang melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko di Medan.

Kompensasi juga merupakan suatu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan kompensasi yang cukup, memadai, dan sesuai

dengan pekerjaan yang karyawan lakukan, maka karyawan akan merasa dihargai dan dicukupi oleh perusahaan. Dari situ karyawan akan timbul rasa semangat dalam bekerja dan kinerja karyawan pun akan meningkat. Jika kinerja karyawan meningkat maka hasil pekerjaan yang dihasilkan pun akan bagus dan meningkat pula. Kompensasi menurut Hasibuan (2017:118), adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sistem kompensasi yang diberikan oleh Hotel Premier Place Juanda di Surabaya sebenarnya sudah baik hanya saja waktu pemberian kompensasi yang tidak tepat waktu kadang ada di akhir bulan kadang malah dua bulan baru dibayar. Keadaan seperti ini yang membuat karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja. Kompensasi meningkatkan kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan Pasaribu (2020) yang melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taruna Jaya di Jakarta.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis ingin mengetahui seberapa berpengaruhnya variabel kompetensi, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis mengambil judul :

**“PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PREMIER PLACE JUANDA DI SURABAYA”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya ?
- b. Apakah variabel Kompetensi, Pengalaman kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya ?
- c. Apakah variabel Kompensasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Kompetensi dan Pengalaman Kerja pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Premier place Juanda di Surabaya
- b. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Kompetensi, Pengalaman kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya

- c. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan Kompetensi dan Pengalaman Kerja pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Ubhara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam mengerjakan penelitian yang berkaitan dengan variabel kompetensi, pengalaman kerja, dan kompensasi

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi Hotel Premier Place Juanda di Surabaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan variabel kompetensi, pengalaman kerja, dan kompensasi

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya sebagai bahan dasar acuan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan variabel kompetensi, pengalaman kerja, dan kompensasi

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui gambaran yang lengkap mengenai materi skripsi ini, sistematika penulisan yang dipergunakan penulis adalah sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari landasan teori, hubungan antar variabel dan penelitian terdahulu

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari kerangka proses berfikir, kerangka konseptual, hipotesis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, desain instrument penelitian, teknik pengumpulan populasi dan pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian data dan teknik analisis data dan uji hipotesis

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang memuat tentang deskripsi obyek penelitian, data dan deskripsi hasil penelitian, analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis, serta pembahasan

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan memberikan penjelasan secara singkat dari hasil analisis data, sedangkan saran memiliki tujuan untuk memberikan masukan bagi manajemen perusahaan

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Organisasi**

Organisasi berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Organisasi adalah suatu perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang yang bekerjasama dengan terstruktur untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi sebagai suatu entitas tempat orang berkumpul harus benar-benar dipahami keberadaannya, dengan mengenal dan memahami organisasi memungkinkan tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Organisasi selain dipandang sebagai wadah kegiatan orang juga dipandang sebagai proses yaitu menyoroti interaksi diantara orang-orang yang menjadi anggota organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang saling berinteraksi dan mengembangkan organisasi yang bersangkutan. Pengertian organisasi telah banyak disampaikan para ahli. Menurut Bernard (dalam Umam 2018:22) mengemukakan bahwa organisasi adalah sistem kerjasama antara dua orang atau lebih. Dan menurut Robbins (dalam Umam 2018:22) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sekumpulan orang dapat dikatakan sebagai organisasi jika memenuhi empat unsur pokok Sopiah (dalam Umam 2018:22), yaitu :

1. Organisasi itu merupakan sistem
2. Adanya suatu pola aktivitas
3. Adanya sekelompok orang
4. Adanya tujuan yang telah ditetapkan

Dari perspektif administrasi dan manajemen, dalam setiap organisasi selalu ada seorang atau beberapa orang yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan sejumlah orang yang bekerjasama dengan segala aktivitas dan fasilitasnya.

### **2.1.2 Perilaku Organisasi**

Teori atau ilmu perilaku organisasi pada hakekatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perilaku organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan serta dampaknya bagi kinerja. Menurut Gitosudarmo (dalam Umam 2018:31) menyebutkan perilaku keorganisasian sebagai suatu bidang ilmu yang mempelajari interaksi manusia dalam organisasi yang meliputi studi yang sistematis tentang perilaku, struktur dan proses di dalam organisasi. Secara sederhana perilaku organisasi tercakup dalam empat unsur utama Walter (dalam Umam 2018:30) yaitu sebagai berikut :

1. Aspek psikologis tindakan manusia itu sendiri sebagai hasil studi psikologi
2. Adanya bagian lain yang diakui cukup relevan bagi usaha mempelajari tindakan manusia dalam organisasi.
3. Perilaku organisasi sebagai suatu disiplin mengakui bahwa individu di pengaruhi oleh bagaimana organisasi diatur dan siapa yang mengawasi mereka
4. Walaupun disadari adanya keunikan tiap-tiap individu, perilaku organisasi lebih banyak menekankan pada tuntutan manajer bagi tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dari pengertian perilaku organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah ilmu mengenai tingkah laku manusia dari awal terbentuknya organisasi hingga organisasi tersebut tumbuh dan berkembang.

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.1.3.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen merupakan ilmu yang berperan mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis. Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi manusia perusahaan dan lainnya.

Menurut Afandi (2018:1), manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-

fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Sedangkan menurut Firmansyah (2018:4), manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Selain itu menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7), manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Dari beberapa pendapat diatas manajemen merupakan suatu bidang ilmu yang mempelajari tentang cara mengatur operasional sebuah organisasi atau perusahaan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, hingga pengawasan.

### **2.2.3.2 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang diperkerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (dalam Bintoro dan Daryono 2017:15) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material / non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam

mewujudkan eksistensi organisasi. Sedangkan menurut Kasmir (2018:3) sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan, dukungan sumber daya manusia haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki yaitu jumlah yang harus proporsional dengan beban pekerjaan yang ada sehingga tidak sampai terjadi kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia. Selain itu menurut Hamali (2018:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Dari beberapa pendapat diatas kita dapat mengetahui bahwa sumber daya manusia merupakan asset utama sebagai modal dan penggerak dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### **2.2.3.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian manajemen sumber daya manusia untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana

mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Sedangkan menurut Hamali (2018:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Selain itu menurut Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mempelajari tentang bagaimana cara mengatur peranan dan hubungan sumber daya manusia atau tenaga kerja agar dapat maksimal dan dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaganya guna meningkatkan produk yang berkualitas mengingat karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan. Setiap perusahaan dalam menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh

perusahaan terdiri dari elemen-elemen sumber daya manusia (karyawan) yang mempunyai tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan dan harus dilaksanakan dengan tujuan optimalisasi dan efisiensi pencapaian tujuan yang akan dicapai baik yang harus dilaksanakan secara individu maupun secara berkelompok. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya, karena karyawan adalah penggerak utama untuk setiap kegiatan operasional perusahaan dan yang harus berperan aktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum. Sedangkan menurut Sudaryo (2018:203) kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Selain itu, menurut Umam (2018:187) mengatakan bahwa kinerja juga bisa berarti perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang telah dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan bidang pekerjaannya baik individu maupun kelompok dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan .

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari :

a. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita dapat mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

d. Inisiatif

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

#### **2.1.4.3 Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan**

Sumardjo (2018:194) menyatakan bahwa terdapat tiga kriteria yang berhubungan dengan kinerja yaitu :

a. Sifat

Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian.

b. Perilaku

Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal pegawai

c. Hasil

Kriteria berkenaan dengan hasil semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan daripada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

#### **2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Edison et al., (2020:193), ada 4 indikator karyawan adalah sebagai berikut :

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai dan ini adalah elemen penting karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

3. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan atau organisasi.

#### 4. Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

#### **2.1.4.5 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan**

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Menurut Wibowo (dalam Rozarie 2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas seperti :

##### 1. Evaluasi tujuan dan saran

Evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang

##### 2. Evaluasi rencana

Bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya

##### 3. Evaluasi lingkungan

Melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan

4. Evaluasi proses kerja

Melibatkan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja.

5. Evaluasi pengukuran kinerja

Menilai apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat

6. Evaluasi hasil

Apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

## **2.1.5 Kompetensi**

### **2.1.5.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Keterampilan dan kemampuan yang diperlukan oleh karyawan adalah kemampuan yang konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Menurut Wibowo (2017:271) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Priansa (2017:86) kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan oleh banyak orang, kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia, ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan, dan berpendidikan tinggi. Selain itu menurut Triastuti (2019) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang dibutuhkan dalam suatu bidang pekerjaan.

#### **2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Latief et al., (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut :

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak

kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu

b. Keterampilan

Keterampilan memerankan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan, dan diperbaiki. Keterampilan juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik, dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

d. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan,

memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan

f. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka merasa tidak didengar.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

1. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi
2. Semua penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi

3. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain
4. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi
5. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan
6. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan
7. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan

### **2.1.5.3 Dimensi Kompetensi**

Melalui studi yang cukup mendalam Hart (dalam Busro 2018:29) mengemukakan bahwa kompetensi kerja para pegawai merupakan kemampuan kerja pegawai yang dapat dilihat dari :

- a. Orientasi pencapaian prestasi
- b. Pemikiran analisis
- c. Kemampuan dalam berhadapan dengan kondisi serba tidak pasti
- d. Pengambilan keputusan
- e. Kepemimpinan
- f. Kerja jejaring
- g. Komunikasi lisan
- h. Dorongan pribadi dan inisiatif

- i. Kemampuan untuk membujuk
- j. Perencanaan dan pengorganisasian
- k. Kepedulian terhadap hal-hal yang bersifat politik
- l. Kesadaran terhadap diri sendiri dan pengembangan diri
- m. Kerja kelompok
- n. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- o. Komunikasi tertulis

#### **2.1.5.4 Indikator Kompetensi**

Menurut Sadarmayanti (2017:211) kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Berikut indikator kompetensi :

a. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu.

Contoh : mengerti ilmu manajemen keuangan

b. Keterampilan

Keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik. Contoh :  
kemampuan mengemudi

c. Perilaku

Respon atau reaksi seseorang terhadap stimulasi atau rangsangan dari luar

### **2.1.5.5 Jenis-jenis Kompetensi**

Palan (dalam Kaswan 2017) mengatakan ada empat jenis kompetensi yaitu sebagai berikut :

#### **1. Kompetensi Inti**

Kompetensi ini ada pada level organisasi dimana organisasi menginginkan kompetensi dan nilai-nilai intinya berlaku universal diseluruh organisasinya

#### **2. Kompetensi Fungsional**

Kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja dan output seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan

#### **3. Kompetensi Perilaku**

Kompetensi perilaku ialah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan dimana kompetensi ini ada pada level individu yang dapat diidentifikasi menggunakan basis data generik atau dengan teknik wawancara perilaku

#### **4. Kompetensi Peran**

Kompetensi yang berkaitan dengan level posisi dimana kompetensi ini merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang didalam sebuah tim

## **2.1.6 Pengalaman Kerja**

### **2.1.6.1 Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberi peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi. Pengalaman kerja yang didapatkan dari karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan.

Menurut Pamungkas, dkk (2017:98) menambahkan pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Devischa, dkk (2018:108) menambahkan bahwa pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan keterampilan (softskill) yang diperoleh dari pengalaman kerja, dan pengetahuan (hardskill) yang diperoleh dan ditingkatkan melalui pendidikan. Selain itu menurut Manulang (dalam Rattu & Adolfini 2019) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam suatu pelaksanaan tugas pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Pengalaman kerja merupakan penguasaan keterampilan bidang kerja oleh suatu individu yang diperoleh dari pengalaman kerja seseorang itu sendiri dan pengetahuan dari pendidikan. Seorang karyawan yang mempunyai banyak pengalaman kerja tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan dalam menghadapi permasalahan yang ada. Selain itu karyawan yang sudah mempunyai

pengalaman kerja akan lebih cepat tanggap dalam bekerja dan tidak akan membutuhkan waktu yang lama untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang akan dijalankan.

#### **2.1.6.2 Manfaat Pengalaman Kerja**

Berdasarkan Kelejan, dkk (2018:192) manfaat masa kerja seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti :

- a. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam melaksanakan tugasnya
- b. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya

#### **2.1.6.3 Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut Kelejan, dkk (2018:192) menyatakan ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Lama waktu / masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep. Prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Sedangkan keterampilan

merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan

c. Penguasaan pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

## **2.1.7 Kompensasi**

### **2.1.7.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan atas jasa yang telah mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki yang kemudian dijadikan dasar untuk menuntut hak nya sebagai pekerja. Bagi setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan pastilah mengharapkan balas jasa atas apa yang telah dilakukan untuk perusahaan, balas jasa tersebut bisa berupa uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung.

Menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan menurut Heryenzus dan Laila (2018:13) menyatakan bahwa kompensasi ialah hadiah yang telah diterima oleh karyawan sebagai hasil karya layanan mereka dan merupakan cara yang digunakan untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Selain itu menurut Ermawati dan Barlian (2018:93) kompensasi ialah salah satu hal yang menerapkan fungsi human resource yang terkait dalam pertukaran penghargaan

dalam menjalankan fungsinya. Karyawan yang menerima kompensasi ialah sebagai pengganti layanan mereka terhadap perusahaan.

Dengan pembahasan mengenai pengertian kompensasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pendapatan dari seorang karyawan sebagai imbalan atas apa yang telah dilakukan kepada suatu organisasi atau perusahaan baik berbentuk barang langsung maupun tidak langsung.

#### **2.1.7.2 Jenis-Jenis Kompensasi**

Menurut Sudaryo et al., (2018) kompensasi dapat dikategorikan ke dalam dua golongan yaitu sebagai berikut :

a. **Kompensasi Langsung**

Suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya : upah / gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan

b. **Kompensasi tidak langsung**

Pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan pada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh : tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan, dan lainnya

### 2.1.7.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada banyak faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam menetapkan dan memberikan kompensasi kepada seluruh karyawan. Menurut Aziz (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga barang baku, biaya transportasi / angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai

b. Kesepakatan tawar menawar

Kesepakatan antara perusahaan dan pegawai. Kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

c. Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan standar pegawai harus terpenuhi.

d. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja

pegawai, Artinya perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu memperhatikan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai

f. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar pegawai. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

#### **2.2.7.4 Tujuan Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:121) tujuan kompensasi finansial antara lain adalah sebagai berikut :

1. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerjasama formal antara atasan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar manajer akan mudah memotivasi karyawannya

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relative kecil

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan yang berlaku

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh akan dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya

8. Pengaruh pemerintah

Jika sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

#### **2.2.7.5 Indikator Kompensasi**

Menurut Heryenzus dan Laila (2018:14) indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Gaji dan upah

Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.

Sedangkan upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam.

b. Insentif

Merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji dan upah yang diberikan oleh organisasi

c. Tunjangan

Tunjangan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contoh : asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan

d. Fasilitas

Mewakili jumlah substansial dan kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Contoh : kendaraan, alat komunikasi dan lainnya

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Hubungan Variabel Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan**

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2017:271) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan individu untuk dapat bekerja dengan baik. Dengan kompetensi yang baik karyawan dapat menyelesaikan permasalahan pekerjaan, mampu menerima dan menerapkan ide baru dalam inovasi pembelajaran, memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas, dan

lain-lain sehingga kompetensi sangat diperlukan dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.2.2 Hubungan Variabel Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Devischa, dkk (2018:108) menambahkan bahwa pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan keterampilan (*softskill*) yang diperoleh dari pengalaman kerja, dan pengetahuan (*hardskill*) yang diperoleh dan ditingkatkan melalui pendidikan. Dengan pengalaman kerja, karyawan akan lebih cepat dalam menguasai pekerjaannya sehingga karyawan tersebut bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja. Karyawan akan mengetahui apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak harus dilakukan dalam pekerjaannya serta mengetahui permasalahan apa yang mungkin akan muncul dan dapat menyelesaikannya. Jadi, pengalaman kerja sangat diperlukan oleh karyawan dalam setiap organisasi atau perusahaan karena dengan pengalaman kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.2.3 Hubungan Variabel Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang baik, karyawan akan merasa dicukupi dan dihargai oleh suatu organisasi atau perusahaan karena kompensasi merupakan bentuk balas jasa atas apa yang karyawan telah lakukan untuk perusahaan. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat, karyawan akan muncul rasa semangat dalam bekerja dan akan lebih produktif sehingga hasil output yang dihasilkan dapat meningkat

dan tujuan perusahaan pun dapat tercapai. Jadi, pemberian kompensasi yang baik sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam setiap organisasi atau perusahaan.

### **2.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini menjadi satu acuan dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis :

1) Bagus (2019)

Penelitian dalam Jurnal Mutiara Manajemen yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu sampling jenuh, dimana semua anggota populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17 yang berjumlah 40 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai hubungan antara variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17.

2) Maryadi (2020)

Penelitian dalam Jurnal Ilmiah Bina Manajemen yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kota Pagar Alam”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel di Kota Pagar Alam. Pengumpulan data responden diperoleh dari 70 karyawan dari Hotel di Kota Pagar Alam. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kompensasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel di Kota Pagar Alam dengan nilai R Square sebesar 0.931.

3) Hoke (2018)

Penelitian dalam Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji F secara simultan variabel kompetensi, komitmen organisasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. Sedangkan hasil uji t menunjukkan secara parsial hanya variabel komitmen organisasi

dan kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara.

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang**

<b>Peneliti</b>	<b>Bagus (2019)</b>	<b>Maryadi (2020)</b>	<b>Hoke (2018)</b>	<b>Yulianingrum (2022)</b>
<b>Judul</b>	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kota Pagar Alam	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara	Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya
<b>Persamaan</b>	Kompetensi (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Pengalaman Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kompetensi (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kompetensi (X1) Pengalaman Kerja (X2) Kompensasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)
<b>Perbedaan</b>			Komitmen Organisasi (X2)	
<b>Objek</b>	PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17	Hotel di Kota Pagar Alam	PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara	Hotel Premier Place Juanda di Surabaya

Sumber : Peneliti 2022

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Kerangka Proses Berpikir

Melihat masalah di bab 1, teori dan penelitian terdahulu di bab 2 maka disusunlah kerangka proses berfikir sebagai berikut :



Sumber : Peneliti (2022)

Gambar 3.1  
Kerangka Proses Berpikir

Keterangan:

Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka proses berfikir merupakan inti dari teori yang dikembangkan yang dapat mendasari perumusan, hipotesis, berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan serta tinjauan pustaka, maka terlebih dahulu disusun kerangka proses berfikir yang diperoleh dari studi hasil teoritis dan empiris, studi teoritis diperoleh dengan cara mempelajari dari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian dalam permasalahan studi.

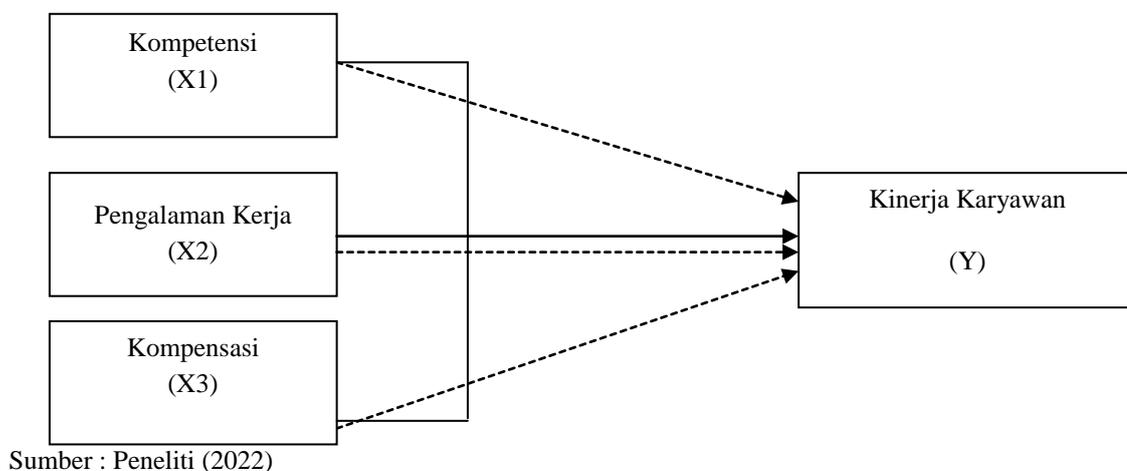
Studi yang dilakukan atas teori-teori dan studi empiris diperoleh variabel-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya, antara studi empiris dan studi teoritis saling mempengaruhi sehingga dengan demikian dapat disusun rumusan masalah dan selanjutnya dapat disusun menjadi hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam studi.

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan uji kuantitatif dengan alat uji statistik yang relevan sehingga hipotesis akan teruji kebenarannya, yang kemudian dijadikan bahan perbandingan untuk menentukan fenomena baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi. Dengan demikian diharapkan hasil studi teoritis dan studi empiris dapat memberikan kontribusi yang lebih luas pada ilmu pengetahuan dan ilmu manapun.

### 3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Dalam penulisan skripsi ini, terdapat variabel kompetensi, pengalaman kerja, dan kompensasi sebagai variabel independen (bebas) dan variabel kinerja karyawan disebut dengan variabel dependen (terikat) untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam bagan kerangka pemikiran model berikut.

Berdasarkan penjelasan mengenai hubungan penelitian kompetensi, pengalaman kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam bentuk gambar kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 3.2**  
**Kerangka Konseptual**

Keterangan :

—————→ : Pengaruh secara simultan (Berhubungan secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat)

.....► : Pengaruh secara parsial (Berhubungan secara individu antara variabel bebas dengan variabel terikat)

X1 : Kompetensi

X2 : Pengalaman Kerja

X3 : Kompensasi

Y : Kinerja Karyawan

### 3.3 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2019:99) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bahwa Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya
- b. Bahwa Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya
- c. Bahwa Kompensasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya

### 3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Sesuai dengan tujuan yang diharapkan penelitian ini merupakan usaha untuk menentukan dan mengembangkan serta menguji atas kebenaran suatu

pengetahuan dengan menggunakan suatu metode-metode ilmiah. Adapun variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **3.4.1 Definisi Operasional**

Definisi operasional ada dua pengertian yaitu definisi variabel dan operasional variabel sehingga keduanya digabungkan menjadi definisi operasional variabel, mendefinisikan operasional tersebut sehingga menjadi spesifik dan terukur. Untuk lebih paham atas variabel penelitian ini maka indikator-indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **3.4.1.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)**

Sugiyono (2018:68) variabel independen sering disebut sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut juga sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas (independen) pada penelitian ini adalah Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kompensasi (X3).

##### **1. Kompetensi**

Menurut Triastuti (2019) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Sadarmayanti (2017:211) indikator kompetensi yaitu :

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan

c. Perilaku

## 2. Pengalaman Kerja

Menurut Devischa, dkk (2018:108) menambahkan bahwa pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan keterampilan (softskill) yang diperoleh dari pengalaman kerja, dan pengetahuan (hardskill) yang diperoleh dan ditingkatkan melalui pendidikan. Menurut Kelejan, dkk (2018:192) indikator pengalaman kerja yaitu :

- a. Lama waktu / masa kerja
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- c. Penguasaan pekerjaan dan peralatan

## 3. Kompensasi

Menurut Heryenzus dan Laila (2018:13) menyatakan bahwa kompensasi ialah hadiah yang telah diterima oleh karyawan sebagai hasil karya layanan mereka dan merupakan cara yang digunakan untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Menurut Heryenzus dan Laila (2018:14) indikator kompensasi yaitu :

- a. Gaji dan upah
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

### **3.4.1.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)**

Sugiyono (2018:68) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (dependen) dalam variabel ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

#### **1. Kinerja Karyawan (Y)**

Sudaryo (2018:203) kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dalam wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Target
- b. Kualitas
- c. Waktu Penyelesaian
- d. Taat Asas

### **3.4.2 Pengukuran Variabel**

Sugiyono (2019:145) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada

dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam hal ini untuk mengetahui jawaban dari setiap item instrumen maka akan digunakan skala likert. Sugiyono (2019:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian.

Adapun skor yang diberikan mencakup pengukuran intensitas sebagaimana di ungkap dalam setiap jawaban atas pertanyaan dinilai dengan angka sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2019:47)

### **3.5 Desain Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:156) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian atau bisa juga menunjukkan penjabaran secara teknis dari variabel-variabel yang diamati. Dengan kegiatan penelitian ini, dalam desain kuisisioner terdapat indikator-

indikator serta item-item yang akan digunakan sebagai sarana pengukuran variabel dan pengumpulan data di lapangan. Desain kuisioner dibangun untuk memudahkan peneliti untuk menjabarkan variabel maupun indikator dalam bentuk item-item yang nantinya akan digunakan sebagai kuisioner. Adapun masing-masing variabel terpilih tersebut beserta indikator sebagai berikut :

**Table 3.2**  
**Desain Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kompetensi (X1) Sedarmayanti (2017:211)	1. Pengetahuan	1. Karyawan memiliki kemampuan pemecahan masalah yang baik
	2. Keterampilan	2. Karyawan dapat mengerjakan tugas apapun yang berhubungan dengan bidang pekerjaan
	3. Perilaku	3. Karyawan disiplin terhadap peraturan kerja yang ada
Pengalaman Kerja (X2) Kelejan, dkk (2018:192)	1. Lama waktu / masa kerja	1. Pemberian bidang kerja kepada karyawan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan
	2. Tingkat pengetahuan & keterampilan yang dimiliki	2. Karyawan terbiasa menghadapi permasalahan yang muncul dalam pekerjaan
	3. Penguasaan pekerjaan & peralatan	3. Karyawan cepat dalam memahami pekerjaan dan terampil dalam menggunakan peralatan pendukung pekerjaan
Kompensasi (X3) Heryenzus dan Laila (2018:14)	1. Gaji dan upah	1. Gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan waktu pemberian gaji kepada karyawan tepat waktu
	2. Insentif	2. Karyawan mendapat insentif dari tamu dan dari pekerjaan lebih (lembur)
	3. Tunjangan	3. Karyawan mendapatkan THR (Tunjangan Hari Raya) bagi karyawan muslim
	4. Fasilitas	4. Karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dan pekerjaan
Kinerja Karyawan (Y) Edison et al., (2020:193)	1. Target	1. Karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan
	2. Kualitas	2. Karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya selalu bekerja berdasarkan prosedur untuk memenuhi kualitas yang baik
	3. Waktu Penyelesaian	3. Karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan target
	4. Taat Asas	4. Karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya telah bekerja melalui proses yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan

Sumber : Peneliti (2022)

### **3.6 Teknik Pengambilan populasi, sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.6.1 Populasi**

Sugiyono (2018:138) populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, merupakan unit yang akan diteliti. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya yang berjumlah 55 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Sugiyono (2019:137) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menghitung jumlah sampel yang dipergunakan melalui kuisioner. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 55 orang, termasuk populasi kecil sehingga keseluruhan populasi tersebut dijadikan sampel.

#### **3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Sugiyono (2019:128) teknik sampling merupakan teknik untuk pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh atau teknik sensus yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **3.7.1 Lokasi Penelitian**

Hotel Premier Place Juanda di Surabaya. Hotel ini berlokasi di Jl. Raya Bandara Juanda No. 73, Semawalang, Semabung, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa timur 61254

#### **3.7.2 Waktu penelitian**

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Februari 2022 sampai dengan data diperlukan sudah lengkap dan obyek yang diteliti adalah karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya.

### **3.8 Teknik Pengumpulan Data**

Sugiyono (2019:194) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengambilan data. Dilihat dari sumber datanya, pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer atau data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara) dan kuesioner (angket).

#### **3.8.1 Jenis Data**

Dalam teknik pengumpulan data disini menjelaskan tentang bagaimana data dikumpulkan sebelum diolah dan dianalisis. Bila dilihat dari sumber datanya,

maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Data primer (*Primary data*)

Sugiyono (2018:456) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.

2. Data sekunder (*Secondary data*)

Sugiyono (2018:137) data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh tidak berhubungan langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data yang dimaksud berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

### **3.8.2 Pengumpulan Data**

Pengumpulan data diperlukan untuk mendukung keberhasilan penelitian. Keberhasilan dalam pengumpulan data tergantung dari metode yang digunakan. Berkaitan dengan hal tersebut, metode pengumpulan data diperlukan untuk mendapatkan data-data yang obyektif dan lengkap sesuai dengan permasalahan yang diambil. Metode pengumpulan data merupakan suatu cara untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian. Untuk mendapatkan data ada beberapa metode yaitu :

a. Interview (wawancara)

Sugiyono (2019:199) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self report* atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

b. Kuesioner (angket)

Sugiyono (2019:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

### **3.9 Pengujian Data**

#### **3.9.1 Uji Normalitas**

Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas diperlukan untuk melakukan pengujian variabel-variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat dipergunakan. Uji normalitas data dapat dilakukan menggunakan taraf signifikan *Kolmogrov Smirnov*. Tes yang dilakukan

menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Yaitu dengan ketentuan jika signifikansi hasil perhitungan data  $>5\%$  maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi hasil perhitungan data  $<5\%$  maka tidak berdistribusi normal.

### **3.9.2 Uji Validitas**

Sugiyono (2019:175) uji validitas hasil penelitian yang valid antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan/ Pernyataan dapat dilakukan melalui program *Computer Statistic Analysis* dan SPSS. Dalam *Convergent Validity* indikator dapat dinyatakan valid jika memiliki nilai loading faktor pada masing-masing indikator antara 0,5 sampai 0,6.

### **3.9.3 Uji Realibilitas**

Sugiyono (2019:185) pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji realibilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja dan untuk menentukan apakah instrument reliable atau tidak menggunakan batasan 0,6.

### 3.10 Teknik analisis dan Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Teknik Analisis

Tujuan dari metode analisis data yaitu untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang sudah terkumpul atau diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis yaitu analisis kuantitatif. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for windows.

Jaya (2020:93) teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data dengan tujuan mengelola data tersebut untuk menjawab rumusan masalah. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan. Untuk menguji kebenaran dan hipotesis yang diajukan maka di uji dengan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi

X1 = Kompetensi

X2 = Pengalaman Kerja

X3 = Kompetensi

e = error (Variabel lain tidak dijelaskan)

### 3.10.2 Uji Hipotesis

#### 3.10.2.1 Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Ghozali (2018:98) uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama atau simultan terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) Secara bersama-sama digunakan Uji F.

Langkah-langkah pengujian :

a. Menentukan Hipotesis

1.  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , Secara simultan tidak ada pengaruh Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2.  $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , Secara simultan ada pengaruh Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

b. Menentukan taraf nyata (*level of significant*) 0,05 atau (5%)

c. Menentukan  $F_{hitung}$

Sugiyono (2019:192), perhitungan uji F dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\underline{F_{hitung} = \frac{R^2}{K}}$$

$$(1-R^2)(n-k-1)$$

Keterangan :

$F_{hitung}$  =  $F_{hitung}$  yang dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel bebas

$n$  = Jumlah sampel

d. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dengan kata lain jika nilai signifikan (sig) uji F lebih kecil dari taraf nyata 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### 3.8.2.2 Uji Hipotesis Kedua (Uji t)

Ghozali (2018:98) uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial.

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) maka perlu dilakukan uji. Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t.

Langkah-langkah Pengujian :

- a. Menentukan Hipotesis
  1.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya bahwa secara parsial Kompetensi (X1) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
  2.  $H_1 : b_2 \neq 0$ , artinya bahwa secara parsial Kompetensi (X1) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
  3.  $H_0 : b_2 = 0$ , artinya bahwa secara parsial Pengalaman Kerja (X2) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
  4.  $H_1 : b_2 \neq 0$ , artinya bahwa secara parsial Pengalaman Kerja (X2) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
  5.  $H_0 : b_3 = 0$ , artinya bahwa secara parsial Kompensasi (X3) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
  6.  $H_1 : b_3 \neq 0$ , artinya bahwa secara parsial Kompensasi (X3) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- b. Menentukan taraf nyata (*level of significant*) 0,05 atau (5%)
- c. t tabel didapat dari melihat pada tabel t dengan rumus  $(df) = n - k - 1$
- d. Kriteria pengujian sebagai berikut :
  - a. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)
  - b. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dengan kata lain jika nilai signifikan (sig) uji t lebih kecil dari taraf nyata 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### **3.8.2.3 Uji Hipotesis Ketiga (Penentuan Variabel Dominan)**

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari variabel Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Maka dilakukan dengan melihat ranking regresi yang distandarkan ( $\beta$ ) atau *standardized of coefficient* ( $\beta$ ) beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan. variabel yang memiliki koefisien terbesar merupakan variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Objek penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah perusahaan**

Hotel Premier Inn Surabaya Juanda merupakan International Change Hotel serta salah satu anak dari PT Whitbread yang berasal dari UK (Inggris) dan beroperasi pada awal tahun 2016 ini. Hotel Premier Inn bergerak di bidang perhotelan yang berfokus pada semua kalangan target (public, corporate, leasure, groups, government, long stay guests, crews / layovers / stopovers, complimentary / house use / partnership) yang berlokasi di Jalan Raya Juanda no.73, Sidoarjo. Premier Inn Hotel Surabaya didirikan oleh Hengky Hartadi dan Premier Inn ini telah memiliki 2 cabang yaitu diantara Jogjakarta serta Sentul (Jakarta). Saat ini Premier Inn Hotel Surabaya memiliki 42 orang karyawan dengan jumlah kamar sebanyak 29 unit. PT Whitbread membuka hotel di tiga regional utama (Asia Pasifik, India, dan Timur Tengah), hal ini menjadi bagian dari strategi jangka panjang untuk meningkatkan dan mengembangkan Premier Inn secara global

Tetapi Pada tahun 2016, Whitbread mengumumkan bahwa Premier Inn akan memulai penarikan secara bertahap semua hotel yang dioperasikannya di Asia Tenggara dan India untuk lebih fokus pada pertumbuhan pasar internasionalnya dalam skala kecil di Timur Tengah dan Jerman. Penarikan ini termasuk Premier Inn Surabaya. Karena itu, Premier Inn Surabaya, pelopor hotel bintang tiga di kawasan Bandara Juanda, telah mengubah namanya menjadi Premier Place Surabaya sejak 1 September 2017. Selain itu, manajemen hotel ini

pun berpindah tangan ke PT Tasland Hotel Manajemen (THM). Hotel ini telah menjalani program *rebranding* yang ekstensif yang berfokus pada pemeliharaan standart.

Premier Place Surabaya menawarkan kualitas premium dan pelayanan yang memuaskan kepada para tamu dengan harga terjangkau. Dengan tagline “*Comfort Away from Home*”, Premier Place Surabaya ingin para tamu merasakan suasana rumah selama menginap di hotel ini. Dan yang tak kalah pentingnya, semua dikemas dengan nuansa mewah. Premier Place Juanda Surabaya memiliki 128 kamar yang modern dan elegan yang terdiri dari tiga tipe kamar: *Superior*, *Deluxe*, dan *Premier Suite*. Untuk kebutuhan *meeting* dan *social events*, tersedia empat fasilitas ruang pertemuan yang variatif dan *ballroom* yang dapat menampung hingga 300 orang, serta fasilitas *outdoor poolside* juga dapat digunakan untuk acara ulang tahun maupun pesta pernikahan. Salah satu keunggulan lain dari Premier Place Juanda Surabaya adalah sarapan gratis bagi anak-anak di bawah umur 16 tahun.

#### **4.1.2. Visi dan Misi**

##### **1. VISI**

“*trusted, valuable, branded, and we guarantee a good night sleep*” Yang dimaksud dengan semboyan tersebut ialah Hotel menyadari banyak budget hotel yang ada sekarang ini namun Hotel Premier Inn memberikan kualitas terbaik kepada pelanggan serta bisa menjamin para tamu untuk tidur malam dengan tenang.

## 2. Misi

- a. Selalu berinovasi untuk menciptakan produk hotel yang memiliki karakteristik unik serta menyediakan pelayanan yang bertaraf internasional.
- b. Mengembangkan bisnis Perseroan ke arah yang lebih baik dengan berinvestasi terhadap perusahaan yang dapat meningkatkan bisnis Perseroan secara finansial dan operasional.
- c. Menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan senantiasa dapat meningkatkan kinerja Perseroan

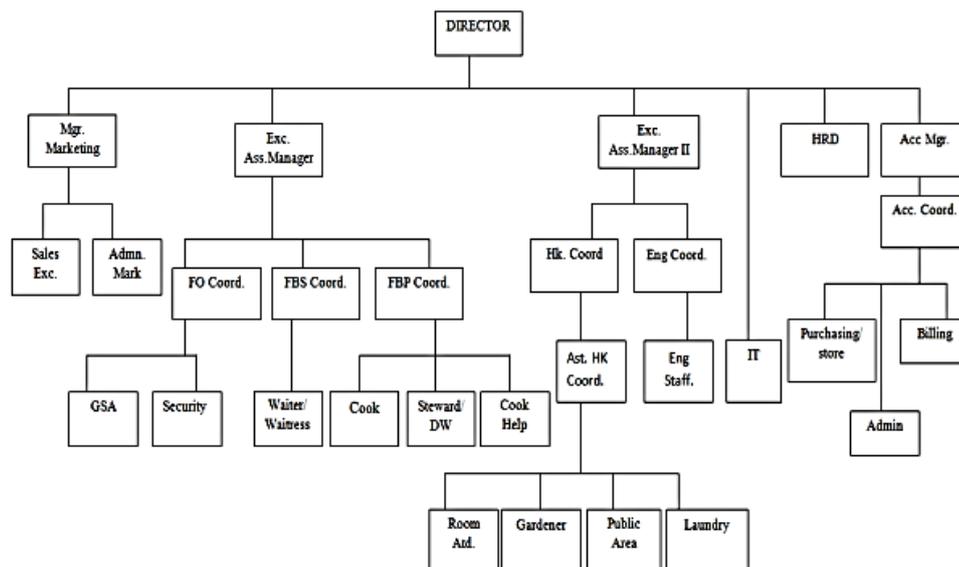
### 4.1.3 Jam Operasional Premier Place Surabaya

Jam operasional Premier Place Juanda Surabaya dibagi menjadi tiga shift yaitu pagi, siang dan malam. Bagi karyawan *food and beverage* yang memiliki tugas dibagian restoran, maka harus sudah berada di Premier Place Juanda Surabaya dari pukul 5 pagi. Bagi karyawan *food and beverage* yang memiliki tugas untuk menyiapkan makanan maka harus berada di Premier Place Juanda Surabaya dari pukul 4 pagi. Karyawan divisi *front office* yang memiliki tugas untuk menerima tamu yang akan menginap atau akan *check out* dari hotel, karyawan tersebut harus berada di Premier Place Juanda Surabaya dari pukul 8 pagi. Jam kerja karyawan delapan jam, yaitu tujuh jam kerja dan satu jam istirahat. Premier Place Juanda Surabaya menerapkan aturan untuk setiap karyawan shift, harus datang ke Premier Place Juanda Surabaya 1 jam lebih awal sebelum karyawan tersebut bekerja. Hal ini untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam informasi dan shift yang awal dapat memberikan

informasi kepada shift selanjutnya sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Jam kerja bagi karyawan untuk office, jam kerja untuk hari Senin hingga Jumat akan dimulai dari pukul 8 pagi hingga 4 sore sedangkan untuk hari Sabtu, jam kerja akan dimulai dari pukul 8 pagi hingga 3 siang.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi pengelola Hotel Premier Place Juanda Surabaya memiliki struktur organisasi fungsional dimana perintah diberi oleh atasan langsung kepada bawahan, dalam prakteknya struktur organisasi dalam Hotel Premier Place Juanda terdiri dari :



Sumber: Hotel Premier Place Juanda Surabaya (2022)

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Hotel Premier Place Juanda Surabaya**

#### 4.2.1.1 Karakteristik Respoenden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden sebagai terlihat pada Tabel 4.1 :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Respoenden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Perempuan	20	36%
Laki - Laki	35	64%
Total	55	100%

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden Karyawan Hotel Premier Place Juanda Surabaya Tahun 2022 terbanyak adalah Laki-Laki yaitu 35 orang atau sebesar 64% dan responden Perempuan sebesar 20 orang atau sebesar 36%. Karakteristik responden diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah Laki-Laki.

#### **4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa Umur responden sebagai terlihat pada Tabel 4.2 :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Respoenden Berdasarkan Umur**

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
20-30	35	64%
30-40	20	36%
total	55	100%

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa Mayoritas Umur responden Karyawan Hotel Premier Place Juanda Surabaya Tahun 2022 terbanyak adalah yang berumur 20-30 tahun yaitu 35 orang atau sebesar 64% dan responden dan Umur 30-45 tahun sebesar 20 orang atau sebesar 36%, Karakteristik responden Terkecil menunjukkan adalah yang berusia 30-45 tahun

#### 4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa Pendidikan responden sebagai terlihat pada Tabel 4.3:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMK/SMA Sederajat	15	27%
S1/D4	27	49%
S2/S3	13	24%
Total	55	100%

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa Mayoritas Pendidikan responden Karyawan Hotel Premier Place Juanda Surabaya Tahun 2022 terbanyak adalah yang berpendidikan S1/D4 yaitu sebanyak 27 Karyawan atau sebesar 49%, yang berpendidikan SMK/SMA Sederajat sebanyak 15 Karyawan atau sebesar 27%, sedangkan yang terkecil yaitu yang berpendidikan S2/S3 sebanyak 13 Karyawan atau sebesar 24%. Karakteristik responden diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah yang Berpendidikan S1/D4.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Untuk mendeskripsikan jawaban dapat dilakukan dengan membuat presentase dari masing-masing jawaban item pernyataan variabel penelitian. Variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam beberapa indikator yang diukur menggunakan skala likert dari skor 1-5. Dengan menggambarkan indikator-indikator variabel,

diharapkan dapat menjelaskan tanggapan responden secara umum mengenai variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Dari jawaban responden akan dapat diketahui kategori pernyataan responden tentang masing-masing variabel dalam rentang skala mean.

Untuk menentukan panjang kelas interval menggunakan rumusan sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Dimana :

- a. Nilai tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1.
- b. Jumlah kelas adalah 5 yaitu: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Perhitungan dengan menggunakan rumus di atas diperoleh nilai interval kelas sebagai berikut:

$$\text{IntervalKelas} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan hasil interval kelas 0,8 maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah :

**Tabel 4.4**  
**Kategori Mean Variabel**

Interval	Kategori
1,00 ≤ 1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)
>1,81 ≤ 2,60	Tidak Setuju (TS)
>2,61 ≤ 3,40	Kurang Setuju (KS)
>3,41 ≤ 4,20	Setuju (S)
>4,21 ≤ 5,00	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Sugiyono (2018)

Tabel 4.4 menunjukkan batasan nilai masing-masing kelas, kemudian nilai rata-rata atau *mean* masing-masing indikator serta variabel dimasukkan ke dalam kelas tersebut, sehingga dapat diketahui kategori penilaiannya.

### 4.2.3. Deskripsi Hasil Penelitian

#### 4.2.3.1 Deskripsi Tanggapan Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)

Rata-rata Hasil Tanggapan Karyawan tentang Kompetensi (X<sub>1</sub>) di Hotel Premier Place Juanda di Surabaya dapat disajikan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Tanggapan Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	Mean
1	Karyawan memiliki kemampuan pemecahan masalah yang baik	4,36
2	Karyawan dapat mengerjakan tugas apapun yang berhubungan dengan bidang pekerjaan	4,22
3	Karyawan disiplin terhadap peraturan kerja yang ada	4,24
<b>Mean</b>		4,27

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut dapat dijelaskan bahwa tanggapan Responden Karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya terhadap Kompetensi (X<sub>1</sub>) adalah Sangat setuju dengan memiliki rata-rata skor sebesar 4,27. Kemudian nilai paling tertinggi diperoleh skor dari responden X<sub>1.1</sub> sebesar 4,36 yang berarti sangat setuju sedangkan paling rendah adalah X<sub>1.2</sub> sebesar 4,22 yang berarti sangat setuju.

#### 4.2.2.2 Deskripsi Tanggapan Variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)

Rata-rata Hasil Tanggapan Karyawan tentang Pengalaman Kerja(X<sub>2</sub>) di Hotel Premier Place Juanda di Surabaya dapat disajikan pada tabel 4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Tanggapan Variabel Pengalaman Kerja(X2)**

No	Pernyataan	Mean
1	Pemberian bidang kerja kepada karyawan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan	4,22
2	Karyawan terbiasa menghadapi permasalahan yang muncul dalam pekerjaan	4,18
3	Karyawan cepat dalam memahami pekerjaan dan terampil dalam menggunakan peralatan pendukung pekerjaan	4,13
<b>Mean</b>		4,18

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan Karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya terhadap Pengalaman Kerja (X2) adalah Sangat setuju dengan memiliki rata-rata skor sebesar 4,18. Kemudian nilai paling tertinggi diperoleh skor dari responden X2.1 sebesar 4,22 yang berarti sangat setuju sedangkan paling rendah adalah X2.3 sebesar 4,13 yang berarti setuju.

#### **4.2.2.3 Deskripsi Tanggapan Variabel Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

Rata-rata Hasil Tanggapan Karyawan tentang Kompensasi (X<sub>3</sub>) Hotel Premier Place Juanda di Surabaya dapat disajikan pada tabel 4.7 sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Tanggapan Variabel Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

No	Pernyataan	Mean
1	Gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan waktu pemberian gaji kepada karyawan tepat waktu	4,47
2	Karyawan mendapat insentif dari tamu dan dari pekerjaan lebih (lembur)	4,43
3	Karyawan mendapatkan THR (Tunjangan Hari Raya) bagi karyawan muslim	4,38
4	Karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dan pekerjaan	4,34
<b>Mean</b>		4,41

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan Karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya terhadap Kompensasi (X<sub>3</sub>) adalah Sangat setuju dengan memiliki rata-rata skor sebesar 4,41. Kemudian nilai paling tertinggi diperoleh skor dari responden X<sub>3.1</sub> sebesar 4,47 yang berarti sangat setuju sedangkan paling rendah adalah X<sub>3.4</sub> sebesar 4,34 yang berarti sangat setuju.

#### **4.2.2.4 Deskripsi Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Rata-rata Hasil Tanggapan Karyawan tentang Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Premier Place Juanda di Surabaya dapat disajikan pada tabel 4.8 sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan(Y)**

No	Pernyataan	Mean
1	Karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan	4,45
2	Karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya selalu bekerja berdasarkan prosedur untuk memenuhi kualitas yang baik	4,29
3	Karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan target	4,18
4	Karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya telah bekerja melalui proses yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan	4,38
<b>Mean</b>		4,33

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan Karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah Sangat setuju dengan memiliki rata-rata skor sebesar 4,33. Kemudian nilai paling tertinggi diperoleh skor dari responden Y1 sebesar 4,45 yang berarti sangat setuju sedangkan paling rendah adalah Y3 sebesar 4,18 yang berarti setuju.

### 4.3 Analisis Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas diperlukan untuk melakukan pengujian variabel-variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat dipergunakan. Uji normalitas data dapat dilakukan menggunakan taraf signifikan *Kolmogrov Smirnov*. Tes yang dilakukan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Yaitu dengan ketentuan jika

signifikansi hasil perhitungan data  $>5\%$  maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi hasil perhitungan data  $<5\%$  maka tidak berdistribusi normal

**Tabel 4.9**  
**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Y
N		55
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	17.3091
	Std. Deviation	2.29228
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.120
	Negative	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		1.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-smirnov Z* sebesar 1.081 dan signifikansi 0,193 ( $0,193 > 0,05$ ) yaitu dengan hasil lebih dari 0,05 yang berarti data residu terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

#### 4.3.2. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:175) Uji validitas hasil penelitian yang valid antara data yang dikumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Suatu kusioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kusioner. Suatu indikator dikatakan valid apabila jumlah sampel 55 maka  $df = 55 - 2 = 53$ . Nilai  $R_{hitung} > R_{tabel} (0,266) = \text{valid}$ . Pengujian validitas digunakan dengan bantuan program SPSS dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	R hitung	tanda	R tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,884	>	0,266	VALID
	X1.2	0,891	>	0,266	VALID
	X1.3	0,821	>	0,266	VALID
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,893	>	0,266	VALID
	X2.2	0,93	>	0,266	VALID
	X2.3	0,932	>	0,266	VALID
Kompensasi (X3)	X3.1	0,889	>	0,266	VALID
	X3.2	0,869	>	0,266	VALID
	X3.3	0,887	>	0,266	VALID
	X3.4	0,875	>	0,266	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,66	>	0,266	VALID
	Y2	0,818	>	0,266	VALID
	Y3	0,857	>	0,266	VALID
	Y4	0,76	>	0,266	VALID

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas hasil uji validitas memperhatikan, nilai  $R_{hitung}$  setiap indikator lebih besar dibandingkan nilai  $R_{tabel}$ , hal ini menunjukkan indikator dari variabel Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

### 4.3.3 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:185) pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (*Stability*), *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal Reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada intrumen dengan teknik tertentu. Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relative sama maka

alat ukur tersebut reliabel. Kinerja Karyawan berdasarkan, jika nilai Alpha melebihi 0.60 maka pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya. Berikut hasil dari pengujian realibilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Aphas	Tanda	Minimal Cronbach's Alpha Yang disyaratkan	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,83	>	0,60	Reliabel
2	Pengalaman Kerja (X2)	0,91	>	0,60	Reliabel
3	Kompensasi (X3)	0,90	>	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,78	>	0,60	Reliabel

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) serta variabel terikat Kinerja Karyawan(Y) masing-masing dinyatakan reliabel karena *alpha Cronbrach* yang dihasilkan masing-masing variabel berada di atas 0,60.

#### **4.4 Hasil Pengujian Hipotesis**

##### **4.4.1 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.162	1.001	
X1	.239	.099	.230
X2	.260	.091	.266
X3	.444	.075	.513

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil tabel 4.12 diperoleh persamaan linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3.162 + 0,239 X_1 + 0,260 X_2 + 0,444 X_3 + e$$

Model tersebut dapat di inteprestasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 3.162 memberi arti apabila variabel bebas Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi adalah konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Karyawan adalah bernilai sebesar 3.162 satuan.
- b. Kompetensi (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,239. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya semakin tinggi nilai Kompetensi maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan.
- c. Pengalaman Kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,260. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Pengalaman Kerja (X2) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya semakin

tinggi nilai Pengalaman Kerja maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan.

- d. Kompensasi (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,444. Hal ini menandakan bahwa nilai koefisien variabel Kompensasi (X3) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya semakin tinggi nilai Kompensasi Kerja maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan.

Jadi variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi seperti pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 <sup>a</sup>	.802	.791	1.04865

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Peneliti (2022)

Untuk menafsirkan tingkat koefisien korelasi dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Tabel Interval Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1000	Sangat Kuat

Sumber: Peneliti (2022)

Hasil analisis regresi berganda diatas didapat nilai koerelasi berganda R sebesar 0,896.hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan terikat mempunyai tingkat hubungan dengan kategori sangat kuat. Adapun hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan sebesar 0,791 atau 79,1%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 79,1%, sedangkan sisanya sebesar 20,9%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

#### **4.4.2 Uji Hipotesis Pertama (Uji F)**

Uji F dapat digunakan untuk mengetahui apakah model yang dihasilkan adalah cocok atau sesuai untuk mengetahui pengaruh atau tidaknya Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi  $F_{hitung}$  dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

##### **1. Perumusan Hipotesis**

a.  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$

Variabel Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Premier Place Juanda di Surabaya.

b.  $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$

Variabel Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Premier Place Juanda di Surabaya.

2. Menggunakan level of signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 (5%)

3. Adapun kriteria yang digunakan adalah:

- a. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $sig \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)
- b. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau  $sig \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Dengan kata lain jika nilai signifikan (sig) uji F lebih kecil dari taraf nyata 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

4. Nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (*degree offreedom*)  $df_1 = k = 3$  dan  $df_2 = n - k - 1 = 55 - 3 - 1 = 51$  diperoleh angka 2,79. Adapun hasil analisis uji F atau  $F_{hitung}$  dengan program SPSS maka  $F_{hitung}$  diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.662	3	75.887	69.009	.000 <sup>a</sup>
	Residual	56.083	51	1.100		
	Total	283.745	54			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti (2022)

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  adalah sebesar 69.009 pada nilai signifikan 0,05 dan  $F_{tabel}$  adalah sebesar 2,79. Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $69.009 > 2,79$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian  $H_1$  diterima hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi mempunyai pengaruh simultan dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

#### 4.4.3 Uji Hipotesis Kedua (Uji t)

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial (individu) dan variabel-variabel bebas Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

##### 1. Merumuskan hipotesis

- a.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya bahwa secara parsial Kompetensi (X1) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- b.  $H_1 : b_2 \neq 0$ , artinya bahwa secara parsial Kompetensi (X1) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- c.  $H_0 : b_2 = 0$ , artinya bahwa secara parsial Pengalaman Kerja (X2) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- d.  $H_1 : b_2 \neq 0$ , artinya bahwa secara parsial Pengalaman Kerja (X2) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
  - e.  $H_0 : b_3 = 0$ , artinya bahwa secara parsial Kompensasi (X3) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
  - f.  $H_1 : b_3 \neq 0$ , artinya bahwa secara parsial Kompensasi (X3) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Menentukan taraf nyata (*level of significant*) 0,05 atau (5%)
  3. Kriteria pengujian sebagai berikut:
    - a. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)
    - b. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Dengan kata lain jika nilai signifikan (sig) uji t lebih kecil dari taraf nyata 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Nilai  $t_{tabel}$  didapatkan dari melihat pada tabel t dengan rumus  $df = n - k = 55 - 3 = 52$  diperoleh angka 2,001. Adapun hasil perhitungan  $t_{hitung}$  dari pengujian data dengan bantuan SPSS maka  $t_{hitung}$  diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.162	1.001		3.159	.003
	X1	.239	.099	.230	2.413	.019
	X2	.260	.091	.266	2.868	.006
	X3	.444	.075	.513	5.890	.000

a. Dependent Variable: Y  
Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan Uji t, menunjukkan bahwa :

1. Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa Nilai t hitung pada variabel Kompetensi (X1) sebesar 2.413 dimana nilai t tabel dari penelitian ini adalah 2,007 dengan nilai signifikan variabel Kompetensi (X1) kurang dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,019 atau H2a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa Nilai t hitung pada variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 2,868 dimana nilai t tabel dari penelitian ini adalah 2,007 dengan nilai signifikan variabel Pengalaman Kerja (X2) kurang dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,006 atau H2b diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa Nilai t hitung pada variabel Kompensasi (X3) sebesar 5.890 dimana nilai t tabel dari penelitian ini adalah 2,007 dengan nilai signifikan variabel Kompensasi (X3) kurang

dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,000 atau H2c diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompensasi (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.4.4 Uji Hipotesis Ketiga (Penentuan Variabel Dominan)

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada ranking koefisien yang distandarkan ( $\beta$ ) atau *standardzed of coefficients Beta* dari masing-masing variabel bebas, sebagaimana tampak pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Pengaruh Dominan**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.162	1.001		3.159	.003
	X1	.239	.099	.230	2.413	.019
	X2	.260	.091	.266	2.868	.006
	X3	.444	.075	.513	5.890	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti (2022)

Dari tiga variabel yang terdiri dari Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) H3 diterima. Dapat diketahui bahwa variabel *B* Kompensasi (X3) yang mempunyai nilai koefisien  $\beta$  (beta) terbesar yaitu 0,513 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah Kompensasi (X3).

## **4.5. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel independen yakni Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) mempunyai hubungan yang erat dengan variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya, Variabel tersebut juga mempunyai kontribusi yang besar dalam mempengaruhi peningkatan maupun penurunan Kinerja pada Karyawan. Variabel Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 79,1% sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel diluar penelitian ini.

### **4.5.1 Pengaruh Simultan Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kompensasi(X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Artinya dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya. Setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat.

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa setiap indikator dari Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan secara langsung. Terutama pada indikator pernyataan yang

menjelaskan tentang Gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan waktu pemberian gaji kepada karyawan tepat waktu ini memiliki nilai mean tertinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut yang sangat berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Dan perlunya Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi agar seluruh karyawan dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga visi dan misi perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Yang didukung oleh teori Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan

Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan menyebutkan bahwa Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya terbukti kebenarannya.

#### **4.5.2 Pengaruh Secara Parsial Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa Nilai t hitung pada variabel Kompetensi (X1) sebesar 2.143 dimana nilai t tabel dari penelitian ini adalah 2,001 dengan nilai signifikan variabel Kompetensi (X1) kurang dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,019. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi yang ada dalam Hotel Premier Place Juanda di Surabaya Memenuhi persyaratan dalam meningkatkan Kinerja

pada Karyawan Perusahaan. Terbukti bahwa Hotel Premier Place Juanda di Surabaya memiliki tingkat penjualan yang meningkat. Selain itu dilihat dari tabel deskripsi tanggapan variabel Kompetensi (X1) yaitu karyawan memiliki kemampuan pemecahan masalah yang baik dengan skor 4,36 sejalan dengan tabel deskripsi tanggapan variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan dengan skor 4,45

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bagus (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17” yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh secara Parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.5.3 Pengaruh Secara Parsial Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa Nilai t hitung pada variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 2,868 dimana nilai t tabel dari penelitian ini adalah 2,001 dengan nilai signifikan variabel Pengalaman Kerja (X2) kurang dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,006. Hal ini mengindikasikan bahwa Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja yang dirasakan oleh karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya terdapatnya pencapaian Kinerja Karyawan sehingga sejalan dengan fenomena perubahan Sikap Karyawan dimasa sekarang dan

semakin bertambah nya hasil Kinerja yang didapat oleh perusahaan. Selain itu dilihat dari tabel deskripsi tanggapan variabel Pengalaman Kerja (X2) yaitu pemberian bidang kerja kepada karyawan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dengan skor 4,22 sejalan dengan tabel deskripsi variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu karyawan Hotel premier Place Juanda di Surabaya selalu bekerja berdasarkan prosedur untuk memenuhi kualitas yang baik dengan skor 4,29.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maryadi (2020) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kota Pagar Alam” yang menyatakan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh secara Parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

#### **4.5.4 Pengaruh Secara Parsial Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa Nilai t hitung pada variabel Kompensasi (X3) sebesar 5.890 dimana nilai t tabel dari penelitian ini adalah 2,001 dengan nilai signifikan variabel Kompensasi (X3) kurang dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompensasi (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang ada dalam Hotel Premier Place Juanda di Surabaya Memenuhi persyaratan dalam meningkatkan Kinerja pada Karyawan Perusahaan. Terbukti dengan memiliki tingkat Kinerja yang meningkat. Selain itu dilihat dari tabel deskripsi tanggapan variabel Kompensasi (X3) yaitu karyawan mendapatkan

asuransi kesehatan dan pekerjaan dengan skor 4,34 sejalan dengan tabel deskripsi tanggapan variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya telah bekerja melalui proses yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan dengan skor 4,38.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hoke (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara” yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara Parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.5.5 Variabel Yang Dominan**

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diketahui yang memiliki nilai koefisien standart beta ( $\beta$ ) paling besar adalah dari variable Kompensasi (X3) sebesar 0,513 dibandingkan variabel Pengalaman Kerja (X2) 0,230 dan Kompetensi (X1) 0,266. Artinya dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya sehingga variabel Kompensasi merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Setelah melakukan penelitian mengenai Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Premier Place Juanda di Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel dengan taraf signifikansi (Sig)  $<$  0,05 (alpha 5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak H<sub>1</sub> diterima yang artinya Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya.
2. Uji hipotesis secara parsial untuk variabel Kompetensi di peroleh nilai t hitung  $>$  t tabel dengan taraf signifikan (Sig)  $<$  0,05 (alpha 5%). Sehingga dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak H<sub>1</sub> diterima yang artinya variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya.

Uji hipotesis secara parsial untuk variabel Pengalaman Kerja nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu dengan taraf signifikansi (Sig)  $<$  0,05 (alpha 5%). Sehingga dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak H<sub>1</sub> diterima yang artinya variabel Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya.

Uji hipotesis secara parsial untuk variabel Kompensasi nilai t hitung  $>$  t tabel dengan taraf signifikansi (Sig)  $<$  0,05 (alpha 5%). Sehingga dapat disimpulkan

H0 ditolak H1 diterima yang artinya variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya.

3. Dari tiga variabel yang terdiri dari Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X3) yang mempunyai nilai koefisien  $\beta$  (beta) terbesar, yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah Kompensasi (X3).

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, yang telah di ambil, maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
  - a. Hotel Premier Place Juanda di Surabaya sebaiknya lebih memperhatikan dan memaksimalkan kompetensi yang dimiliki pegawai untuk dapat menjaga konsistensi pegawai dan calon pegawai dalam bekerja.
  - b. Pemberian pelatihan serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan bisa menjadi cara agar pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai dapat dimanfaatkan sesuai dengan bidang kerjanya serta karyawan memiliki pengalaman kerja yang dibutuhkan, sehingga kinerja setiap pegawai akan semakin baik.

c. Sebaiknya jangka waktu pemberian kompensasi terhadap karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya harus dilakukan lebih tepat waktu lagi agar karyawan merasa terpenuhi dan bersemangat dalam bekerja

## 2. Bagi Karyawan

a. Diharapkan karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya dapat meningkatkan dan mempertahankan kompetensi yang dimiliki agar kinerja yang dihasilkan dapat meningkat.

b. Sebaiknya karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya meningkatkan pengalaman kerja yang dimiliki agar sesuai dengan kebutuhan kerja yang dibutuhkan seperti misalnya mengikuti seminar, pelatihan, dll.

c. Diharapkan karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya dapat memberikan kinerja yang semaksimal mungkin sesuai dengan kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengambil serta menambahkan variabel yang lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan agar hasil penelitian bisa lebih lengkap dan lebih baik serta dapat mengambil sampel yang lebih banyak lagi, agar hasil penelitian yang di dapat bisa menjadi lebih kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief, Wandi Wilanda. 2018. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Biro Pengadaan Jasa PT. Semen Padang*. Jurnal Sains dan Teknologi. Volume.19 .Nomor 1. Hal 56-60. Diakses tanggal 26 April. Pukul 10.55.
- Adi, Rian Pamungkas & Mayasari, Andi Usman. 2017. *Metodologi Riset Keperawatan*. Jakarta: CV. Trans Info Media.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anang Firmansyah Dan Budi Mahardika. 2018. *Pengantar Manajemen*. Sleman: CV Budi Utama.
- Aziz Abdul. 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di SMA Al- Masthuriyah, skripsi, UIN Syarief Hidayatullah*. Jakarta.
- Berutu, Yuliana Br. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Diakses tanggal 19 mei 2022. Pukul 15.29.
- Bintoro dan Daryono. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Devischa, D. C., Mukzam, M. D. 2018. *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan BRI Syariah Cabang Kediri)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 63(1). Diakses tanggal 19 mei 2022. Pukul 08.22
- Edison, Emron, Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ermawati, Emmy dan Barlian, Noer Aisyah. 2018. *Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik swasta di Kabupaten Lumajang*. *Progress Conference. Vol. 1, No. 1, E-ISSN :2622-304X , P-ISSN : 2622-3031. Agustus 2018*. Diakses tanggal 26 April 2022. Pukul 11.06.

- F Yudo Satrio Bagus.2019. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Nusantara Bona Pasogit 17*. Jurnal Mutiara Manajemen. Diakses tanggal 18 mei 2022. Pukul 15.46.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaya, I. M. L. M., & Laut, I. M. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*.Quadrant.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kelejan, R. A., Lengkong, V. P., & Tawas, H. N. 2018. *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado*. Jurnal EMBA, 6(4), 1918-1927. Diakses tanggal 19 mei 2022. Pukul 08.22.
- Laila Restui Heryenzus. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Malang*.
- Masram, Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifathama Publisher.
- Novriyanti, Dina. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kuinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat, IAIN Bengkulu*. Diakses tanggal 19 mei 2022. Pukul 08.32.
- Priansa, D. J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rattu Andrey R. H, Adolfina. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di Manado*. Jurnal EMBA. Vol.7 No.1.Hal. 361-370. Diakses tanggal 19 mei 2022. Pukul 08.21.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. *"Human Capital Management"*. Bogor: Penerbit In Media.

- Roni Binsar Pasaribu. 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Taruna Jaya)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Diakses tanggal 18 mei 2022. Pukul 08.35.
- Rozarie, R. De. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV Rozarie.
- S.V. Hoke. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Marga Dwitaguna Manado Sulawesi*. Jurnal EMBA. Diakses tanggal 17 mei 2022. Pukul 15.54.
- Sarinah Madalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Sleman: CV Budi Utama.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Pengertian Instrumen Yang Valid. Tinjauan Keaktifan Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi Kelas XI SMA Pasundan 7 Bandung*, 121.
- Sumardjo dan DJ. Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Cetakan pertama. Bandung: Alfabeta.
- Triastuti, N., Sulaiman, F. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya*. Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi, 7, 50-57. Diakses tanggal 26 april 2022. Pukul 10.53.
- Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV R.A.De.Rozarie.

Yadi Maryadi. 2020. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam*. Jurnal Lembah Dempo. Diakses tanggal 17 mei 2022. Pukul 08.37.

Lampiran 1: Kartu Bimbingan

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Indah Yulianingrum  
 N.I.M : 1812121004  
 Program Studi : Manajemen  
 Spesialisasi : MSDM  
 Mulai Memprogram : Bulan ..... Tahun .....  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Premier Place Juanda di Surabaya  
 Pembimbing Utama : Prof. Dr. Mahmudah Enny W, Dra.Ec.,M.Si  
 Pembimbing Pendamping : Dr. Juliani Pudjowati, SE.,M.Si

No.	Tanggal Bimbingan	Materi	Pembimbing I	Pembimbing II
1.	8 Maret 2022	Bab I Kev	W	
2.	19 Maret 2022	Bab I Ace	W	
3.	12 April 2022	Bab II Kev	W	
4.	20 April 2022	Bab II Ace	W	
5.				
6.	10 Maret 2022	Bab I Sa Kev		J
7.	18 Maret 2022	Bab I Sa Ace		J
8.	15 April 2022	Bab II Kev		J
9.	23 April 2022	Bab III Ace	J	J
10.	18 Mei 2022	OP Kev + Ace	J	J
11.	11 Juli 2022	Bab 4+5. Pengantar		J
12.	12 Juli 2022	Bab 4+5 Ace		J
13.	7 Juli 2022	Bab IV + V Kev	W -	
14.	9 Juli 2022	Bab IV + V Ace	W -	
15.	12 Juli 2022	Bab V Ace	W -	
16.				

Surabaya, 23 November 2020  
 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
 Ketua Program Studi Manajemen

Indah Noviandari, SE, M.Si  
 NIDN: 0704117101

## Lampiran 2: Kuesioner

### IDENTITAS RESPONDEN

#### A. Identitas Responden

Untuk keperluan keabsahan data penelitian ini, saya mengharapkan kepada bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk mengisi data-data berikut ini:

Nama : .....(boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin :  Pria  Wanita

Usia : Pilih salah satu dibawah

18-27

28-37

38-47

48-57

Pendidikan Terakhir : Pilih salah satu dibawah

SMP

SMA/SMK

Diploma

S1

S2

#### B. Cara Pengisian Kuesioner

Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan jalan memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan memiliki kemampuan pemecahan masalah yang baik					
2	Karyawan dapat mengerjakan tugas apapun yang berhubungan dengan bidang pekerjaan					
3	Karyawan disiplin terhadap peraturan kerja yang ada					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pemberian bidang kerja kepada karyawan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan					
2	Karyawan terbiasa menghadapi permasalahan yang muncul dalam pekerjaan					
3	Karyawan cepat dalam memahami pekerjaan dan terampil dalam menggunakan peralatan pendukung pekerjaan					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan waktu pemberian gaji kepada karyawan tepat waktu					
2	Karyawan mendapat insentif dari tamu dan dari pekerjaan lebih (lembur)					
3	Karyawan mendapatkan THR (Tunjangan Hari Raya) bagi karyawan muslim					
4	Karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dan pekerjaan					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan					
2	Karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya selalu bekerja berdasarkan prosedur untuk memenuhi kualitas yang baik					
3	Karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan target					
4	Karyawan Hotel Premier Place Juanda di Surabaya telah bekerja melalui proses yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan					

### Lampiran 3: Hasil Kuesioner

NO	Kompetensi			total	Pengalaman Kerja				total	Kompensasi				total	Kinerja Karyawan				total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1	X3.1	X3.2	X3.3	X3	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y	
1	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	5	17	5	3	4	5	17	
2	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	
3	5	4	5	14	5	4	5	14	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	
4	4	5	5	14	4	5	5	14	4	5	5	4	18	4	5	5	5	19	
5	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	
6	5	4	3	12	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	
7	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	
8	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	
9	5	5	4	14	5	5	4	14	5	5	4	4	18	5	4	4	5	18	
10	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	12	5	3	3	3	14	
11	4	5	4	13	4	5	4	13	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	
12	5	4	5	14	4	5	5	14	4	5	5	4	18	5	5	4	5	19	
13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	
14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	
15	4	3	5	12	4	4	4	12	5	5	5	5	20	5	4	3	5	17	
16	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	
17	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	
18	4	5	5	14	4	5	5	14	5	5	5	4	19	5	5	4	5	19	
19	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	
20	5	4	5	14	5	4	4	13	5	5	4	4	18	5	4	4	5	18	
21	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	4	4	18	4	5	5	4	18	
22	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	4	4	18	5	5	5	3	18	
23	5	5	5	15	4	4	4	12	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	
24	5	4	3	12	5	4	3	12	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	
25	4	5	5	14	3	3	3	9	4	5	5	4	18	5	4	4	5	18	
26	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	
27	4	3	4	11	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	
28	5	5	4	14	5	5	4	14	5	4	3	3	15	4	5	3	3	15	
29	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	
30	5	5	4	14	5	5	4	14	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17	
31	5	5	3	13	5	5	5	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	
32	3	3	1	7	5	5	5	15	3	3	4	5	15	3	4	4	4	15	
33	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	
34	5	5	3	13	4	4	5	13	5	4	3	4	16	4	4	4	5	17	
35	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	5	5	20	5	4	4	3	16	
36	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	5	5	20	5	4	4	3	16	
37	3	4	4	11	3	4	4	11	5	5	5	5	20	3	4	4	4	15	

38	4	3	4	11	4	3	4	11	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
39	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19
40	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
41	5	4	4	13	5	4	4	13	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18
42	4	4	4	12	4	3	3	10	4	4	4	3	15	5	4	3	3	15
43	4	3	4	11	4	4	4	12	5	5	5	5	20	3	4	5	5	17
44	5	5	5	15	4	4	4	12	4	5	4	4	17	4	4	4	5	17
45	5	5	5	15	5	5	5	15	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15
46	3	2	3	8	3	2	2	7	2	3	3	2	10	4	3	2	3	12
47	3	3	4	10	2	3	2	7	2	3	3	2	10	3	3	3	3	12
48	3	3	4	10	3	3	3	9	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14
49	2	3	2	7	2	3	2	7	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
50	3	3	4	10	3	4	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
51	4	4	5	13	4	4	3	11	5	5	5	5	20	4	3	4	5	16
52	3	3	3	9	3	2	2	7	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
53	4	3	4	11	4	5	5	14	5	4	4	5	18	5	5	5	4	19
54	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
55	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20

**Lampiran 4: Hasil Olah data SPSS**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.755**	.557**	.884**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.755**	1	.556**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.557**	.556**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55
X1	Pearson Correlation	.884**	.891**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55

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

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.738**	.738**	.893**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.738**	1	.820**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.738**	.820**	1	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.893**	.930**	.932**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55

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

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.777**	.632**	.705**	.889**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X3.2	Pearson Correlation	.777**	1	.728**	.575**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X3.3	Pearson Correlation	.632**	.728**	1	.779**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X3.4	Pearson Correlation	.705**	.575**	.779**	1	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55
X3	Pearson Correlation	.889**	.869**	.887**	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

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

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.481**	.329*	.291*	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.031	.000
	N	55	55	55	55	55
Y2	Pearson Correlation	.481**	1	.677**	.396**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000
	N	55	55	55	55	55
Y3	Pearson Correlation	.329*	.677**	1	.619**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55
Y4	Pearson Correlation	.291*	.396**	.619**	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.031	.003	.000		.000
	N	55	55	55	55	55
Y	Pearson Correlation	.660**	.818**	.857**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

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

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

**Reliability Statistics X1**

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	3

**Reliability Statistics X2**

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	3

**Reliability Statistics X3**

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	4

**Reliability Statistics Y**

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	4

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 <sup>a</sup>	.802	.791	1.04865

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.662	3	75.887	69.009	.000 <sup>a</sup>
	Residual	56.083	51	1.100		
	Total	283.745	54			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.162	1.001		3.159	.003
	X1	.239	.099	.230	2.413	.019
	X2	.260	.091	.266	2.868	.006
	X3	.444	.075	.513	5.890	.000

a. Dependent Variable : Y

Lampiran 5: Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
<b>51</b>	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
<b>52</b>	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
<b>53</b>	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
<b>54</b>	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
<b>55</b>	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
<b>56</b>	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
<b>57</b>	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
<b>58</b>	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
<b>59</b>	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
<b>60</b>	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
<b>61</b>	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
<b>62</b>	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
<b>63</b>	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
<b>64</b>	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
<b>65</b>	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
<b>66</b>	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
<b>67</b>	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
<b>68</b>	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
<b>69</b>	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
<b>70</b>	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
<b>71</b>	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
<b>72</b>	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
<b>73</b>	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
<b>74</b>	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
<b>75</b>	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678

<b>76</b>	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
<b>77</b>	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
<b>78</b>	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
<b>79</b>	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
<b>80</b>	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
<b>81</b>	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
<b>82</b>	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
<b>83</b>	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
<b>84</b>	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
<b>85</b>	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
<b>86</b>	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
<b>87</b>	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
<b>88</b>	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
<b>89</b>	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
<b>90</b>	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
<b>91</b>	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
<b>92</b>	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
<b>93</b>	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
<b>94</b>	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
<b>95</b>	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
<b>96</b>	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
<b>97</b>	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
<b>98</b>	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
<b>99</b>	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
<b>100</b>	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

**Lampiran 6: Tabel F**

df untuk penyebut(N2)	df untuk pembilang(N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91

<b>44</b>	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
<b>45</b>	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
<b>46</b>	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
<b>47</b>	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
<b>48</b>	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
<b>49</b>	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
<b>50</b>	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
<b>51</b>	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
<b>52</b>	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
<b>53</b>	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
<b>54</b>	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
<b>55</b>	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85

**Lampiran 7: Tabel t**

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903

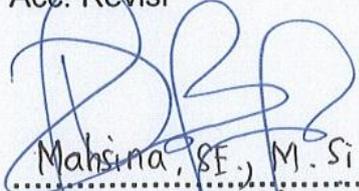
<b>39</b>	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
<b>40</b>	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
<b>41</b>	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
<b>42</b>	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
<b>43</b>	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
<b>44</b>	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
<b>45</b>	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
<b>46</b>	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
<b>47</b>	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
<b>48</b>	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
<b>49</b>	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
<b>50</b>	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
<b>51</b>	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
<b>52</b>	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
<b>53</b>	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
<b>54</b>	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
<b>55</b>	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515

## BERITA ACARA REVISI SKRIPSI

Nama : Indah Yulianingrum  
Nomor Induk Mahasiswa : 1812121004  
Acara : Ujian Skripsi.  
Tanggal : 21 Juli 2022

No.	Materi Yang Direvisi	Telah Direvisi
1.	Rumusan Masalah	/ 27/7/2022
2.	Tujuan Penelitian	
3.	Hipotesis Kerangka Proses Berfikir	
4.	Teknik Pengambilan Sampel	
5.	Keterangan hasil uji reliabilitas	
6.	Pengelasan hasil uji F Simultan	
7.	Pengelasan hasil uji t Parsial	
8.	Pengelasan hasil uji pengaruh dominan	

Surabaya, 27-7-2022  
Pengesahan  
Acc. Revisi

  
Mahsina, SE., M. Si.  
NIDN. 0717047803

