

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PLATINUM BALIKPAPAN

Husnul Khotimah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan
khotimah.husnul35@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine and test whether work motivation, compensation and work environment simultaneously affect employee performance, and to find out and test which partially between work motivation, compensation and work environment has a dominant influence on employee performance at the Platinum Platinum Hotel. This method uses a qualitative approach, with a population of 119 employees and all populations sampled. While the data analysis technique used is multiple linear regression analysis, classic assumptions, f test and t test. To test and prove the hypothesis of this study using SPSS analysis tools version 24 windows. The sampling method used in this study is the saturated sample method. The saturated sample method is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Another term for saturated samples is census. This sampling process uses primary data obtained from observations and questionnaires distributed to respondents.

Based on simultaneous test results Work motivation, Compensation and Work Environment have a significant positive effect on employee performance at the Platinum Platinum Hotel and work motivation (X_1) is the variable that has the most significant (dominant) effect on employee performance variables at the Platinum Platinum Hotel.

Keywords: *work motivation, compensation, work environment, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui dan menguji manakah secara parsial antara motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Platinum Balikpapan. Metode ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan populasi sebanyak 119 pegawai dan semua populasi dijadikan sampel. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, asumsi klasik, uji f dan uji t. Untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian ini dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 24 windows. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Proses pengambilan sampel ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil observasi dan penyebaran kuisioner yang dibagikan kepada responden.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan Motivasi kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Platinum Balikpapan dan Motivasi kerja (X_1) merupakan variabel yang paling berpengaruh signifikan (dominan) terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Platinum Balikpapan.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan suatu organisasi dengan cara bekerja dalam tim. Seiring berjalannya waktu yang disebabkan perubahan teknologi dan perubahan lingkungan dalam semua bidang kehidupan maka dari itu semua perusahaan mencari karyawan yang memiliki potensi yang lebih berpotensi guna memberi pelayanan terbaik serta bermanfaat. Dengan begitu perusahaan tidak hanya memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*). Perusahaan dalam menjalankan operasional tidak hanya mengejar produktivitas tetapi lebih pada kinerjanya.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting pada suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan.

Jika kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja karyawan menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Dalam permasalahan ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk

mengantisipasi ancaman tersebut. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja karyawan adalah pemberian motivasi, kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang sesuai.

Pemberian motivasi kepada karyawan dapat menunjang kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) karena kompensasi termasuk salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Di hotel Platinum ini kompensasi yang diberikan seperti gaji, THR, insentif, bonus per 4 bulan yang diberikan kepada karyawan dengan hasil kinerja paling baik serta ada *service charge* setiap bulan yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, tetapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Di dalam aspek pengelolaan untuk menjamin terselenggaranya, pemberian pelayanan satu indikatornya adalah sumber daya manusia., maka beberapa faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut

cukup beralasan, sebab motivasi merupakan nilai-nilai yang harus ditanamkan kepada seluruh karyawan agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan perintah atasan. Kemudian kompensasi kepada karyawan merupakan sebuah motivator bagi karyawan untuk dapat bekerja secara giat serta lingkungan kerja juga tidak kalah penting karena apabila lingkungan kerja baik maka dapat menunjang kelancaran, kenyamanan, keamanan, keselamatan dalam bekerja dan senang dalam melaksanakan tugasnya.

Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

2.1. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pendukung dalam penelitian ini perlu adanya kajian dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dijadikan sebagai bahan atau acuan penelitian dalam rangka memperoleh gambaran hasil penelitian, dan pembahasannya yang dikhususkan pada peneliti yang menggunakan variabel serupa atau yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Menurut jurnal dari Pribadi Darmawan Insan, Ahyar Yuniawa (Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, Volume 5 Nomor 1 Tahun 2016 Hal 1-13, ISSN:2337-3792) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang). Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang. Populasi dalam

penelitian ini adalah pegawai RSUD Tugurejo Semarang.

2. Menurut jurnal dari Maya Agustin Mandey, Victor P.K Lengkon (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.3 No.3 Sept 2015, Hal.1383-1394,ISSN:2303-11).

Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan. Secara parsial kompensasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan.

3. Menurut jurnal dari Jesica Sendow, Peggy A. Mekel (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 1152-1161, ISSN : 2303-1174) Pengaruh Perekrutan, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah perekrutan, motivasi, pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Hasil penelitian menunjukan perekrutan, motivasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pihak manajemen PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo sebaiknya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi, pelatihan, serta karyawan baru yang potensial.

4. Menurut jurnal dari Alfine Kakinsale, Altje L. Tumbel, Greis M. Sendow (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan

Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 900-911, ISSN : 2303-1174) Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh hasil kerja karyawan, untuk itu karyawan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages.

2.2. Landasan Teori

Landasan teori ini akan menjadi dasar yang kuat dalam penelitian yang akan dilakukan.

2.2.1. Manajemen

Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

2.2.2. Manajemen SDM

Salah satu masalah besar bagi perusahaan adalah menemukan SDM yang profesional dan terampil dalam waktu yang instan baik dari segi teknologi, maupun dari segi manajerial. Jika permasalahan-permasalahan SDM tersebut tidak diperbaiki, maka hal ini akan berdampak negatif terhadap produktivitas, efisiensi dan daya saing perusahaan.

Menurut Marwansyah (2010:3) mengemukakan definisi dari manajemen sumber daya manusia adalah:

“Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi

perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.”

Menurut Sofyandi (2010:6) mengemukakan definisi dari manajemen sumber daya manusia adalah :

“Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu strategi atau upaya dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operasional sumber daya manusia yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.”

Definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.2.2.1. Tujuan MSDM

Tujuan yang hendak diklarifikasikan adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan penerapan manajemen SDM dalam suatu perusahaan.

Menurut Sihotang (2010:13), tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya terfokus pada pencapaian tujuan organisasi saja, akan tetapi termasuk pencapaian tujuan *stakeholder* terhadap organisasi agar dapat dikelompokkan pada empat macam tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu :

- a. a. Tujuan Sosial Kemasyarakatan
Yang dimaksud dengan tujuan sosial masyarakat agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etik terhadap kebutuhan masyarakat seperti program

kesehatan lingkungan, program perbaikan sarana lingkungan, dan program pelatihan ketrampilan.

b. Tujuan Organisasional

Bagian manajemen sumber daya manusia dibentuk dengan maksud membantu organisasi dalam rangka mencapai tujuan-tujuannya. Bagian sumber daya manusia dapat meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja dengan dicapainya kepuasan kerja di perusahaan, perilaku organisasi sesuai 1. dengan peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan terhadap karyawannya terutama perlindungan anak-anak para pekerja, mengkomunikasikan kebijakan-kebijakan sumber daya manusia kepada seluruh karyawan.

c. Tujuan Fungsional

Dimaksudkan untuk mempertahankan andil manajemen sumber daya manusia pada tingkatan yang sesuai dengan 3. kebutuhan organisasi. Bagian manajemen sumber daya manusia harus mampu melakukan pendekatan manajemen untuk mempertahankan orang-orang terbaik perusahaan agar tidak meninggalkan 4. organisasi sampai pada usia pensiun dan juga harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas bila manajer lini mengajukan gagasan baru untuk perluasan investasi perusahaan.

d. Tujuan Pribadi Para Pekerja

Manajemen sumber daya manusia harus mampu mengidentifikasi pencapaian tujuan organisasi dengan pencapaian tujuan pribadi setiap orang yang bekerja di perusahaan itu. Semakin maju organisasi maka semakin baik tingkatan kesejahteraan tiap karyawan. Tujuan tidak dicapai tanpa adanya sumber yang diperlukan, termasuk sumber daya

manusia. Manajemen sumber daya manusia harus merupakan bagian dari proses yang menentukan apa yang diperlukan oleh manusia, bagaimana menggunakan manusia, bagaimana memperolehnya, dan bagaimana mengatur mereka. Semua itu ada di dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia.

Menurut Sadili (2010:30), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial untuk pencapaian produktivitas yang baik bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

2.2.2.2. Fungsi MSDM

Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif

mungkin agar diperoleh SDM yang unggul dan fungsi manajemen sumber daya manusia harus dilibatkan secara utuh dalam proses manajemen strategi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:24), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

- a. Perencanaan
Perencanaan adalah proses merencanakan penempatan tenaga kerja secara efektif 1. dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan 2. menetapkan pembagian kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi.
- c. Pengarahan
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien 3. dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
- d. Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jika terdapat penyimpangan atau kesalahan akan diadakan tindakan perbaikan atau 4. penyempurnaan rencana pengendalian karyawannya, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- e. Perekrutan
Perekrutan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perekrutan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
- f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa mendatang.

Menurut Edy Sutrisno (2012: 9-11), mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

- a. Perencanaan
Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian
Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- c. Pengarahan dan pengadaan
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Pengendalian
Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia melalui tahapan-tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, perekrutan dan pengembangan yang dilakukan secara berurutan ataupun bersama-sama.

2.2.3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan sangat

berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2.2.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja.

Menurut Durbin dalam Sudarwan (2011:15) mendefinisikan motivasi “Sebagai kekuatan kompleks yang membuat seseorang berkeinginan memulai dan menjaga kondisi kerja dalam organisasi”.

Menurut Robbins dalam Donni (2016:201) memberikan pengertian motivasi sebagai berikut : “Proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada pada seseorang akan menunjukkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Tiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut.

2.2.3.2. Unsur-Unsur Motivasi

Kekuatan atau dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di kehidupan pada umumnya. Dengan demikian, motivasi mengandung beberapa unsur seperti yang diuraikan berikut ini :

Menurut Sudarwan (2011:15-16), Motivasi mengandung beberapa unsur antara lain :

a. Tujuan

Manusia adalah makhluk bertujuan, meski tidak ada manusia yang mempunyai tujuan yang benar-benar sama di dalam mengarungi hidup ini. Demikian juga organisasi, meski nirlaba sifatnya, didirikan atas dasar sebuah atau

multi tujuan. Idealnya, semua manusia organisasional memiliki motivasi yang tinggi dan ada rasa kesadaran di dalam diri mereka bahwa tujuan organisasi adalah bagian dari tugas keorganisasian dan tujuan hidupnya.

b. Kekuatan dari dalam diri

Manusia adalah insan yang memiliki energi, apakah itu energi fisik, otak, mental, dan spritual dalam arti luas. Kekuatan ini berakumulasi dan menjelma dalam bentuk dorongan batin seseorang untuk melakukan tugas secara tepat waktu, optimal secara pelayanan, efisien secara pembiayaan, akurat dilihat dari tujuan yang ingin dicapai, serta mampu memuaskan klien atau pengguna.

c. Keuntungan

Bahwa manusia bekerja ingin mendapatkan keuntungan adalah manusiawi, meski harus dihindari sikap yang hanya ingin bekerja manakala ada keuntungan langsung, (*direct profit*) yang akan diperoleh.

Menurut Sardiman (2011:74), menjelaskan bahwa motivasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

- Adanya perubahan energi pada diri pribadi yang berkaitan dengan kegiatan fisik manusia
- Timbulnya perasaan atau *feeling* yang relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
- Adanya rangsangan untuk mencapai tujuan. Motivasi mendorong langkah manusia ke arah pencapaian tujuan. Tujuan ini menyangkut tentang kebutuhan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur motivasi merupakan pendorong bagi seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya. Selain tujuan, adanya kebutuhan atau keinginan menyebabkan terjadinya perubahan

individu yang mempengaruhi gejala fisik maupun emosi.

2.2.3.3. Tipe-Tipe Motivasi

Tipe-tipe motivasi disini untuk mengetahui berbagai macam motivasi yang mempengaruhi individu dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga a. dapat terlaksana dengan baik.

Menurut Sudarwan (2011:17-18), Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Motivasi yang mempengaruhi manusia organisasional dalam bekerja atau mungkin menjauhi pekerjaan adalah :

- a. Motivasi Positif
Motivasi positif di dasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, di mana hal itu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.
- b. Motivasi Negatif
Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut tidak diberi gaji, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi negatif berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.
- c. Motivasi dari Dalam
Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri menyenangi pekerjaan itu.
- d. Motivasi dari Luar
Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh

memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar-manusia organisasional.

Menurut Malayu Hasibuan (2013:150), ada dua tipe motivasi kerja yang dapat mempengaruhi perilaku dalam bekerja, yaitu :

Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sekalipun memiliki perbedaan dalam memberikan dorongan namun memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan motivasi yang ada agar mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal dan mencapai kepuasan yang diinginkan.

2.2.3.4. Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi kerja yang dimaksudkan untuk menentukan apa yang menjadi motivasi orang-orang dalam pekerjaan mereka. Pada mulanya banyak ahli yang berpendapat bahwa uang yang memotivasi mereka dan kemudian dirasakan juga kondisi kerja, keamanan dan hubungan manusiawi.

Menurut teori X dan Y Douglas Mc.Gregor (2013:610) mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia. Negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. Setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan, McGregor merumuskan

asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut : Menurut teori X untuk memotivasi karyawan, harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja giat. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung pada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Menurut teori Y untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara meningkatkan partisipasi karyawan, kerjasama dan keterkaitan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi, dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran.

Menurut Abraham H. Maslow dalam Donni (2016:206), berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.
2. Kebutuhan Rasa Aman, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan Harga Diri atau pengakuan, kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*,

potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa yang memotivasi orang-orang dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari dan kebutuhan yang lainnya.

2.2.4. Kompensasi

Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.

2.2.4.1. Pengertian Kompensasi

Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.

Menurut Sunyoto (2012:29) Pengertian kompensasi adalah “sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya.”

Menurut Rivai dan Sagala (2013:741) Kompensasi adalah : sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasanya pada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena merupakan salah satu aspek paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai aspek yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2012:181) Kompensasi adalah :

tidak saja diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materiil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang-kadang sukar dinilai dengan uang, tetapi lebih mudah bila diberikan dalam wujud materiil. Di samping uang dan materiil, kompensasi dapat pula diberikan perusahaan berupa fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi para karyawannya.

Dari pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan atau balas jasa dari perusahaan berupa uang, materiil atau benda atas kinerja dan kontribusinya terhadap perusahaan.

2.2.4.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi ini sangat penting bagi karyawan, karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:121) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar,

pengadaan karyawan yang *qualifield* untuk perusahaan akan lebih mudah.

- d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- f. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Mondy dan Martocchio (2016:247), Ada 3 tujuan pemberian kompensasi yaitu :

1. Menentukan standar hidup, karyawan yang menerima kompensasi yang tinggi mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka seperti makanan dan tempat tinggal lebih mudah dari pada yang mendapatkan kompensasi rendah. Karyawan yang mendapat kompensasi yang tinggi juga dapat menikmati kesenangan dalam hidupnya seperti mengunjungi *restaurant*, mengendarai mobil mewah, dan liburan eksotis.
2. Mempengaruhi sikap, level pemberian kompensasi akan mempengaruhi sikap karyawan seperti kepuasan kerja. Yang selanjutnya akan

berkontribusi untuk bertahan dalam organisasi.

3. Menyelaraskan keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan, karyawan dan perusahaan akan berusaha untuk memaksimalkan pendapatan mereka. Jenis kompensasi seperti insentif dapat mewujudkan kepentingan bersama ini.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan agar dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

2.2.4.3. Sistem dan Metode Kompensasi

Dasar penentuan sistem kompensasi harus jelas, adil, memperhatikan undang-undang dan sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011:124), sistem pemberian kompensasi yang umum diterapkan antara lain :

a. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi (gaji, Upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relative mudah serta dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya komponsasi yang akan dibayarkan tetap. Sedangkan kelemahan system waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayarkan sebesar perjanjian.

b. Sistem Hasil (*output*)

Dalam sistem hasil (*output*) besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterpkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang

tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan dan administrasi. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan benar-benar diterapkan, pada sistem hasil yang perlu mendapatkan perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya. Manajer juga perlu memperhatikan jangan sampai karyawan memaksakan dirinya untuk bekerja diluar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya. Sedangkan untuk kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi dalam sistem borongan pekerjaan bias mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Selain itu menurut Anoki H Dito (2010:32), sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

- a. Sistem Waktu, dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.
- b. Sistem Hasil (*Output*), dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah

ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

- c. Sistem Borongan, sistem borongan a. adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Menurut Hasibuan (2012:123), Metode kompensasi (balas jasa) dikenal b. metode tunggal dan metode jamak yang dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Metode tunggal yaitu suatu metode dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.
2. Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan nformal, bahkan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa hendaknya dasar penentuan sistem dan metode kompensasi memberikan kepuasan pada karyawan, laba untuk perusahaan. Jadi, semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang diterapkan.

2.2.4.4. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus maupun upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. Namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan.

Menurut Veithzal rivai (2009:744), indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut :

Gaji

Kesesuaian pembayaran jasa kerja untuk satuan jasa tertentu dikaitkan dengan masa kerja, jenjang pendidikan, jabatan, tingkat kesulitan kerja, resiko pekerjaan dan jabatan karyawan.

Upah

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/harian untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan *part-time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-even tertentu.

c. Insentif

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau part-time sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

d. Bonus

Kesesuaian pemberian balas jasa sebagai perangsang yang diberikan pada karyawan yang mempunyai prestasi kerja mencapai atau melampaui batas yang telah ditetapkan perusahaan dengan maksud untuk memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih tinggi.

e. Tunjangan

Kesesuaian pemberian tambahan selain gaji yang dinilai dengan uang kepada karyawan sebagai balas jasa sesuai dengan jenjang atau kepangkatan (golongan) berdasarkan peraturan dan sistem yang digunakan dalam setiap perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2010 : 86) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu :

1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat

- pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
2. Struktur Pembayaran, Struktur pembayaran berhubungan dengan a. rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
 3. Penentuan Bayaran Individu, Penentuan pembayaran kompetensi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi b. kerja pegawai.
 4. Metode Pembayaran, ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
 5. Kontrol Pembayaran, kontrol pembayaran c. merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran.

Indikator-indikator kompensasi tersebut dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Dengan pemberian kompensasi yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

2.2.4.5. Jenis-jenis kompensasi

Jenis-jenis kompensasi beraneka ragam tetapi tujuannya tetap sama untuk memberikan bonus atas prestasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011:58) , Komponen-komponen dari keseluruhan

program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan non finansial.

Kompensasi finansial secara langsung berupa, bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham)

Kompensasi finansial tidak langsung berupa, program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisor yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Menurut Gugup Kismono (2011:178), kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu :

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Pemberian gaji tetap setiap bulannya umumnya didasarkan pada nilai pekerjaan yang diembannya. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatannya akan semakin tinggi pula gaji yang diterimanya tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya. Penentuan nilai sebuah pekerjaan dilakukan melalui evaluasi pekerjaan. Sebaliknya, besar kecilnya gaji insentif atau bonus dikaitkan dengan kinerja seseorang atau kinerja

organisasi. Jika seseorang menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerjanya, maka dia berhak mendapatkan insentif lebih besar walaupun mereka menduduki jabatan yang sama. Kompensasi tidak langsung berupa pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling finansial, dan lain-lain.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu kepuasan dari pekerjaan itu sendiri berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian. Kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

2.2.5. Lingkungan Kerja

Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi di lingkungan sekitarnya. Karyawan tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

2.2.5.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Menurut Gitosudarmo (2010:151), menyatakan lingkungan kerja adalah : segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan

dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan karyawan akan bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Menurut Mangkunegara (2011:105), Lingkungan kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.”

Menurut Sedarmayanti (2011:12) Lingkungan kerja adalah “semua aspek fisik, psikologis dan kondisi yang membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya.”

2.2.5.2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:22) Lingkungan kerja non fisik adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Menurut Wursanto (2009:268), beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik adalah :

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut :

1. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
2. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.

3. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berupa fisik berkaitan dengan sarana dan prasarana. Sedangkan yang berkaitan dengan non fisik/ sosial adalah kondisi kerja yaitu hubungan baik antara atasan dan bawahan atau antara sesama karyawan.

2.2.6. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi karena untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Bila karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik.

2.2.6.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik.

Menurut Suyadi (2013:3), kinerja adalah “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara(2009:67), mengemukakan bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.2.6.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah “sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.”

Menurut Suyadi (2013:216), penilaian kinerja adalah : “Proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap karyawan serta untuk mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

2.2.6.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja akan memotivasi para pekerja agar dapat memberikan kinerja terbaik sehingga bisa menjadi contoh dan lebih baik lagi di masa depan.

Menurut Mangkunegara (2011), tujuan dari penilaian kinerja adalah :

1. 1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. 2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. 3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. 4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. 5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak hal-hal yang perlu diubah.

Menurut Hasibuan (2012), bahwa tujuan penilaian kinerja yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam suatu perusahaan.

Penulis menyimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja merupakan serangkaian proses hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

2.2.6.4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja digunakan untuk mempermudah perusahaan untuk mengukur kinerja dan hasil kerja

karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75), mengemukakan bahwa indikator pengukuran kinerja karyawan, yaitu :

Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011:39), indikator pengukuran kinerja karyawan adalah

a. Kuantitas

Kuantitas adalah besarnya volume atau beban kerja karyawan

b. Kualitas

Kualitas adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja karyawan

c. *Personality*

Personality merupakan kepribadian masing-masing karyawan

d. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator dalam pengukuran kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Perbaikan kinerja baik untuk individu

maupun kelompok dan menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja suatu perusahaan.

2.2.6.5. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Menurut Anwar (2009:67) bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah “faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).”

Menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah

1. Faktor Kemampuan
Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).
2. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).
3. Sikap mental
Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu

pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

2.3. Kerangka Berpikir

Untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan pada gambar berikut :



Sumber data : diolah oleh penulis, 2020

2.4. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Platinum Balikpapan.
2. Bahwa Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Platinum Balikpapan.

2.5. Definisi Konseptual

Menurut Newstrom (2011:109) Motivasi kerja adalah “hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi”.

Menurut Sutrisno (2012:187), Kompensasi adalah “semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan.”

Menurut Ahyari (2012:125), Lingkungan kerja yaitu “menyangkut segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas

antara lain adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan.”

Menurut Moeheriono dalam Rosyida (2010:11), pengertian kinerja karyawan yaitu :

sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam membangun kinerja karyawan agar dapat lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Metodologi Penelitian

3.1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti pada Hotel Platinum Balikpapan, dan sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran yang lebih baik lagi.

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai variabel-variabel yang digunakan, maka penulis terlebih dahulu menetapkan definisi operasionalnya sebagai berikut :

3.1.1. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja disini sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Variabel Motivasi kerja (X_1) ini secara operasional diukur dengan menggunakan 5 indikator yang digunakan pada Hotel Platinum Balikpapan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan harga diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

3.1.2. Kompensasi (X_2)

Pemberian imbalan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya, pada Hotel Platinum Balikpapan, kompensasi yang bersifat tetap berupa gaji dan tunjangan sedangkan yang tidak tetap berupa bonus, insentif, honor atas kelebihan pekerjaan.

Variabel Kompensasi (X_2) ini secara operasional diukur dengan menggunakan 5 indikator yang digunakan pada Hotel Platinum Balikpapan sebagai berikut :

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Bonus
- d. Insentif
- e. Tunjangan

3.1.3. Lingkungan Kerja (X_3)

Lingkungan kerja disini menggambarkan kondisi serta lingkungan pada Hotel Platinum Balikpapan, dimana aktivitas kerja karyawan dilaksanakan baik kondisi bangunan, tata ruang, atmosfir ruang baik lobby hotel maupun ruang kerja karyawan, hubungan dengan karyawan lain hingga lingkungan luar seperti tempat parkir, dan tanaman hias yang ada disekeliling halaman hotel.

Variabel Lingkungan kerja (X_3) ini secara operasional diukur dengan menggunakan 5 indikator yang digunakan pada Hotel Platinum Balikpapan sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja kondusif
- b. Keamanan tempat kerja
- c. Kondisi ruangan kerja
- d. Fasilitas kantor
- e. Hubungan sesama karyawan

3.1.4. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil yang dicapai oleh seseorang atau karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) ini secara operasional diukur dengan menggunakan 5 indikator yang digunakan pada Hotel Platinum Balikpapan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan tugas
- b. Kualitas kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Kuantitas kerja
- e. Kepribadian karyawan (*personality*)

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi bukan hanya orang, tetapi bisa juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Sampel digunakan jika peneliti tidak dapat meneliti semua populasi, karena dapat menghemat tenaga, waktu dan keterbatasan dana. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

3.2.1. Populasi

Populasi juga bukan hanya jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi sifat atau karakteristik yang dimiliki oleh objek/subjek itu.

Menurut Sugiyono (2011:80), populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan dan unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga.”

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Platinum Balikpapan, yang berjumlah sebanyak 119 orang karyawan. Pemilihan lokasi populasi ini berdasarkan pada suatu pertimbangan yang logis yaitu peneliti mendapatkan kemudahan dalam hal memperoleh data yang dipergunakan

dalam penelitian sehingga dapat memberikan manfaat berdasarkan keterbatasan biaya, waktu dan tenaga.

3.2.2. Sampel

Sampel yang ada pada penelitian ini diambil dari populasi dan memang harus sangat representatif (mewakili) dari populasi yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono (2011:56) sampel adalah “sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel diambil dari populasi itu.”

Sampel merupakan bagian dari populasi, setelah mengidentifikasi populasi selanjutnya dilakukan pemilihan sampel yang mewakili dengan kerangka sampel. Anggota sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Platinum Balikpapan yaitu sebanyak 119 orang karyawan.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.

Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah berdasarkan jumlah populasi artinya semua karyawan diluar yang menjabat dijadikan sampel yaitu sebanyak 119 orang maka sampel tersebut sudah dapat dikatakan *representatif* / dapat mewakili populasi yang ada.

3.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian harus dipilih dan disesuaikan dengan judul penelitian yang akan dibahas, agar dapat memudahkan peneliti dalam pengambilan data, informasi atau penyebaran kuisioner kepada responden.

Dalam upaya mengetahui secara pasti maka langkah yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan penelitian langsung pada Perusahaan Akomodasi yang bergerak dibidang jasa yaitu Hotel Platinum Balikpapan yang beralamatkan di Jalan Soekarno hatta No.28 Batu Ampar Balikpapan Utara, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur.

3.4. Sumber dan Jenis Data

Sumber dan jenis data pada penelitian ini diambil dari perusahaan itu sendiri dan berbagai macam literatur yang ada di perpustakaan. Sehingga dapat menambah ilmu dan wawasan .

Adapun sumber data dapat diperoleh melalui :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)
Penelitian yang dilakukan dengan cara untuk memperoleh data-data yang diperlukan dengan jalan mempelajari literatur-literatur terkait dengan permasalahan.
2. Studi Lapangan (*Field Work Research*)
Penelitian yang dilakukan dengan cara untuk memperoleh data-data yang diperlukan dengan cara mengadakan penelitian terhadap suatu obyek tertentu dalam praktek dilapangan, atau ke tempat objek penelitian dimana suatu pekerjaan atau kegiatan itu dijalankan.

Jenis data dalam penelitian ini data yang dipergunakan adalah data primer. Data yang didapat dari sumber pertama, yang diperoleh langsung dari obyek penelitian (Hotel Platinum Balikpapan), seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti serta sebagai pedoman dalam penyusunan skripsi. Dimana menggunakan 3 tahap yaitu :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuisisioner

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Tujuan utama dari penelitian untuk mendapatkan data. Tanpa mengetahui

teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang telah ditetapkan.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan yaitu angket atau kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut . Adapun kuesioner bersifat tertutup yaitu dengan disediakan jawaban/tanggapan sehingga memudahkan responden memilih jawaban/tanggapan sesuai keinginannya. Agar lebih mudah dalam memberikan penilaian terhadap variabel tersebut maka perlu diadakan skala pengukuran.

Pengukuran semua variabel penelitian ini menggunakan skala Likert oleh Husein, dengan angka (skor) tertinggi adalah 5 untuk jawaban yang paling mendekati ideal dan angka (skor) 1 untuk jawaban yang paling jauh dari ideal. Data dinyatakan dengan skoring menurut Skala Likert.

Maka dalam penelitian penulis menggunakan 5 (lima) jenjang dalam penentuan skor berdasarkan skala Likert.

Tabel : 3.1.

Skala Likert

No	Kriteria/Kategori Jawaban	Nilai/Skor Jawaban
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber data : Umar Husein (2012)

3.6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan oleh penulis yaitu penelitian kualitatif. Metode ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan

dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

Selain itu landasan teori ini juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian. Dalam penelitian kualitatif peneliti bertolak dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjelas, dan berakhir dengan suatu teori.

3.6.1. Teknik Pengujian Instrumen

Pengujian suatu instrumen penelitian yang berbentuk kuisisioner harus diuji validitas dan reliabilitasnya dahulu supaya data yang diperoleh benar-benar valid dan *reliabel*.

a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Perhitungan korelasi *Pearson product moment* dan pengujian validitas untuk melihat kelayakan setiap item kuesioner dimana dikatakan valid jika hasil koefisien korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* dibanding dengan nilai kritisnya pada alpha 0,5 dengan sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 yaitu 0,361. Jika hasil korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* lebih besar dari 0,361 dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Setiap kuisisioner yang ada memang harus diuji terlebih dahulu reliabilitasnya, karena agar kita dapat melihat hasil pengukuran terhadap kuisisioner tersebut.

Menurut Umar (2012:86) jika alat ukur telah dinyatakan valid, maka berikutnya alat ukur tersebut diuji reliabilitasnya. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Untuk menentukan instrument

itu *reliable* atau tidak maka digunakan ketentuan : Jika α chronbach $> 0,60$ berarti variable penelitian ini *reliable*. Jika α chronbach $< 0,60$ berarti variabel penelitian ini tidak *reliable*

3.6.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda sangat berguna dalam hal untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2012 : 277), adapun rumus persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengecek kembali apakah model analisis regresi linear berganda yang digunakan sesuai atau tidak dalam penelitian tersebut.

3.7.1. Hipotesis Pertama (Uji F)

Pengujian hipotesis pertama sangat berguna untuk mengetahui hasil perhitungan dari Uji-F diterima atau ditolak terhadap variabel yang akan diteliti.

Uji – F digunakan untuk menguji variabel bebas Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), apakah secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Platinum Balikpapan atau dapat diartikan apakah model regresi linear berganda yang digunakan sesuai atau tidak sesuai dengan penelitian. Apabila dari hasil perhitungan ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak.

3.7.2. Hipotesis Kedua (Uji-t)

Pengujian hipotesis kedua untuk mengetahui hasil perhitungan dari Uji-t diterima atau ditolak terhadap variabel yang akan diteliti.

Keberhasilan hipotesis kedua dibuktikan dengan menggunakan uji-t, yaitu menguji kebenaran koefisien regresi parsial. Uji-t ini, bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak. Apabila demikian keadaannya berarti variabel bebas Variabel Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) kurang dapat menjelaskan variabel tidak bebas Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Platinum Balikpapan dan sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima.

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik tidak perlu dilakukan untuk analisis regresi linear yang bertujuan untuk menghitung nilai pada variabel tertentu.

Model regresi yang digunakan akan benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan *representative* atau disebut dengan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), jika memenuhi asumsi dasar klasik regresi. Asumsi klasik regresi tersebut adalah apabila tidak terdapat gejala multikolinieritas, heteroskedastisitas, normalitas dan autokorelasi diantara variabel independen dalam model regresi tersebut.

3.7.4. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas itu tidak saling berkorelasi.

Menurut Husein Umar (2012:205), uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada penelitian ini digunakan nilai *variance inflation factors* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinearitas diantara variabel bebas.

3.7.5. Uji Heteroskedastisitas

Keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari error untuk

semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi.

Menurut Husein Umar (2012:206), Salah satu asumsi klasik dalam model regresi linier adalah apabila variabel pengganggu mempunyai varian yang sama dari satu pengamatan yang lain. Sedangkan apabila variannya berbeda dari suatu pengamatan lain disebut gejala heteroskedastisitas.

3.7.6. Uji Autokorelasi

Terjadinya korelasi antara data *time series* dan *cross sectional* menyebabkan uji F dan t menjadi tidak akurat. Untuk mendekati ada atau tidaknya autokorelasi ini dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW).

Jadi menurut Umar (2012:208), angka DW kurang dari 1,65 telah terjadi autokorelasi. DW 1,65-1,69 dikatakan tidak ada kesimpulan. DW 1,69 sampai dengan 2,31 dinyatakan tidak terjadi autokorelasi. Sedangkan 2,31 sampai dengan 2,39 dinyatakan tidak ada kesimpulan dan lebih 2,39 ada autokorelasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah kuisioner yang disebarkan valid dan dapat dimengerti oleh responden.

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan 30 sampel responden, untuk mengetahui apakah pernyataan pada kuisioner tersebut valid atau tidak. Berikut adalah tabel hasil uji validitas :

Tabel : 4.1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson correlations	r tabel n=30	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	X _{1.1}	0,712	0,361	Valid
	X _{1.2}	0,700	0,361	Valid
	X _{1.3}	0,798	0,361	Valid
	X _{1.4}	0,744	0,361	Valid
	X _{1.5}	0,826	0,361	Valid
Kompensasi (X_2)	X _{2.1}	0,729	0,361	Valid
	X _{2.2}	0,861	0,361	Valid
	X _{2.3}	0,698	0,361	Valid
	X _{2.4}	0,836	0,361	Valid
	X _{2.5}	0,769	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X_3)	X _{3.1}	0,780	0,361	Valid
	X _{3.2}	0,857	0,361	Valid
	X _{3.3}	0,868	0,361	Valid
	X _{3.4}	0,821	0,361	Valid
	X _{3.5}	0,682	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,653	0,361	Valid
	Y _{1.2}	0,785	0,361	Valid
	Y _{1.3}	0,720	0,361	Valid
	Y _{1.4}	0,843	0,361	Valid
	Y _{1.5}	0,794	0,361	Valid

Sumber data : Hasil analisis dengan spss

Hasil proses data diketahui besarnya koefisien korelasi dari setiap pernyataan untuk masing-masing variabel Motivasi kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) pada Hotel Platinum Balikpapan dengan nilai *Pearson Correlation* positif dan karena r hitung > r tabel yaitu 0,361. Dengan demikian pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, kemudian dari hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis dengan taraf signifikan 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas :

Tabel : 4.2.**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Nilai r hitung Alpha Cronbach	Nilai r tabel Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi kerja (X_1)	0,806	0,60	reliabel
Kompensasi (X_2)	0,837	0,60	reliabel
Lingkungan kerja (X_3)	0,850	0,60	reliabel

Sumber data : Hasil analisis dengan spss

Pada tabel 4.2. diatas, semua pernyataan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar > 0,60 maka disimpulkan pernyataan mengenai Motivasi kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) pada Hotel Platinum Balikpapan dapat dikatakan bahwa pernyataan yang diajukan pada kuesioner adalah reliabel

4.3. Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi tanggapan responden menggambarkan frekuensi dan presentase jawaban responden terhadap semua item pertanyaan/pernyataan mengenai empat variabel penelitian.

Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Platinum Balikpapan sebanyak 119 orang. Adapun karakteristik responden tanggapan responden terhadap semua variabel yaitu :

4.3.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**Tabel : 4.3.****Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden pada penelitian ini laki-laki sebanyak 77 orang (64,7%) dan perempuan sebanyak 42 orang (35,3%).

4.3.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**Tabel : 4.4.****Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
18 tahun – 35 tahun	75	63%
36 tahun – 53 tahun	44	37%
Jumlah	119	100%

Sumber data : berdasarkan data responden

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden pada penelitian ini yang berusia 18 tahun – 35 tahun sebanyak 75 orang (63%) dan 36 tahun – 53 tahun sebanyak 44 orang (37%).

4.3.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel : 4.5.

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1 tahun – 20 tahun	100	84%
21 tahun – 32 tahun	19	16%
Jumlah	119	100%

Sumber data : berdasarkan data responden

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden pada penelitian ini yang lama bekerja selama 1 tahun – 20 tahun sebanyak 100 orang (84%) dan 21 tahun – 32 tahun sebanyak 19 orang (16%).

4.4. Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis ini didapat berdasarkan dari penyebaran kuisioner kepada sampel asli sebanyak 119 responden karyawan hotel platinum balikpapan.

4.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda pengaruh variabel motivasi kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan kerja (X_3) sebagai variabel bebas dan mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada Hotel Platinum Balikpapan dituangkan dalam tabel berikut :

Tabel : 4.10.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)		
Konstanta	5,717	
Motivasi kerja (X_1)	0,425	Signifikan
Kompensasi (X_2)	0,213	Signifikan
Lingkungan kerja (X_3)	0,146	Signifikan

Sumber data : Hasil olah data spss

Hasil analisis regresi berganda tersebut dapat dijelaskan berdasarkan analisis statistik sebagai berikut :

$$Y = 5,717 + 0,425 X_1 + 0,213 X_2 + 0,146 X_3$$

4.4.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial dan simultan dalam penelitian ini.

4.4.2.1. Pengujian Hipotesis Pertama secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis pertama secara simultan dilakukan agar dapat mengetahui apakah variabel berpengaruh secara simultan.

Adapun hasil uji F sebagai berikut :

Tabel : 4.11.

Hasil secara Simultan (Uji F)

Koefisien Korelasi (R)	Koefisien Determinasi (R Square)	F hitung	F tabel	Nilai Sig	Keterangan
0,716 ^a	0,513	40,423	2,68	0,000	Signifikan

Sumber data : Hasil olah data spss

4.4.2.2. Pengujian Hipotesis kedua hingga hipotesis kelima secara Parsial (Uji t)

Adapun hasil uji-t sebagai berikut :

Tabel : 4.12.

Hasil Secara Parsial (Uji t)

Variabel	Koefisien Korelasi Parsial (r)	t- hitung	t- tabel	Sig	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,533	7,194	1,65	0,000	Signifikan
Motivasi kerja (X_1)	0,217	3,180	1,65	0,002	Signifikan
Kompensasi (X_2)	0,169	2,350	1,65	0,020	Signifikan
Lingkungan kerja (X_3)					

Sumber data : Hasil olah data spss

4.5. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Adapun hasil pengujian sebagai berikut :

4.5.1. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *olerance* (α).

Berdasarkan hasil analisis data yang roleh penulis cantumkan dalam tabel kut ini :

Tabel : 4.13.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi kerja (X_1)	0,772	1,295	10	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kompensasi (X_2)	0,913	1,095	10	
Lingkungan kerja (X_3)	0,822	1,216	10	

Sumber data : Hasil olah data spss

Dapat diketahui bahwa semua variabel bebas, nilai VIF menunjukkan

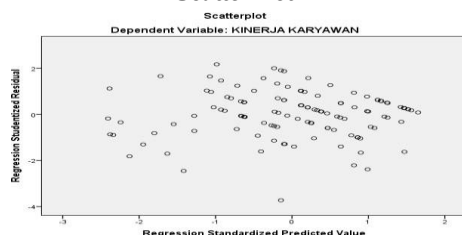
tidak terjadi multikolinearitas karena nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance < 1$.

4.5.2. Uji Heteroskedastisitas

Jika probabilitas atau nilai sig lebih besar dari 0,05(5%) maka regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya.

Gambar : 4.2.

**Grafik
ScatterPlot**



Berdasarkan hasil pengujian, dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dari itu dapat disimpulkan penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi ini sudah baik.

4.5.3. Uji Autokorelasi

Hasil analisis autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel : 4.15.

Hasil Uji Autokorelasi

Interval Nilai Durbin Watson tabel	Nilai Durbin Watson hitung	Keterangan
<1,65	-	Telah terjadi Autokorelasi
1,65 - 1,69	-	Tidak ada kesimpulan
1,69 - 2,31	1,869	Tidak terjadi Autokorelasi
2,31 - 2,39	-	Tidak ada kesimpulan
>2,39	-	Ada Autokorelasi

Sumber data : Hasil olah data spss

Dengan hasil pengujian terhadap pelanggaran asumsi klasik dimana tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi maka analisis regresi linear berganda dapat dipergunakan sebagai model alat analisis bagi pengujian hipotesis penelitian.

4.6. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yaitu :

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja bersama-sama atau simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Platinum Balikpapan.

Pengaruh masing-masing atau secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan hasil pengujian secara parsial signifikansi t-hitung = 7,194 > t-tabel = 1,65 pada sig 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa Motivasi kerja (X_1) terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Hotel Platinum Balikpapan. Semakin banyak motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan hasil pengujian secara parsial signifikansi t-hitung = 3,180 > t-tabel = 1,65 pada sig 0,002 < 0,05 terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Hotel Platinum Balikpapan. Semakin banyak kompensasi yang diberikan maka dapat membuat karyawan berusaha menghasilkan kinerja yang lebih baik.

3. Pengaruh Lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan hasil pengujian secara parsial signifikansi t-hitung = 2,350 > t-tabel = 1,65 pada sig 0,020 < 0,05 terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Hotel Platinum Balikpapan. Semakin besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka akan membuat karyawan menjadi lebih nyaman bekerja dan berusaha menghasilkan kinerja yang lebih baik.

4. Berdasarkan hasil uji secara parsial Motivasi kerja (X_1) merupakan variabel

yang dominan berpengaruh dibandingkan dengan variabel lain terhadap Kinerja karyawan (Y) $t\text{-hitung} = 7,194 > t\text{-tabel} = 1,65$ pada tingkat sig $0,000 < 0,05$.

Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka penulis dapat membuat suatu kesimpulan sebagai hasil akhir dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menyatakan ketiga variabel secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka diketahui $F\text{-hitung} = 40,423 > F\text{-tabel} = 2,68$ pada sig sebesar $0,000 < 0,05$, berarti hipotesis pertama bahwa Motivasi kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Platinum Balikpapan telah terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

2. Pengaruh Motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan hasil pengujian secara parsial signifikansi $t\text{-hitung} = 7,194 > t\text{-tabel} = 1,65$ pada sig $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa Motivasi kerja (X_1) terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Hotel Platinum Balikpapan.

3. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan hasil pengujian secara parsial signifikansi $t\text{-hitung} = 3,180 > t\text{-tabel} = 1,65$ pada sig $0,002 < 0,05$ yang mana terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Hotel Platinum Balikpapan.

4. Pengaruh Lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan hasil pengujian secara parsial signifikansi $t\text{-hitung} = 2,350 > t\text{-tabel} = 1,65$ pada sig $0,020 < 0,05$ yang mana terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan

terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Hotel Platinum Balikpapan

5. Motivasi kerja (X_1) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Platinum Balikpapan berarti hipotesis kedua bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Platinum Balikpapan telah terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

5.2. Saran-saran

Sebagai saran dari penulis untuk Hotel Platinum Balikpapan berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Hendaknya pimpinan dapat lebih banyak memberikan semangat, arahan dan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal-hal tersebut akan mampu mendorong pencapaian kinerja karyawan yang tinggi sesuai harapan perusahaan
2. Memberlakukan sesuai peraturan ketenagakerjaan disertai insentif atau tambahan penghasilan yang merupakan kebijakan perusahaan dalam upaya menciptakan perasaan puas karyawan bekerja di Hotel. Jika hal-hal tersebut dapat dipertimbangkan dalam kebijakan pemberian kompensasi pada karyawan maka pencapaian kinerja karyawan dapat tercapai sesuai harapan perusahaan.

Daftar Pustaka

- A, Sihotang. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Pradnya Paramitha
- Anoki, H. Dito. 2010. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening**. Semarang : Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

- Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita. 2010. **Perilaku Keorganisasian**, Cetakan Ketiga. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Husein, Umar. 2012. **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis**, Jakarta. Penerbit : Rajawali.
- Kismono, Gugup, 2011, **Bisnis Pengantar**, Edisi Dua, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Rosda.
- Marwansyah. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Alfabeta.
- Moehariono. 2010. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Bogor, Penerbit : Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. 2016. **Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011. **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya**. Cetakan Ketiga, Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono, 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D**. Penerbit : CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. **Teori Kuisisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.