

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ROYAL KUNINGAN HOTEL

Rivera Pantro Sukma
STIE Pariwisata Internasional

Ricky Talumantak
STIE Pariwisata Internasional

Ardhi Eka Septiawan
STIE Pariwisata Internasional

ABSTRACT

Purpose- *This study aims to determine the effect of compensation and motivation on the performance of Royal Hotel employees*

Design/methodology/approach- *The type of data in this study is primary or data derived from the respondent. Data collection can be through questionnaire instrument. Population in this research is employee of Royal Hotel operational with sample 100 responden and purposely (Purposive Sampling). The method of analysis using descriptive and quantitative methods.*

Findings- *The result of research to partial variable, t value bigger than t table, hence show and indicate there is positive and significant influence between compensation and motivation to performance of Royal Hotel employee. While the percentage of influence on compensation and motivation given to Royal Hotel employees of 11.8% while the rest is influenced by other variables such as leadership, work environment and others.*

Keywords : *compensation, motivation, performance of the employees*

Latar Belakang

Hotel merupakan suatu akomodasi yang menyediakan pelayanan kamar dan fasilitas lainnya yang dioperasikan secara komersil serta sebagai salah satu pekerjaan dibidang jasa yang tiap tahunnya mengalami peningkatan. Dari segi banyaknya klasifikasi contohnya seperti *city hotel, bussines hotel, resort hotel, beach hotel*, bandara hotel maupun *budget hotel*. Sehingga banyak wisatawan dalam maupun luar negeri sampai para pembisnis menjadikan hotel sebagai tempat penunjang untuk melakukan aktifitas. Salah satunya di kota Jakarta yang merupakan pusat bisnis yang tentunya banyak pengusaha yang berminat menginvestasikan sahamnya untuk menjalankan bisnis di bidang jasa ini. Begitu pula dengan para pencari kerja yang umumnya dari sekolah atau pun perguruan tinggi pariwisata atau perhotelan sangat meminati pekerjaan di bidang jasa tersebut.

Royal Kuningan Hotel merupakan salah satu hotel yang dikhususkan untuk bisnis yang letaknya di daerah Kuningan Jakarta Selatan. Lokasinya yang strategis dan mudah dijangkau dengan mobil pribadi ataupun kendaraan bermotor serta dekat dengan akses atraksi-atraksi yang ada di kota Jakarta misalnya tempat perbelanjaan, gedung perkantoran, dan tempat wisata. Umumnya tingkat hunian di hotel tersebut di isi oleh para pembisnis ataupun dari instansi pemerintahan dalam maupun dari luar daerah, selain itu Royal Kuningan Hotel bisa dijadikan pusat liburan bagi para pelancong dalam dan luar negeri.

Salah satu faktor yang sangat mempegaruhi semua bidang pekerjaan adalah kompensasi. Jika dikelola dengan baik kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, tetapi sebaliknya bila tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dan tujuan perusahaan akan sulit

tercapai. Keberhasilan atau kesuksesan perusahaan itu tergantung dari aspek sumber daya manusia dan motivasi dari setiap para pekerjanya. Sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi atau perusahaan. Motivasi pada suatu perusahaan berperan sangatlah penting terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika suatu perusahaan dapat memotivasi karyawannya dengan baik, maka akan meningkatkan prestasi karyawan dan diharapkan untuk mampu bekerja secara maksimal sebagaimana yang telah diharapkan oleh perusahaan.

Keunggulan dari Royal Kuningan Hotel terlihat dari segi kebersihan, kenyamanan, kualitas pelayanan dan kinerja karyawannya yang memuaskan bagi para tamu yang menginap di hotel tersebut. Akan tetapi disisi lain sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan potensi kinerja yang baik memiliki intensitas mengundurkan diri atau *resign* dari perusahaan yang bersangkutan dikarenakan faktor kompensasinya yang kurang memadai.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan harus menciptakan kerja sama yang baik dan saling menguntungkan antara pihak perusahaan dan pihak karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat program kerja yang tepat untuk kepentingan perusahaan dan keinginan karyawan yang berupa kompensasi yang sesuai, dengan tujuan mendorong karyawan untuk berprestasi dalam bekerja dan bersedia untuk memberikan kinerja secara optimal sesuai bidangnya.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Royal Kuningan Hotel.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Royal Kuningan Hotel.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Royal Kuningan Hotel.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Manajemen

Menurut Terry[1] manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen di bagi menjadi menjadi 5 fungsi utama, yang terdiri dari :

1. *Planning*, Menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.
2. *Organizing*, Mengelompokan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.
3. *Staffing*, Menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengarahan, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja.
4. *Motivating*, Mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia kearah tujuan-tujuan.
5. *Controlling*, Mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan menentukan sebab-sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan[2] manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga

kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

Kompensasi

Menurut Wibowo[3] kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Menurut Wilson[4] kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Sementara menurut Panggabean dalam Sutrisno[5] mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Tujuan Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. *Internal equity* atau keadilan internal memastikan bahwa jabatannya yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik *equity* atau keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja. Tujuan manajemen

kompensasi adalah sebagai berikut diungkapkan oleh Werther dan Davis dalam Wibowo[3] : memperoleh personel berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengawasi biaya, mematuhi peraturan, memfasilitasi saling pengertian, efisiensi administratif selanjutnya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang berdasarkan keinginan sepihak saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya : 1) tingkat biaya hidup, 2) tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, 3) tingkat kemampuan perusahaan, 4) jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, 5) peraturan perundang-undangan yang berlaku, 6) peranan serikat buruh.

Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan”(to move). Menurut Mitchell dalam Winardi[11] motivasi adalah proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Menurut Mathis dan Jackson dalam Wilson[4] mengatakan, motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Sedangkan

menurut Sutrisno[5] Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor *intern* dan *ekstern* yang berasal dari karyawan, yaitu :

1. Faktor *intern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor *ekstern* juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah : Kondisi lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, Adanya jaminan pekerjaan, Status dan tanggung jawab, Peraturan yang fleksibel.

Kinerja

Menurut Simanjuntak[6] kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sementara menurut Mangkunegara[7] kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Amstrong dan Baron dalam Wibowo[8] mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sementara menurut Wilson[4] kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai

seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termaksud kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Kompetensi Individu. Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang di pengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokan dalam dua golongan yaitu : kemampuan dan keterampilan kerja, motivasi dan etos kerja. Dukungan organisasi. Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk sebagai berikut : pengorganisasian, peralatan kerja, kondisi kerja, syarat-syarat kerja. Dukungan manajemen. Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : kepemimpinan, koordinasi, menciptakan iklim kerja.

Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Wilson[4] standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap karyawan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standart pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

Pengertian Hotel

Yang dimaksud dengan hotel adalah suatu bangunan atau perusahaan yang menyediakan jasa menginap dan juga menyediakan makanan, minuman serta fasilitas lainnya untuk tamu-tamu yang datang, yang mana seluruh fasilitasnya di peruntukan bagi seluruh masyarakat umum yang datang untuk menginap.

1. Jenis hotel berdasarkan dari lokasinya, diantaranya seperti berikut ini: *City Hotel* atau Hotel kota, *Residential Hotel*, *Resort Hotel*, *Motel*, *Beach*, *Mountain Hotel*, *Bandara Hotel*.

2. Hotel berdasarkan sistem penetapan tarif kamar atau *room rate*, diantaranya sebagai berikut ini: *Full American Plan (FAP)*, *Modified American Plan (MAP)*, *European Plan (EP)*, *Continental Plan (CP)*.

3. Hotel berdasarkan jenis-jenis atau tipe tamu, diantaranya sebagai berikut ini: *Family hotel*, *Business hotel*, *Transit hotel*, *Tourist hotel*, *Cure Hotel*.

4. Hotel berdasarkan dari lama tamu menginap, diantaranya sebagai berikut ini: *Transient hotel*, *Residential hotel*, *Semi residential hotel*.

Tabel Penelitian terdahulu

Tabel 1 Penelitian terdahulu

| | | |
|----|---------|--|
| 1. | Penulis | Erik Martinus[9] |
| | Judul | Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya |
| | Tujuan | Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya |
| | Metode | Analisis regresi linear berganda |
| | Hasil | Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,553 dan signifikansi ui t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 |
| 2. | Penulis | Yuli Suwati[10] |
| | Judul | Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda |
| | Tujuan | Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda |
| | Metode | Analisis regresi Linear Berganda |
| | Hasil | Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja |
| 3. | Penulis | Agiel Puji Damayanti[11] |
| | Judul | Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja perusahaan daerah air minum (PDAM) Surakarta |
| | Tujuan | Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja perusahaan daerah air minum (PDAM) Surakarta |
| | Metode | Analisis regresi Linear Berganda |
| | Hasil | Kompensasi secara signifikan berhubungan terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja secara Signifikan berhubungan terhadap kinerja |

Hippotesis

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Royal Kuningan Hotel.

2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Royal Kuningan Hotel.

3. Ada pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Royal Kuningan Hotel.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan skala likert jenis interval yaitu, skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial [12] dengan cara memberi seperangkat pertanyaan/pernyataan, dengan ukuran nilai sebagai berikut :

Tabel 2 Skala Likert

| No | Table Skala Likert | Nilai |
|----|---------------------|-------|
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 1 |
| 2 | Tidak Setuju | 2 |
| 3 | Netral | 3 |
| 4 | Setuju | 4 |
| 5 | Sangat Setuju | 5 |

Karakteristik Responden

Tabel 3 Responden berdasarkan jenis kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-Laki | 59 | 59% |
| Perempuan | 41 | 41% |
| Total | 100 | 100% |

Sumber : Angket

Berdasarkan tabel 3 hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden karyawan Royal Kuningan Hotel Jakarta bagian operasional sebesar 100 responden yang terdiri dari 59 orang berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 59% dan 41 orang berjenis kelamin perempuan dengan presentase sebesar 41%.

Tabel 4 Responden berdasarkan usia

| Usia | frekuensi | Presentase |
|-------------|-----------|------------|
| <20 tahun | 26 | 26% |
| 20-30 tahun | 59 | 59% |
| 31-40 tahun | 12 | 12% |
| >40 tahun | 3 | 3% |
| Total | 100 | 100 |

Sumber : Angket

Berdasarkan hasil tabel 4 memberi informasi bahwa jumlah responden karyawan Royal Kuningan Hotel Jakarta bagian operasional sebanyak 100 karyawan berusia <20 tahun sebanyak 26 orang atau

26%, berusia 20-30 tahun sebanyak 59 orang atau sebesar 59%, berusia 31-40 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 12%, dan usia >40 tahun sebanyak 3 orang atau 3%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan Royal Kuningan Hotel yang berusia 20-30 tahun lebih banyak karena Royal Kuningan Hotel membuka peluang pekerjaan untuk orang-orang yang memiliki pengalaman bekerja di dunia perhotelan dan mampu untuk memberikan kontribusi kinerja yang terbaik kepada hotel.

Tabel 5 Responden berdasarkan pendidikan

| Jabatan | Frekuensi | Persentase |
|---------|-----------|------------|
| SMK | 50 | 50% |
| D1/D3 | 28 | 28% |
| S1 | 22 | 22% |
| S2/S3 | 0 | 0% |
| Total | 100 | 100% |

Sumber : Angket

Berdasarkan hasil penelitian tabel 5 memberi informasi bahwa jumlah responden karyawan Royal Kuningan Hotel Jakarta bagian operasional sebanyak 100 karyawan yang berpendidikan SMK sebanyak 50 orang atau 50%, D1/D3 sebanyak 28 orang atau 28%, S1 sebanyak 22 orang atau 22%, dan tidak ada karyawan yang berpendidikan S2/S3.

Dapat disimpulkan bahwa Royal Kuningan Hotel lebih memilih 50% calon karyawan yang berpendidikan dari SMK karena akan tidak menghabiskan cost terlalu banyak dalam pemberian kompensasi. Dan sebagian sebesar 50% lainnya berpendidikan D3 dan S1 untuk menduduki level *midle* atau *top management* seperti pada posisi *supervisor* dan *manager*.

Tabel 6 Responden berdasarkan lama bekerja di royal kuningan hotel.

| Jabatan | Frekuensi | Persentase |
|-----------|-----------|------------|
| <1 tahun | 32 | 32% |
| 1-3 tahun | 55 | 55% |
| 4-5 tahun | 11 | 11% |
| >5 tahun | 2 | 2% |
| Total | 100 | 100% |

Sumber : Angket

Berdasarkan hasil penelitian tabel 6 memberi informasi bahwa jumlah responden karyawan Royal Kuningan Hotel Jakarta bagian operasional sebanyak 100 karyawan yang bekerja di Royal Kuningan Hotel selama <1 tahun sebanyak 32 orang atau 532%, 1-3 tahun sebanyak 55 orang atau 55%, 4-5 tahun sebanyak 11 orang atau

11%, dan >5 tahun sebanyak 2 orang atau 2%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Royal Kuningan Hotel selama 1-3 tahun merupakan orang-orang yang memiliki potensi dan kemampuan untuk menangani pekerjaan sesuai departemennya masing-masing.

Tabel 7 Pendapat Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi(X₁)

| No | Pernyataan | 1(STS) | | 2(TS) | | 3(N) | | 4(S) | | 5(SS) | |
|----|---|--------|----|-------|-----|------|-----|------|-----|-------|-----|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Jumlah Service fee dibayarkan sesuai standar | 2 | 2% | 12 | 12% | 26 | 26% | 50 | 50% | 8 | 8% |
| 2 | Uang lembur dibayarkan sesuai jam kerja lembur | 0 | 0% | 10 | 10% | 32 | 32% | 44 | 44% | 14 | 14% |
| 3 | Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan setiap bulan secara tepat waktu | 1 | 1% | 10 | 10% | 24 | 24% | 57 | 57% | 8 | 8% |
| 4 | Diberikan Insentif yang sesuai dengan kinerja pegawai | 2 | 2% | 19 | 19% | 38 | 38% | 31 | 31% | 10 | 10% |
| 5 | Bila mencapai target perusahaan maka pekerja diberikan insentif | 2 | 2% | 11 | 11% | 36 | 36% | 34 | 34% | 17 | 17% |
| 6 | Saya mendapat tunjangan Hari Raya setiap Tahunnya | 1 | 1% | 13 | 13% | 36 | 36% | 34 | 34% | 17 | 17% |
| 7 | Diberikan tunjangan – tunjangan lain selain upah/gaji dan THR | 2 | 2% | 13 | 13% | 40 | 40% | 34 | 34% | 11 | 11% |
| 8 | Jaminan kesehatan dipenuhi oleh perusahaan | 4 | 4% | 10 | 10% | 34 | 34% | 41 | 41% | 11 | 11% |
| 9 | Jaminan Hari Tua didapatkan setelah pegawai resign atau mengundurkan diri | 4 | 4% | 7 | 7% | 35 | 35% | 45 | 45% | 9 | 9% |

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan hasil table 7 diketahui bahwa karyawan sebesar 58% berpendapat positif sangat setuju atas pernyataan jumlah *service fee* dibayarkan sesuai standart. Sesuai dengan teori wilson[4] mengartikan kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Dan sisanya berpendapat

negatif sebesar 16% sangat tidak setuju hal ini terjadi karena pemberian *service fee* di Royal Kuningan Hotel masih di bawah standar Hotel bintang 4, seperti JS Luwansa Hotel, Aston Kuningan, Hotel Bidakara , dan Manhattan Hotel.

Pada pernyataan uang lembur dibayarkan sesuai jam kerja lembur menjelaskan bahwa sebanyak 58% responden berpendapat positif sangat

setuju. Sementara 10% responden berpendapat negatif sangat tidak setuju Hal ini terjadi karena di Royal Kuningan Hotel ditetapkan pemberian kompensasi upah lembur yang dihitung per jam, dan jumlah upah lemburnya pun sudah sesuai standar hotel. Namun pemberlakuan upah lembur ini baru diberikan ketika karawan telah melewati jam kerja lebih dari 2 jam. Hal ini yang menimbulkan adanya pendapat tidak setuju dari responden 10% atas pernyataan di angket. Pada Royal Kuningan Hotel kegiatan kerja yang belum melebihi 2 jam kerja hanya dianggap sebagai loyalitas karyawan.

Sesuai dengan teori Wilson[4] gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Hal ini menjelaskan sebagian responden berpendapat positif sangat setuju sebesar 65% dengan pernyataan, saya mendapatkan gaji atas pekerjaan setiap bulan secara tepat waktu, yang artinya masing-masing pekerja memerlukan gaji untuk memenuhi kebutuhannya setiap bulan. Dan sebesar 11% responden berpendapat negatif sangat tidak setuju jika hanya kompensasi berupa gaji saja yang didapatkan setiap bulannya.

Perihal pernyataan diberikan insentif yang sesuai dengan kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa responden berpendapat positif sebanyak 41% sangat setuju, yang artinya Royal Kuningan Hotel memiliki kebijakan bila dalam satu bulan maksimal lembur yang dibayar sebesar 40 jam lebih dari itu tidak akan dibayarkan. Sementara sebesar 21% responden berpendapat negatif sangat tidak setuju karena menganggap pekerjaan yang dilakukan sia-sia karena dibatasi perhitungan waktu maksimal lemburnya. Hasil penelitian ternyata terdapat sebesar 51% responden berpendapat positif memilih sangat setuju dengan pernyataan bila mendapat target perusahaan maka pekerja diberikan *insentif*, hal ini sesuai dengan teori Wibowo[3] adanya *insentif* diharapkan menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja diatas standar. Sebesar 13%

responden berpendapat negatif sangat tidak setuju dalam pemberian insentifnya karena bersifat terselubung. Sesuai standar Hotel bintang 4, insentif karyawan diberikan secara transparan dengan memberikan pengumuman atas jumlah pendapatan hotel setiap bulannya. Namun di Royal Kuningan Hotel, pemberian insentif tidak diinformasikan secara jelas, hanya dapat diketahui bila karyawan menanyakan langsung ke bagian keuangan.

Tunjangan hari raya merupakan salah satu kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan pada karyawannya sesuai pada saat penandatanganan surat perjanjian kontrak kerja. Sebanyak 60% responden berpendapat positif menyatakan sangat setuju pada pernyataan, saya mendapat tunjangan hari raya setiap tahunnya. Hal ini sesuai dengan teori Wibowo[3] *Benefits programs* adalah kompensasi lain di luar gaji dan upah. Sementara sebesar 14% responden berpendapat negatif sangat tidak setuju karena tunjangan hari raya tidak diberikan pada karyawan yang berstatus *daily worker*. Selanjutnya, 45% responden berpendapat positif memilih sangat setuju dengan pernyataan diberikan tunjangan-tunjangan lain selain upah/gaji dan tunjangan hari raya, yang artinya seorang karyawan akan lebih meningkatkan kinerja pada perusahaannya apabila perusahaan tersebut memberikan tunjangan lain seperti insentif, asuransi kesehatan, fasilitas transportasi, penghargaan karyawan yang berprestasi dan tunjangan tetap (tunjangan isteri; anak; perumahan; dan tunjangan kematian). Sebesar 15% responden berpendapat negatif sangat tidak setuju karena hanya level top management yang mendapatkan tunjangan-tunjangan lain di Royal Kuningan Hotel..

Jaminan kesehatan berupa program pensiun dan asuransi kesehatan seharusnya diberikan kepada semua karyawan tidak menurut status pekerjaan atau senioritas guna memberikan rasa aman pada para karyawan ketika mendapat sesuatu yang tidak diinginkan. Dari pernyataan jaminan

kesehatan dipenuhi oleh perusahaan. Menjelaskan bahwa sebanyak 52% responden berpendapat positif menyatakan setuju. Dan sebesar 14% berpendapat negatif tidak setuju karena di Royal Kuningan Hotel hanya level supervisor dan manager yang mendapatkan jaminan kesehatan. Terdapat 54% responden berpendapat positif memilih sangat setuju dengan pernyataan jaminan hari tua didapatkan setelah pegawai resign atau mengundurkan diri, sesuai dengan teori Wibowo[3] salah satu bentuk kompensasi

adalah *Retirement plan* atau rencana pensiun kerja. Bentuknya dengan menghimpun potongan gaji, kombinasi cadangan dana perusahaan, menghubungkan dana pensiun dengan asuransi, dan pembayarannya dapat dilakukan dengan cara bulanan, atau dibayarkan sekaligus. Oleh karena itu, tunjangan ini sangat dibutuhkan oleh karyawan agar merasa aman karena pada saat pensiun telah terjamin. Dan sebesar 11% responden berpendapat negatif sangat tidak setuju karena jaminan hari tua yang didapatkan tidak sesuai dengan harapan.

Tabel 8 Pendapat Responden Berdasarkan Variabel Motivasi (X₂)

| No | Pernyataan | 1(STS) | | 2(TS) | | 3(N) | | 4(S) | | 5(SS) | |
|----|--|--------|----|-------|----|------|-----|------|-----|-------|-----|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Perusahaan menjamin fasilitas yang diperuntukan oleh karyawan | 0 | 0% | 7 | 7% | 37 | 37% | 35 | 35% | 21 | 21% |
| 2 | Pekerjaan saya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari | 0 | 0% | 2 | 2% | 37 | 37% | 41 | 41% | 20 | 20% |
| 3 | Kenyamanan sesama staff atau antar departement membuat hubungan kerja tambah harmonis | 0 | 0% | 4 | 4% | 42 | 42% | 33 | 33% | 21 | 21% |
| 4 | Untuk menyelesaikan suatu masalah saya dapat sharing dengan teman kerja atau atasan saya | 0 | 0% | 4 | 4% | 38 | 38% | 43 | 43% | 15 | 15% |
| 5 | Perusahaan memberikan pelatihan (training) untuk memotivasi karyawannya | 0 | 0% | 5 | 5% | 22 | 22% | 50 | 50% | 23 | 23% |
| 6 | Adanya reward dari perusahaan membuat semangat untuk bekerja | 0 | 0% | 6 | 6% | 40 | 40% | 44 | 44% | 10 | 10% |

Sumber : Hasil data diolah

Berdasarkan hasil tabel 8 diketahui bahwa karyawan sebesar 56% responden berpendapat positif memilih sangat setuju dengan pernyataan perusahaan menjamin fasilitas yang diperuntukan oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan teori ERG dalam Sutrisno (2009) *Existance* (keberadaan),

merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan, yang artinya adalah penting bagi perusahaan untuk memenuhi fasilitas penunjang bagi para

pegawainya agar memudahkan mereka bekerja untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan itu sendiri. Sementara sebagian responden berpendapat negatif sebesar 7% sangat tidak setuju karena Royal Kuningan Hotel belum memiliki fasilitas transportasi untuk karyawan wanita yang mendapat shift sore. Sebanyak 61% responden berpendapat positif menyatakan setuju, yang artinya adalah pada umumnya hasil dari upah/gaji dapat digunakan untuk memenuhi kehidupan sehari-hari bagi karyawan. Oleh karena itu faktor besar kecilnya upah/gaji mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan. Adapun 2% responden yang berpendapat negatif memilih sangat tidak setuju karena responden berharap adanya persamaan upah/gaji untuk level staff di Royal Kuningan Hotel.

Diketahui bahwa sebesar 54% responden berpendapat positif menyatakan sangat setuju dengan pernyataan kenyamanan sesama staff atau antar departement membuat hubungan kerja tambah harmonis. Hal ini sesuai dengan teori ERG dalam Sutirno (2009) *Relatedness* (kekerabatan), merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang lain. Mereka akan terlibat dalam kegiatan saling menerima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan, yang artinya tujuan dari perusahaan akan tercapai apabila semua *departement* yang terkait didalamnya bekerja sama untuk mencapai visi dan misi dari perusahaan tersebut. Tetapi sebesar 4% responden berpendapat negatif tidak setuju karena ada beberapa *departement* di Royal Kuningan Hotel tidak bisa harmonis dalam menjalankan operasional hal ini harus dicari solusinya dengan cara *meeting coordination* dengan *departement* yang bersangkutan.

Berdasarkan pernyataan untuk menyelesaikan suatu masalah saya dapat *sharing* dengan teman kerja/atasan

menjelaskan bahwa responden berpendapat positif sebanyak 58% menyatakan setuju, yang artinya berdiskusi atau bermusyawarah merupakan hal yang efektif untuk mencari solusi pada saat menemukan masalah atau kendala pada saat bekerja. Dan sebesar 4% dari responden berpendapat negatif sangat tidak setuju karena tidak semua teman kerja atau atasan yang bisa diajak *sharing* ketika menemukan suatu masalah.

Pelatihan digunakan sebagai metode pengembangan sumber daya manusia yang dapat memotivasi karyawan karena hal tersebut dapat melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan yang akan mereka aplikasikan di lapangan. Responden menanggapi dengan positif sebanyak 73% menyatakan setuju dengan pernyataan sistem perusahaan memberikan pelatihan (*training*) untuk memotivasi karyawannya. Sementara sisanya sebesar 5% responden berpendapat negatif sangat tidak setuju karena belum adanya pelatihan untuk berbahasa asing di Royal Kuningan Hotel.

Responden berpendapat positif menanggapi pernyataan adanya reward dari perusahaan membuat semangat untuk bekerja, menjelaskan bahwa sebanyak 54% menyatakan sangat setuju. Hal ini sesuai dengan teori ERG dalam Sutirno (2009) *Growth* (pertumbuhan), kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreatifitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri. Bila kebutuhan ini dapat dipenuhi, diikuti pribadi yang bersangkutan mendorong dirinya untuk secara penuh mengembangkan kapasitas pribadinya sendiri. Hal ini terbukti pada kebijakan baru yang dikeluarkan oleh General Manager yang memberikan reward berupa uang bonus dan sertifikat kepada setiap kandidat karyawan yang memiliki potensi kinerja yang sangat baik dalam pekerjaannya sehingga seluruh karyawan Royal

Kuningan Hotel bersemangat untuk lebih menunjukkan kinerjanya pada perusahaan. Sementara sebesar 6% responden berpendapat negatif sangat tidak setuju

karena mereka berharap juga system pemberian service fee diberikan kebijakan baru.

Tabel 9 Pendapat Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)

| No | Pernyataan | 1(STS) | | 2(TS) | | 3(KS) | | 4(S) | | 5(SS) | |
|----|---|--------|----|-------|-----|-------|-----|------|-----|-------|-----|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Jumlah pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan jam kerja (8jam) | 0 | 0% | 4 | 4% | 33 | 33% | 41 | 41% | 22 | 22% |
| 2 | jumlah pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan posisi pekerjaan | 0 | 0% | 2 | 2% | 38 | 38% | 43 | 43% | 17 | 17% |
| 3 | Saya selalu memaksimalkan kualitas Job Desk yang telah dibuat oleh atasan | 0 | 0% | 8 | 8% | 18 | 18% | 50 | 50% | 24 | 24% |
| 4 | Kualitas pekerjaan sesuai dengan SOP kerja | 0 | 0% | 8 | 8% | 25 | 25% | 55 | 55% | 12 | 12% |
| 5 | Tugas yang diberikan selalu saya selesaikan tepat waktu | 0 | 0% | 10 | 10% | 35 | 35% | 38 | 38% | 17 | 17% |
| 6 | Saya selalu datang tepat waktu | 0 | 0% | 6 | 6% | 27 | 27% | 51 | 51% | 16 | 16% |
| 7 | Saya selalu disiplin dalam kehadiran saya di perusahaan | 0 | 0% | 5 | 5% | 23 | 23% | 57 | 57% | 15 | 15% |
| 8 | Bila saya berhalangan hadir saya akan meminta ijin resmi kepada atasan | 0 | 0% | 5 | 5% | 29 | 29% | 52 | 52% | 14 | 14% |
| 9 | Saya dapat bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja | 0 | 0% | 3 | 3% | 31 | 31% | 46 | 46% | 20 | 20% |
| 10 | Masalah yang ada dipekerjaan akan selesaikan bersama team | 0 | 0% | 12 | 12% | 21 | 21% | 41 | 41% | 26 | 26% |

Sumber : Hasil data diolah

Berdasarkan hasil table 9 diketahui bahwa responden berpendapat positif sebesar 63% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan jumlah pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan jam kerja (8jam), hal ini sesuai dengan teori menurut Wilson[4] standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap

karyawan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standart pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Royal Kuningan Hotel telah menetapkan jam kerja adalah 8 jam

termaksud waktu istirahat 1 jam sesuai peraturan pemerintah. Sementara sebesar 4% responden berpendapat negatif sangat tidak setuju apabila bekerja lebih dari jam operasional karena tidak akan dihitung sebagai lembur.

Berdasarkan pernyataan jumlah pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan posisi pekerjaan menjelaskan bahwa responden berpendapat positif sebanyak 60% menyatakan sangat setuju, yang artinya mayoritas staff di Royal Kuningan Hotel dapat memenuhi semua pekerjaan yang diberikan sesuai dengan posisinya di dalam departemennya masing-masing. Sementara sebesar 2% responden berpendapat negatif sangat tidak setuju apabila memiliki tanggung jawab pekerjaannya secara terpisah karena akan menambah beban pekerjaan yang dilakukan.

Diketahui sebesar 74% responden berpendapat positif menyatakan sangat setuju dengan pernyataan saya selalu memaksimalkan kualitas *job description* yang telah dibuat oleh atasan, yang artinya karyawan dituntut harus mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar pekerjaan yang telah diberikan perusahaan dan mampu untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan teori Wilson[4] standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap karyawan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Sementara 8% responden berpendapat negatif sangat tidak setuju karena sebagian karyawan baru membutuhkan waktu dan pelatihan yang cukup agar dapat menyesuaikan *job description* yang diberikan perusahaan.

Kualitas kerja menentukan bagus atau tidaknya seorang karyawan bekerja,

karena kualitas adalah salah satu point penilaian dari atasan. Berdasarkan pernyataan kualitas pekerjaan sesuai dengan sop kerja menjelaskan bahwa responden berpendapat positif sebesar 67% menyatakan sangat setuju. Hal ini sesuai dengan teori Wilson[4] standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap karyawan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Dan sebesar 8% responden berpendapat negatif sangat tidak setuju karena sebagian dari mereka membutuhkan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan kualitas kerja.

Ada sebesar 55% responden berpendapat positif menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tugas yang diberikan selalu saya selesaikan tepat waktu, yang artinya waktu dapat mempengaruhi hasil pekerjaan seorang karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Wilson[4] standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap karyawan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Sebagian sisanya sebesar 10% responden berpendapat negatif sangat tidak setuju apabila peralatan penunjang pekerjaan tidak terpenuhi.

Jawaban pernyataan saya datang selalu tepat waktu menjelaskan bahwa sebesar 67% responden berpendapat positif menyatakan sangat setuju, yang artinya kehadiran salah satu penilaian yang paling penting di dalam bekerja dengan hasil penilaian tersebut dapat membuat nilai lebih bagi karyawan yang bersangkutan.

Hal ini sesuai dengan teori Wilson[4] standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap karyawan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standart pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Dan sebesar 6% responden sangat tidak setuju karena mereka tidak akan bisa datang tepat waktu apabila situasi kondisi tidak memungkinkan. Diketahui sebesar 72% responden berpendapat positif menyatakan sangat setuju dengan pernyataan saya selalu disiplin dalam kehadiran saya di perusahaan, yang artinya wajib bagi seorang pegawai untuk datang tepat waktu atau di awal waktu ketempat bekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pentingnya sebuah komunikasi itu sangat membantu memberikan informasi dalam hal apapun hal ini harus bisa disampaikan antara penyampai dan penerima informasi secara perorangan, kelompok, atau organisasi. Sebesar 66% responden berpendapat positif menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bila saya berhalangan hadir saya akan meminta ijin resmi kepada atasan. Hal ini sesuai dengan teori Wilson[4] standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap karyawan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standart pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Dan 5% responden berpendapat negatif tidak setuju karena sebagian responden sangat sulit meminta ijin ketika operasional kerja sedang *high occupancy*.

Adanya kesamaan sikap, keinginan dan tujuan merupakan penyebab terjadinya kerja sama antar seorang karyawan

sehingga pekerjaan lebih mudah untuk diselesaikan. Diketahui sebesar 76% responden berpendapat positif menyatakan sangat setuju dengan pernyataan saya dapat bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja saya. Hal ini sesuai dengan teori Wilson[4] standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap karyawan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standart pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Sementara 3% responden berpendapat negatif sangat tidak setuju karena di Royal Kuningan Hotel masih banyak karyawan yang belum mampu beradaptasi terhadap rekan kerjanya yang disebabkan oleh suatu hal.

Dalam suatu organisasi kerjasama dengan team merupakan hal yang efektif jika didalam pekerjaan kita menemukan masalah, sehingga sebesar apapun masalah yang dihadapi kita mudah untuk menyelesaikannya. Berdasarkan pernyataan masalah yang ada dipekerjaan akan selesai jika dikerjakan bersama team menjelaskan bahwa sebesar 67% responden berpendapat menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sementara 12% responden berpendapat negatif menyatakan sangat tidak setuju apabila rekan team satu *departement* tidak memiliki tujuan ataupun kesamaan dalam bekerja di lapangan yang mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal.

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal

Tabel 10 Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 4,68594163 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,071 |
| | Positive | ,071 |
| | Negative | -,041 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,713 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,690 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,690 lebih besar dari 0,05 sehingga hasil analisis di atas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

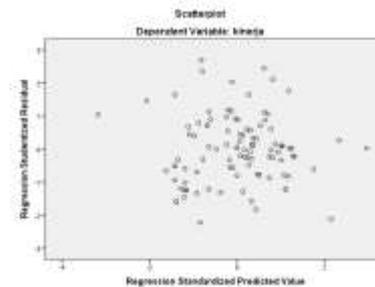
Uji Linearitas

Tabel 12 Uji Linearitas

| | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|-----------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Kompensasi | Linearity | 198,602 | 1 | 198,602 | 9,567 | ,003 |
| Motivasi | Linearity | 195,610 | 1 | 195,610 | 8,879 | ,004 |

Sumber : Hasil data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,003 untuk variabel kompensasi dan variabel motivasi Linearity sebesar 0,004. Karena



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterogestisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 11 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Kompensasi | ,876 | 1,142 |
| Motivasi | ,876 | 1,142 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil data diolah

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10 untuk kedua variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas multikolinearitas.

signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi dan motivasi terdapat hubungan yang linear. Dengan ini maka asumsi linearitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 13 Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 21,489 | 4,611 | |
| Kompensasi | ,233 | ,113 | ,211 |
| Motivasi | ,402 | ,198 | ,207 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 13 maka dihasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: Kinerja = 21,489+0,233 Kompensasi + 0,402 Motivasi.

Penjelasan persamaan tersebut sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 21,489. Ini dapat diartikan, jika kompensasi dan motivasi nilainya adalah 0 , maka besarnya kinerja sebesar 21,489.
- 2) Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,233, ini dapat diartikan bahwa

setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,233 satuan dengan asumsi variable independen lain nilainya tetap.

- 3) Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,402, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkat kinerja sebesar 0,402 satuan dengan asumsi variable independen lain nilainya tetap.

Uji F

Tabel 14 Uji F

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 291,543 | 2 | 145,772 | 6,505 | ,002 ^b |
| Residual | 2173,847 | 97 | 22,411 | | |
| Total | 2465,390 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

Sumber : Hasil data diolah

Berdasarkan tabel 14 diperoleh F hitung sebesar 6,505 Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} pada taraf nyata atau signifikansi 0,05 didapat F_{tabel} sebesar = 3,09 dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,505 > 3,09$) yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian maka variabel kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Royal Kuningan Hotel. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Martinus[9] yang menyatakan hasil penelitian kompensasi dan motivasi kerja

dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di Royal Kuningan Hotel belum memiliki kualitas yang sesuai standar hal ini dikarenakan masih kurangnya perhatian terhadap masalah kompensasi yang dirasa belum memenuhi standar hotel berbintang empat di Jakarta. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki program pelatihan secara berkala dan mengubah sistem kompensasi sesuai standar hotel berbintang empat sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di hotel tersebut.

Uji t

Tabel 15 Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constan) | 21,489 | 4,611 | | 4,660 | ,000 |
| Kompensasi | ,233 | ,113 | ,211 | 2,069 | ,041 |
| Motivasi | ,402 | ,198 | ,207 | 2,036 | ,044 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan pada tabel 15 kesimpulan yang dapat diambil dari analisa tersebut adalah sebagai berikut :

Hasil uji t variabel Kompensasi (X_1) diperoleh dengan tingkat signifikansi $0,041 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suwati[10] yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi umumnya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Royal Kunigan Hotel mencakup gaji dan upah insentif. Permasalahan yang ada pada Royal Kuningan Hotel adalah samanya jumlah gaji antara atasan dan bawahan yang membedakan hanya nilai insentif yang diberikan sesuai jabatan serta berbeda jauh dari standart hotel berbintang 4 sehingga meningkatnya intensitas karyawan yang ingin mengundurkan diri dari perusahaan.

Artinya gaji/upah harus dibedakan sesuai dengan posisi jabatan yang diterima, supaya karyawan memiliki kinerja yang profesional dan tanggung jawab yang lebih terhadap perusahaan. Perusahaan harus memahami bahwa pemberian kompensasi bisa memiliki dampak positif atau negatif jika diacuhkan karena kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunanya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Selain

kompensasi langsung, ada baiknya apabila perusahaan memperhatikan juga kompensasi tidak langsung, antara lain tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan fasilitas kerja untuk menunjang terlaksananya pekerjaan dengan sebaik mungkin. Dalam hal pemberian tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya Royal Kuningan Hotel sudah melaksanakan kewajibannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan aturan pemerintah, akan tetapi dalam pembagiannya hanya pada status atau level jabatan tertentu. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerja nya bisa lebih meningkat. Dengan demikian kinerja yang lebih baik tentu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Hasil uji t variabel Motivasi (X_2) diperoleh dengan tingkat signifikansi $0,044 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Damayanti[11] bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Edi Sutrisno[5] Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai

faktor pendorong perilaku seseorang. Pada penelitian ini indikator yang mempengaruhi motivasi adalah teori dari Clayton P. Alderfer dengan teori ERG yang diantaranya adalah keberadaan (*Existance*), kekerabatan (*Relatedness*), dan pertumbuhan (*Growth*).

Hal ini menunjukkan keberadaan (*Existance*) merupakan kebutuhan psikolog seorang karyawan yang harus terpenuhi dengan sebaik-baiknya mulai dari kebutuhan primer, sekunder, atau tersier sekalipun agar perhatian dan konsentrasi karyawan terpusat untuk melakukan pekerjaan. Royal Kuningan Hotel memberikan semua fasilitas penunjang guna kelancaran karyawannya pada saat bekerja. Kekerabatan (*Relatedness*), dan

pertumbuhan (*Growth*) pada umumnya karyawan Royal Kuningan Hotel sangatlah harmonis antar *departement* atau pun antara atasan dengan bawahan sehingga terciptanya kenyamanan saat bekerja dan disisi lain adanya program pelatihan (*training*) bagi karyawan yang memiliki potensi itu sangat menumbuhkan semangat para karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Disini dapat disimpulkan tujuan motivasi dalam sebuah perusahaan yang terpenting adalah menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan hal-hal yang baik dan bermanfaat bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 16 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

| Variabel | Partial (r) | Kategori | Koefisien Determinasi | r tabel | Kesimpulan |
|------------|-------------|----------------|-----------------------|---------|------------|
| Kompensasi | 0,206 | Korelasi Lemah | 4,2% | 0,196 | Nyata |
| Motivasi | 0,202 | Korelasi Lemah | 4% | 0,196 | Nyata |
| Simultan | 0,344 | Korelasi Lemah | 11,8% | 0,196 | Nyata |

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 16 Nilai koefisien parsial variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,206 artinya ada hubungan yang nyata antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan terdapat pada kategori korelasi lemah. Nilai koefisien determinasi variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 4,2% dapat diartikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah 4,2%.

Nilai koefisien parsial variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,202 artinya ada hubungan yang nyata antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dan terdapat pada kategori korelasi lemah. Nilai koefisien determinasi variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 4% dapat diartikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah 4%. Sesuai

dengan teori Edi Sutrisno[5] motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Secara bersamaan memberi informasi bahwa secara simultan diketahui nilai koefisien korelasi antara kedua variabel secara bersama-sama adalah 0,344 artinya ada hubungan yang nyata pada kategori korelasi lemah antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Kemampuan kedua variabel (Kompensasi dan Motivasi) dalam menjelaskan keragaman variabel (Kinerja Karyawan) adalah 11,8%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel (Kompensasi dan Motivasi) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 11,8% variasi variabel (Kinerja Karyawan). Sedangkan

sisanya yang sebesar 88,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, produktifitas, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Royal Kuningan Hotel Jakarta, kemampuan kompensasi menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 4,2 %
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Royal Kuningan Hotel Jakarta, kemampuan motivasi menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 4%.
3. Hasil penelitian ditemukan bahwa secara simultan dari variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 11,8%. Sisanya sebesar 80,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan faktor lainnya.

Saran

Dari hasil penelitian ini yang telah dilaksanakan, maka penulis dapat mengemukakan saran bagi pihak perusahaan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di Hotel Royal belum sesuai standart hotel berbintang empat. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja yang berkualitas umumnya tergantung dari standar pemberian kompensasi yang ada di perusahaan yang tepat dan transparan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan dapat melakukan pengembangan penelitian dengan menggunakan variable lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja

dan faktor lain yang mungkin dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1.] Terry R, Goerge. 1992. *Principles of Management*. Jakarta : Bumi Karsa.
- [2.] Hasibuan, Melayu SP. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Askara
- [3.] Wibowo. 2013, *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- [4.] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- [5.] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jl. Tandra Raya No. 23 Rawamangun Jakarta : Prenadamedia Group.
- [6.] Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- [7.] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Pt. Refika Aditama.
- [8.] Wibowo. 2007, *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- [9.] Martinus, Erik 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Devina Surabaya. Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 1, Januari 2016.
- [10.] Suwati, Yuli. 2013 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja

- Tehadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis 1 (1): 41-55.
- [11.] Puji Damayanti, Agiel *et al* 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Jupe UNS, Vol 2, No 1, Hal : 155-158.
- [12.] Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [13.] J. Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.