

PENGARUH MOTIVASI EKSTERNAL, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL SANTIKA TAMAN MINI INDONESIA INDAH

Jamaludin Khalid

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Evan Rianto

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the effect of external motivation, compensation, and work discipline on employees performance both partially and simultaneously at The Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah. The sample used was 92 respondents using saturated sampling method. This data collection method by sensus technique using a questionnaire that has been tested its validity and reliability. The analysis technique uses multiple linear regression, F test, t test, coefficient correlation and determination. The result of this study showed that external motivation, compensation, and work discipline are partially and simultaneously have the positive effect on employees's performance.

Keywords: *External Motivation, Compensation, Work Discipline, Employees Performance*

Latar Belakang

Hotel adalah salah satu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau keseluruhan bagian untuk jasa pelayanan penginapan, penyedia makanan dan minuman serta jasa lainnya bagi masyarakat umum yang dikelola secara komersial. Mengelola hotel secara tepat dan profesional akan meningkatkan serta menjaga kenyamanan pariwisata dan menjaga kelangsungan usaha hotel di Jakarta. Namun, persaingan antar hotel yang ketat saat ini membutuhkan kegiatan promosi dan pengelolaan penyediaan kamar hotel yang baik. Mengelola hotel secara tepat dan profesional akan meningkatkan serta menjaga kenyamanan pariwisata dan menjaga kelangsungan usaha hotel.

Santika Indonesia Hotel & Resort adalah salah satu group hotel di Indonesia dan dikelola oleh PT. Grahawita Santika, unit bisnis kelompok Kompas Gramedia. PT. Grahawita didirikan pada 22 Agustus 1981. Santika Hotels & Resort telah memiliki lebih dari 40 hotel yang tersebar diseluruh Indonesia. Sejak tahun 2006, Santika Indonesia Hotels & Resort mengubah strateginya berdasarkan

segmentasi pasar dengan membagi beberapa brand menjadi The Royal Collection, Hotel Santika Premiere, Hotel Santika, dan Amaris Hotel.

Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah Jakarta adalah Hotel Santika ke-15 atau hotel ke-44 di jajaran Santika Hotels & Resort. Peresmian Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah Jakarta dilaksanakan pada 19 April 2012. Hotel ini terletak tidak jauh dari Taman Mini Indonesia Indah, tempat rekreasi untuk memperkenalkan budaya Indonesia. Hotel ini mengelola 124 kamar, restoran, ballroom, ruang meeting, dan kolam renang.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutmen, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya. Dalam suatu organisasi, salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah faktor motivasi, untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Menurut Terry dalam Sedarmayanti (2016). Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Selain motivasi adapun faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompensasi.

Menurut Hasibuan (2016). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting untuk diperhatikan karena untuk mempertahankan sumber daya manusia dan sebagai sumber kelangsungan hidup karyawan agar mempunyai kinerja yang tinggi untuk perusahaan. Kompensasi harus diberikan dengan tepat, jika tidak maka kinerja karyawan akan menurun bahkan perusahaan bisa kehilangan para karyawannya. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang, yang di maksud disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan adanya disiplin kerja semua yang dikerjakan oleh karyawan dapat mencapai produktivitas sesuai dengan apa yang kita inginkan. Hal ini pencapaian tujuan perusahaan akan berjalan dengan baik serta terarah.

Dari semua faktor diatas akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo, (2016). Selanjutnya, definisi

kinerja karyawan menurut (Mangkunegara,2014) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi eksternal, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah.

Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya yang lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutmen, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya. Adapun Hasibuan (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu

terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Motivasi

Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat atau minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya. Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012), motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa di paksa. Menurut Terry dalam Sedarmayanti (2016), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Menurut Effendi (2004), motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Menurut Sutrisno (2016), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahnya motivasi kerjanya seseorang. Faktor – faktor ekstern itu adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

Berdasarkan uraian di atas berikut ini disajikan hipotesis:

H1 : Ada pengaruh motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap pengguna tenaga kerja atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo 2016). Menurut Simamora (2004), kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sikula dalam Hasibuan (2016), kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstrusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Bentuk - bentuk kompensasi antara lain :

1. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*)
 - a) Gaji
Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
 - b) Insentif
Adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktifitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya.
 - c) Bonus
Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja
2. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*)
 - a) Tunjangan
tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian
 - b) Fasilitas
Fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Berdasarkan uraian di atas berikut ini disajikan hipotesis:
H2 Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang mempunyai arti masing-masing. Menurut Handoko dalam Sinambela (2019) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk

mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2019) disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan jika tidak adanya “perintah”. Sementara kata “kerja” sebagai kata dasar umumnya melekat pada kata “pekerjaan” menurut Sinungan dalam Sinambela (2019) kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup, juga mempunyai nilai terhadap lingkungan kerja atau perusahaan dan masyarakat luas.

Menurut Atmosudirjo dalam Darsono dan Siswandoko (2011) disiplin adalah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan tanpa pamrih. Sedangkan menurut Siswanto dalam Darsono dan Siswandoko (2011) disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu menjalankannya serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Sedangkan menurut Zainal et al (2009) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017). faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan uraian di atas berikut ini disajikan hipotesis:

H3 Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah.

Kinerja

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Wirawan pada tahun (2015). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau sesuatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Costello dalam Sinambela pada tahun (2019), berpendapat bahwa manajemen kinerja adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya

Menurut Amstrong dalam Sinambela pada tahun (2019), manajemen kinerja adalah suatu proses membangun sharing pengertian bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengatur dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan mana yang mungkin dalam jangka pendek dan panjang.

Menurut Wirawan pada tahun (2012), secara umum dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu :

- a) Hasil Kerja
- b) Perilaku Kerja
- c) Sifat Pribadi

Berdasarkan uraian di atas berikut ini disajikan hipotesis:

H4 Ada pengaruh motivasi eksternal, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah.

Metodologi Penelitian

Pada penelitian kuantitatif kali ini penulis akan melakukan penelitian ini dengan metode survei. Salah satu langkah yang penting ketika melakukan pengumpulan dan penganalisaan suatu data adalah menentukan populasi terlebih dahulu. Penelitian ini dilaksanakan di Jumlah sampel yang kami gunakan sebanyak 92 karyawan Hotel Santika Taman Mini Indonesia dengan 4 variabel yang kami teliti dalam penelitian ini kami menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi karyawan menjadi sampel dalam penelitian ini. Pada penelitian ini kami menggunakan skala likert dengan prosedur pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, dalam penelitian kali ini, instrumen yang kami gunakan ada 4, yaitu instrumen Motivasi Eksternal, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Pengumpulan data disini ditunjukan untuk memperoleh skor yang berfungsi sebagai arah pengaruh Motivasi Eksternal, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian lapangan ini diperoleh melalui metode kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda berupa Uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, dan Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh Motivasi Eksternal (X_1), Kompensasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y). Pengolahan data dalam penelitian ini

dilakukan dengan program Computer Statistical Program for Social Science (SPSS) versi 20.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Dari table uji validitas yang telah dilakukan oleh 20 responden dengan 4 variabel dan total 21 pernyataan diketahui dengan pernyataan dalam variabel motivasi eksternal, variabel kompensasi, variabel disiplin kerja, dan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} sebesar 0,444 pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0,05).

Tabel.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Tidak Valid	Valid
Motivasi eksternal	-	5
Kompensasi	-	6
Disiplin kerja	-	7
Kinerja	-	3

Sumber : Data Premier yang telah diolah

Uji Reabilitas

Secara keseluruhan uji reabilitas pada 20 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi eksternal	0,720	Reliabel
Kompensasi	0,835	Reliabel
Disiplin kerja	0,912	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,811	Reliabel

Sumber : Data premier yang telah di olah

Hal ini sesuai dengan kriteria penilaian uji reliabilitas menurut Nunnally dalam Ghazali (2013) adalah Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,70 berarti cukup reliable. Dengan *alpha cronbach* yaitu 0,720 untuk variabel Motivasi eksternal, 0,835 untuk variabel kompensasi, 0,912 untuk variabel

disiplin kerja, 0,811 untuk variabel kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Normalitas data

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Tabel 3 adalah uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20. Dengan menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov*, dengan taraf nyata $\alpha = 5\% = 0,05$, nilai signifikansi hasil Uji *Kolmogorov Smirnov* pada tabel di atas ditemukan nilai signifikansi adalah $0,763 > 0,05$, dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan hasil analisa diatas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Tabel 3. Uji Normalitas data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.17020515
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.668
Asymp. Sig. (2-tailed)		.763

a. Test distribution is Normal.

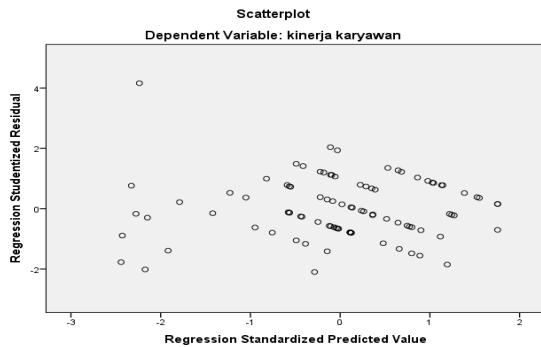
b. Calculated from data.

Sumber: SPSS 20 for windows (diolah penulis)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model terjadi ke tidak samaan 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.



Gambar 1. Uji heterokedastisitas

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

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi linear berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent variable* (X_1, X_2, X_3) dimana akan diukur tingkat asosiasi (kerataan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika variabel

bebas saling berkolerasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Tabel 4. Uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi eksternal	.370	2.703
Kompensasi	.415	2.407
Disiplin kerja	.420	2.378

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja
Sumber: SPSS 20 for window (diolah penulis)

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 untuk ketiga variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Untuk uji linearitas pada SPSS versi 20 digunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Tiga variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada linierity kurang dari 0,05.

Tabel 5. Uji Linearitas

		Anova Table				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi eksternal	<i>Linearity</i>	98.690	1	98.690	67.466	.000
Kompensasi	<i>Linearity</i>	95.095	1	95.095	57.149	.000
Disiplin kerja	<i>Linearity</i>	97.279	1	97.279	64.155	.000

Sumber: SPSS 20 for window (diolah penulis)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan *software* SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi X_1

pada linierity sebesar 0,000 , nilai signifikansi X_2 pada linearity 0,000 dan nilai signifikansi X_3 pada linearity 0,000.

Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi eksternal, variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda. Oleh karena variabel independen diatas mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu motivasi eksternal (X_1), kompensasi (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y).

Dari tabel di atas ditemukan bahwa model regresi linier yang dihasilkan adalah: $\text{Produktivitas kerja} = 5.380 + 0.103 \text{ motivasi eksternal} + 0.131 \text{ kompensasi} + 0.088 \text{ disiplin kerja} + e$

1. Nilai konstanta = 5.380 memberikan arti bahwa kinerja karyawan akan bernilai 5.380 jika seluruh variabel memiliki nilai 0.
2. Nilai motivasi eksternal sebesar = 0.103 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan motivasi eksternal sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.103 kali
3. Nilai kompensasi sebesar = 0.131 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.131 kali
4. Nilai disiplin kerja sebesar = 0.088 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.088 kali

Tabel 6. Model regresi linier berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
(Constant)	5.380	.839	
Motivasi eksternal	.103	.051	.252
Kompensasi	.131	.062	.250
Disiplin Kerja	.088	.037	.276

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: SPSS 20 for window (diolah penulis)

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi pengaruh motivasi eksternal, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah maka perlu menggunakan uji F/ANOVA. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 7. Uji F (ANOVA)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	119.865	3	39.955	28.216	.000 ^b
Residual	124.614	88	1.416		
Total	244.478	91			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi eksternal, Kompensasi, Disiplin kerja

Sumber: SPSS 20 for window (diolah penulis)

Dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0,05), diperoleh signifikansi sebesar

$0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf nyata tersebut.

Hal ini memberikan kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi eksternal, variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah.

Dengan demikian variabel motivasi eksternal, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Echa Siska Aprilia (2017) dengan hasil penelitiannya mengatakan terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Intan Lautina (2016), terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (motivasi eksternal, kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan ,dilihat output SPSS, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

Tabel 8. Uji Parsial dengan Uji t

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	6.412	.000
Motivasi eksternal	2.012	.047
Kompensasi	2.120	.037
Disiplin Kerja	2.353	.021

a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji pada tabel 8 dapat diambil kesimpulan dari analisa tersebut adalah sebagai berikut :

Variabel Motivasi Eksternal

Hasil uji t untuk variabel x_1 (motivasi eksternal) diperoleh nilai signifikan 0,047 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga $0,047 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi eksternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah.

Variabel Kompensasi

Hasil uji t untuk variabel x_2 (kompensasi) diperoleh signifikan 0,037 dengan menggunakan batas signifikan 0,05 sehingga $0,037 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah.

Variabel Disiplin kerja

Hasil uji t untuk variabel x_3 (disiplin kerja) diperoleh signifikan 0,021 dengan menggunakan batas signifikan 0,05 sehingga $0,021 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah.

Analisa Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Analisis koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)

Coefficients ^a					
Variabel	Parsial	Kategori	Koefisien Determinasi (%)	r table	Kesimpulan
Motivasi Eksternal	0.210	Lemah	4.4	0.202	Signifikan
Kompensasi	0.220	Lemah	4.9	0.202	Signifikan
Disiplin kerja	0.243	Lemah	5.9	0.202	Signifikan
Simultan	0.700	Kuat	49.0	0.202	Signifikan

Hasil analisis table 9 ditemukan nilai koefisien korelasi variabel motivasi eksternal dengan kinerja karyawan adalah 0,210. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan lemah antara variabel motivasi eksternal secara parsial dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan sebesar 4,4 memberi arti kemampuan variabel motivasi eksternal untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 4,4%.

Berdasarkan hasil analisa ditemukan nilai koefisien korelasi variabel kompensasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,220. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan lemah antara variabel kompensasi secara parsial dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi variabel kompensasi sebesar 4,9 memberi arti kemampuan variabel kompensasi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 4,9%.

Dari hasil analisa tabel 9 memberikan informasi nilai koefisien korelasi disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,243. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan lemah antara variabel disiplin kerja sebesar 5,9 memberi arti kemampuan variabel disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 5,9% atau pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan sebesar 5,9%.

Selanjutnya dari tabel 9 memberikan informasi nilai koefisien korelasi secara simultan adalah 0,700 artinya ada hubungan yang nyata dengan kategori kuat antara variabel motivasi eksternal, kompensasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah. Kemampuan ketiga variabel untuk menjelaskan pembentukan dan konsisten akan kinerja karyawan adalah sebesar 49,0%. Hal ini memiliki arti bahwa *persentase* variabel bebas yaitu motivasi eksternal, kompensasi dan disiplin kerja dalam mempengaruhi variabel terkait yaitu kinerja karyawan Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah adalah 49,00%, sisanya sebesar 51,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak berada di dalam

model penelitian ini (misalnya pengarahan, gaya kepemimpinan dan pengorganisasian).

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Ada pengaruh motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan tetapi dalam kategori lemah namun nyata. Sesuai dengan analisa deskriptif, indikator yang lemah yaitu motivasi eksternal anda memberikan pembelajaran tentang sistem kerja di tempat anda bekerja.
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetapi dalam kategori lemah namun nyata. Sesuai dengan analisa deskriptif, indikator yang lemah yaitu setiap kompensasi dianggap memiliki kontribusi yang positif dalam penacapaian tujuan.
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetapi dalam kategori lemah namun nyata. Sesuai dengan analisa deskriptif, indikator yang lemah yaitu karyawan anda harus memiliki disiplin yang tinggi untuk memajukan perusahaan anda.
4. Berdasarkan hasil pembahasan diperoleh bahwa motivasi eksternal, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dengan kategori kuat dalam menentukan kinerja karyawan Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perlunya meningkatkan peran dari seorang pemimpin dalam meningkatkan motivasi eksternal karyawan di Hotel Santika Taman Mini Indonesia Indah, melihat bahwa motivasi eksternal masih dalam kategori rendah. Pemimpin sebaiknya lebih memberikan perhatian kepada karyawannya, seperti perhatian terhadap lingkungan yang membuat nyaman dalam bekerja, pemberian uang lembur untuk karyawan ditambah. Selain itu pemimpin juga harus lebih mengembangkan semangat kebersamaan dan memotivasi bawahannya untuk lebih bekerja keras.
2. Dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang lemah dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan seharusnya menambah kompensasi untuk karyawan seperti, tunjangan kesehatan, komisi atau bonus tahunan di berikan kepada karyawan agar para karyawan dapat semangat bekerja dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang lemah dari disiplin kerja, sebaiknya perusahaan memberikan masa transisi peraturan kepada karyawannya agar tidak merasa terbebani dengan peraturan yang baru.

Daftar Pustaka

- Darsono dan Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Effendi, Usman. 2004. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghazali, Imam. 2005. *Aplikasi analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (cetakan ke-11)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi, birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke-3*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, pengukuran dan implikasi kinerja*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2005. *Metode penelitian bisnis, edisi pertama*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode penelitian Pendidikan pendekatan kualitatif, kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fajar Interpretama Mandiri.

- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Kandarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja (edisi kelima)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, Rivai Veithzal et al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers. Jurnal: Penelitian Terdahulu
- Aini, Yulfita. 2017. *Pengaruh Motivasi Internal, Eksternal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pasir Pengaraian*.
- Aprilia, Echa Siska. 2017. *Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri*.
- Christine, Jane. 2017. *Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan di PT Idomarco Prismatama Distribution Centre Bogor*.
- Lao, Hans A. 2018. *Analisis Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belin Kristal Kupang*.
- LCA, Dedy Nor et al. 2013. *Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan PT Trubaindo Coal Mining Kutai Barat*.
- Lautina, Intan. 2016. *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada sales promotion girl/man kalbe nutritional cabang Surakarta)*.
- Udkhiani, Maimina. 2018. *Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel moderasi PT. BTN*.
- Yanuarini, Triatmi Andri et al. 2016. *Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Kader dalam Program GEBRAK (gerakan bersama amankan kehamilan dan persalinan) di Wilayah Puskesmas Blabak Kabupaten Kediri*.