ARTIKEL

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL NIRWANA NGANJUK TAHUN 2018 DITINJAU DARI KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA

Oleh:

NAMA : LIDYA DEVI NURHAYATI

NPM : 14.1.02.02.0220

Dibimbing oleh :

1. **Restin Meilina, M.M.**
2. **Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Lidya Devi Nurhayati
NPM	: 14.1.02.02.0220
Telepun/HP	: 081553555874
Alamat Surel (Email)	: lidyadevinurhayati2902@gmail.com
Judul Artikel	: Analisis Kinerja Karyawan pada Hotel Nirwana Nganjuk tahun 2018 Ditinjau dari Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja
Fakultas – Program Studi	: FE/Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: Jl. K.H Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto, Kediri, Jawa Timur

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)** dan bebas plagiarisme.
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 23 Juli 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Restin Meilina.,M.M. NIDN. 0721058605	Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M.M. NIDN. 0725075601	Lidya Devi Nurhayati NPM.14.1.02.02.0220

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL NIRWANA NGANJUK TAHUN 2018 DITINJAU DARI KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA

LIDYA DEVI NURHAYATI
NPM: 14.1.02.02.0220

Fakultas Ekonomi – Program Studi Manajemen

lidyadevinurhayati2902@gmail.com

Nama Dosen Pembimbing
1. Restin Meilina., M.M.
2. Amat Pintu Batu Silalahi, S.E, M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi perlunya peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Nirwana Nganjuk karena adanya masalah penurunan kinerja karyawan yang disebabkan kurangnya kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh: (1) Kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nirwana Nganjuk tahun 2018 (2) Motivasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nirwana Nganjuk tahun 2018 (3) Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nirwana Nganjuk tahun 2018 (4) Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nirwana Nganjuk tahun 2018.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini yaitu 30 orang yang juga merupakan populasi karyawan Hotel Nirwana Nganjuk. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner dan diuji menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan *software SPSS For windows version 22.*

Hasil dari penelitian ini, yaitu: (1) Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nirwana Nganjuk tahun 2018 (2) Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nirwana Nganjuk tahun 2018 (3) Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nirwana Nganjuk tahun 2018 (4) Ada pengaruh yang signifikan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nirwana Nganjuk tahun 2018. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan pihak Hotel Nirwana Nganjuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja yang diberikan kepada para karyawan. Hal tersebut guna mempertahankan eksistensinya sebagai hotel nomor satu di Kota Nganjuk dan untuk menghadapi para pesaing baru ditengah maraknya kebiasaan masyarakat modern yang gemar berwisata dan membutuhkan sarana penginapan.

Kata Kunci : *Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja.*

I. LATAR BELAKANG

Ketatnya persaingan usaha di era globalisasi menuntut perusahaan baik swasta maupun pemerintah untuk selalu memperhatikan manajemen sumber daya yang dimiliki, terutama Sumber Daya Manusia (SDM) guna memenangkan persaingan dan menjaga eksistensi perusahaan. Salah satu bisnis yang terlibat dalam peliknya persaingan global yaitu bisnis perhotelan. Bisnis perhotelan saat ini semakin populer seiring dengan perubahan gaya hidup masyarakat modern, dimana mereka cenderung mudah stres dan semakin maraknya kebiasaan orang berwisata yang mengakibatkan meningkatnya kebutuhan sarana penginapan yakni hotel. Bisnis perhotelan tentunya sangat menjunjung tinggi tingkat pelayanan prima bagi pengunjung, oleh sebab itu dengan ditunjang kinerja karyawan yang baik perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan dan semakin kuat dalam bersaing. Priansa (2016: 269) mendefinisikan "kinerja" adalah "hasil akhir dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi atau perusahaan". Sedangkan Umam (2010: 189) mendefinisikan bahwa kinerja adalah:

> *Output* atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi atau perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Penjelasan lain di sampaikan oleh Imroatun dan Sukirman (2016: 183) "kinerja" merupakan "pencapaian kerja oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan pengetahuan, kesungguhan, pengalaman, dan waktu". Adapun pendapat Bangun (2012: 234) "indikator kinerja" yang juga merupakan ukuran baik buruknya kinerja karyawan adalah "jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama" dalam menyelesaian suatu pekerjaan.

Kota Nganjuk merupakan kota kecil yang memiliki keanekaragaman budaya dan tempat wisata, oleh sebab itu banyak usaha penginapan contohnya hotel. Beberapa hotel yang terdapat di kota Nganjuk, di antaranya: Hotel Nirwana Nganjuk, Hotel Mataram, Wisma Gerung Hotel, Hotel Wilis, Djaya Hotel, Hotel Sederhana, Hotel Shinta, Hotel Restaurant Istana, Wisata Karya Hotel, Hotel Lestari, Sembilan Hotel, dan Budi Rahayu Hotel. Dari

beberapa hotel tersebut, hotel yang paling terkenal di Kota Nganjuk yaitu Hotel Nirwana Nganjuk. Hotel Nirwana Nganjuk tergolong perusahaan swasta milik perorangan yang bergerak di bidang jasa perhotelan. Perusahaan ini bertempat di Jl. Gatot Subroto No. 2A Kauman, Nganjuk. Melihat banyaknya pesaing usaha sejenis, pada studi awal peneliti tampaknya perusahaan ini memiliki permasalahan kinerja karyawan, tepatnya masalah kuantitas pekerjaan, kualitas pelayanan, penyelesaian pekerjaan, kehadiran, dan kerjasama tim yang harus segera dibenahi untuk menjaga eksistensi perusahaan dalam persaingan bisnis. Dalam studi awal tersebut, peneliti berusaha menggali informasi mengenai lima faktor tersebut dan menemukan fakta awal bahwa banyak pekerjaan yang tidak mencapai target, minimnya kekompakan tim, tingkat kehadiran tepat waktu rendah, dan beberapa pengunjung yang mengeluh karena terlalu lama proses pelayanan, serta keramahan pelayanan. Tabel 1.1 dan 1.2 merupakan data yang didapat saat studi awal :

Tabel 1.1
Jumlah Penurunan Pengunjung

No.	Bulan	Jumlah Pengunjung (Orang)	Jumlah Penurunan Pengunjung (Orang)
1.	Januari	550	5
2.	Februari	535	15
3.	Maret	493	42
Jumlah	Januari – Maret	1578	62

Sumber data: Hotel Nirwana Nganjuk, 2018

Tabel 1.2
Jumlah Keluhan Pengunjung

No.	Bulan	Keterangan	Jumlah (Orang)
1.	Januari	Keluhan pengunjung kerena terlalu lama proses pelayanan	15
		Keluhan pengunjung karena kurang ramahnya pelayanan	20
2.	Februari	Keluhan pengunjung kerena terlalu lama proses pelayanan	35
		Keluhan pengunjung karena kurang ramahnya pelayanan	41
3.	Maret	Keluhan pengunjung kerena terlalu lama proses pelayanan	57
		Keluhan pengunjung karena kurang ramahnya pelayanan	63
Jumlah	Januari - Maret		231

Sumber data: Hotel Nirwana Nganjuk, 2018

Tabel 1.1 menunjukkan penurunan pengunjung pada bulan Januari 2018 sejumlah 5 orang, Februari 15 orang, Maret 42 orang. Selanjutnya tabel 1.2 menunjukkan bahwa bulan Januari 2018 jumlah pengunjung yang mengeluh sebanyak 15 orang karena waktu pelayanan lama dan 20 orang karena kurangnya keramahan pelayanan karyawan pada pengunjung yang disampaikan melalui kotak kritik dan saran. Pada bulan Februari meningkat menjadi 35 orang

karena lamanya waktu pelayanan dan 41 orang karena kurangnya keramahan karyawan, berlanjut ke bulan Maret menjadi 57 orang karena lamanya waktu pelayanan dan 63 orang karena kurang ramahnya karyawan, dengan total keseluruhan pada bulan Januari sampai bulan Maret 2018 sebanyak 231 keluhan pengunjung. Dua kejadian ini juga merupakan masalah bagi Hotel Nirwana Nganjuk disamping masalah kerjasama tim, pencapaian target pekerjaan, dan tingkat kehadiran tepat waktu rendah.

Karyawan di Hotel Nirwana menjadi kurang bersemangat kerja karena kompensasi yang mereka terima rendah dan tidak sebanding dengan besarnya pengorbanan mereka bekerja. Selain itu, motivasi karyawan berupa nasihat dan dukungan dari atasan kurang, tidak hanya itu seminar dan diklat dilakukan satu sampai dua kali dalam satu tahun sehingga banyak karyawan yang waktu kerjanya relatif lama karena kurangnya motivasi kerja. Adapun permasalahan lainnya yaitu karyawan banyak mengeluh karena kantor karyawan relatif lebih sempit dan beberapa fasilitas kerja karyawan yang kurang memadai. Sehingga kuat dugaan permasalahan kinerja karyawan di atas disebabkan oleh faktor kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja perusahaan.

Handoko (2014: 155) berpendapat bahwa "kompensasi" yaitu:

> Segala sesuatu baik langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial) yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan untuk organisasi atau perusahaan.

Definisi lain dikemukakan oleh Priansa (2016: 319) bahwa kompensasi adalah:

> Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya, karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, perusahaan harus peduli akan kompensasi karyawannya guna peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Selain kompensasi, motivasi juga tergolong faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Bangun (2012: 312) mendefinisikan "motivasi" adalah "perangsang atau kondisi yang menarik seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan fungsinya pada suatu organisasi atau perusahaan". Pendapat tersebut juga selaras dengan pendapat Priansa (2016: 202) bahwa "motivasi" adalah faktor yang mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan tugas yang

dibebankan padanya". Berdasarkan dua pendapat tersebut dapat ambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan sebuah rangsangan untuk menarik kemauan orang lain untuk meraih tujuan yang dikehendaki perusahaan sesuai dengan pekerjaannya masing-masing. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun faktor lain yang perlu diperhatikan yakni lingkungan kerja. Imroatun dan Sukirman (2016: 184) menjelaskan bahwa "lingkungan kerja" adalah "keadaan tempat kerja baik eksternal maupun internal perusahaan yang dapat mempengaruhi kemauan bekerja para karyawan, dengan harapan pekerjaan tersebut akan selesai secara maksimal dan tepat waktu". Definisi lain dijelaskan oleh Nitasari (2016: 14) "lingkungan kerja" adalah "keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Dengan demikian apabila kenyamanan lingkungan kerja kurang maka karyawan menjadi tidak bersemangat kerja dan akibatnya kinerja karyawan menurun.

Permasalahan yang hampir serupa dengan yang telah disebutkan di atas pernah diteliti oleh Siti Imroatun dan Sukirman (2016) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntasi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo dengan menggunakan metode Analisis Linier Berganda. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar latar belakang permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Kinerja Karyawan pada Hotel Nirwana Nganjuk Tahun 2018 Ditinjau dari Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja".**

II. METODE PENELITIAN

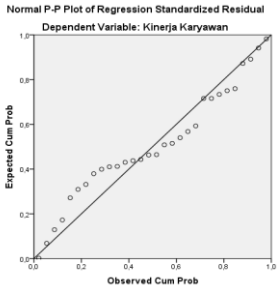
Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yang menggunakan angka-angka perhitungan dengan metode statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Nirwana Nganjuk dengan teknik sampel jenuh. Analisis data yang digunakan dengan menggunakan SPSS versi 22.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

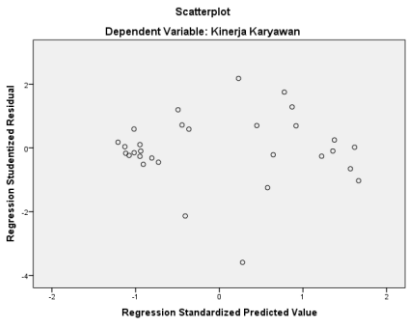
a. Uji Normalitas



Gambar 4.2
Grafik Normal P-P Plot
Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian data atau model regresi dapat dikatakan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3
Grafik *Scatterplot*
Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan gambar 4.3 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas

c. Uji Multikolini1eritas

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,475	2,105
	Motivasi	,662	1,511
	Lingkungan Kerja	,499	2,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi. Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,475 ; 0,662 ; 0,499 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 2,105 ; 1,511 ;

2,005 yang lebih kecil dari 10. dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,864[a]	,746	,717	5,632	2,045

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas nilai DW sebesar 2,045 sedangkan DW tabelnya untuk tingkat α=5% dengan n=30 dan k=3 adalah batas bawah (dl = 1,214 dan du = 1,650) dan batas atas (4-du = 2,350) dapat disimpulkan nilai Durbin-Watson (DW) terletak antara du dan 4-du, sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi**.**

2. Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,784	3,208	
	Kompensasi	,367	,152	,347
	Motivasi	,370	,120	,374
	Lingkungan Kerja	,274	,129	,296

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu $Y=0,784+0,367X_1+ 0,370X_2+ 0,274X_3 + e$ persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

1) Konstanta = 0,784
   Jika variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) = 0, maka kinerja karyawan(Y) akan menjadi 0,784.
2) Koefisien X_1 = 0,367
   Setiap penambahan 1 satuan kompensasi (X_1) dengan motivasi (X_2) dan lingkungan

kerja (X_3) tetap atau tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,367. Sebaliknya, jika kompensasi (X_1) turun 1 satuan dengan asumsi motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,367.

3) Koefisien X_2 = 0,370

Setiap penambahan 1 satuan motivasi (X_2) dengan kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) tetap atau tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,370. Sebaliknya, jika motivasi (X_2) turun 1 satuan dengan asumsi kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan(Y) sebesar 0,370.

4) Koefisien X_3 = 0,274

Setiap penambahan 1 satuan lingkungan kerja (X_3) dengan kompensasi (X_1), motivasi (X_2), tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,274. Sebaliknya, jika lingkungan kerja (X_3) turun 1 satuan dengan asumsi kompensasi (X_1), motivasi (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,274.

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan Hotel Nirwana Nganjuk, di mana variabel motivasi memiliki koefisien regresi paling tinggi yaitu sebesar 0,370.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 4.11
Hasil Uji Korelasi dan Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,864[a]	,746	,717	5,632	2,045

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah , 2018

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 diperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 71,7%. Dengan demikian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan

lingkungan kerja mampu memengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama sebesar 71,7% dan sisanya yaitu 28,3% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. Uji t

Tabel 4.12
Hasil Uji t (parsial)
Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,244	,809
	Kompensasi	2,419	,023
	Motivasi	3,076	,005
	Lingkungan Kerja	2,118	,044

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Hasil regresi pada tabel 4.12, menunjukkan bahwa:

a) Pengujian hipotesis 1

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows versi*on 22 dalam tabel 4.12 diperoleh nilai sig. variabel kompensasi adalah 0,023< 0,05 dan nilai t hitung (2,419) > t tabel (2,055) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Nirwana Nganjuk.

b) Pengujian hipotesis 2

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.12 diperoleh nilai sig. variabel motivasi adalah 0,005< 0,05 dan nilai t hitung (3,076) > t tabel (2,055) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Nirwana Nganjuk.

c) Pengujian hipotesis 3

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.12 diperoleh nilai sig. variabel lingkungan kerja adalah 0,044< 0,05 dan nilai t hitung (2,118) > t tabel (2,055) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruhsignifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Nirwana Nganjuk.

5. Uji F

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2422,094	3	807,365	25,456	,000[b]
	Residual	824,606	26	31,716		
	Total	3246,700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi
Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.13 diperoleh nilai sig. adalah 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungn kerja, <0,05 dan nilai F hitung (25,456) > F tabel (2,980) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Nirwana Nganjuk.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,023 tersebut < 0,05 dan nilai t hitung (2,419) > t tabel (2,055), dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan Hotel Nirwana Nganjuk. Priansa (2016: 319) menjelaskan bahwa kompensasi adalah:

> Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya, karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Koefisien regresi bernilai positif, menunjukkan adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Semakin besar dan semakin layak kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka akan semakin

besarpula kontribusi mereka untuk memberikan kinerja terbaiknya karena karyawan beranggapan bahwa semakin besar kompensasi yang mereka terima semakin besarpula perusahaan mempercayai dan menghargai kinerjanya, sehingga karyawan berusaha meningkatkan kinerjanya seoptimal mungkin.

2. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,005 tersebut < 0,05 dan nilai t hitung (3,076) > t tabel (2,055), dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Nirwana Nganjuk. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Bangun (2012: 312) mendefinisikan "motivasi" adalah "perangsang atau kondisi yang menarik seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan fungsinya pada suatu organisasi atau perusahaan". Koefisien regresi bernilai positif, menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan diharapkan mereka mampu memberikan kontribusi optimal dalam mengemban tugas dan dapat meningkatkan kinerjanya.

3. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,044 tersebut < 0,05 dan nilai t hitung (2,419) > t tabel (2,055), dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja

mendukung tinggi atau rendahnya kinerja karyawan Hotel Nirwana Nganjuk. Imroatun dan Sukirman (2016: 184) menjelaskan "lingkungan kerja" adalah "keadaan tempat kerja baik eksternal maupun internal perusahaan yang dapat mempengaruhi kemauan bekerja para karyawan, dengan harapan pekerjaan tersebut akan selesai secara maksimal dan tepat waktu". Koefisien regresi bernilai positif, menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja diperusahaan diharapkan karyawan juga dapat bekerja seoptimal mungkin, sehingga pencapaian tujuan yang selaras dengan visi misi perusahaan dengan mudah tercapai.

Oleh sebab itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai untuk menunjang kinerja karyawannya baik lingkungan fisik berupa tata ruang kantor yang nyaman, pencahayaan yang baik, lingkungan kerja yang bersih, pertukaran udara yang baik, dan warna ruang ataupun perabotan sekitarnya yang dapat menggugah semangat pekerja untuk dapat meningkatkan kinerjanya seoptimal mungkin. Tidak hanya itu, lingkungan non fisik berupa suasana kerja karyawan, hubungan antara atasan dengan bawahan maupun sesama karyawan juga besar pengaruhnya karena lingkungan yang nyaman dan damai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan tentunya berimbas pada meningkatnya kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_4) telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut < 0,05 dan nilai F hitung (25,456) > F tabel (2,980), dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi, dan

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Nirwana Nganjuk. Dengan nilai *Adjusted R Square* 71,7% menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 71,7% dan sisanya yaitu 28,3% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, komunikasi, komitmen kerja, dll. Dari ketiga variabel yaitu kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang paling dominan terhadap kinerja karyawan karyawan adalah motivasi dengan nilai beta sebesar 0,370.

IV. PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil penelitian dapat diambil simpulan sebagai berikut:

a. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nirwana Nganjuk tahun 2018.
b. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nirwana Nganjuk tahun 2018.
c. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nirwana Nganjuk tahun 2018.
d. Secara Simultan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nirwana Nganjuk tahun 2018.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan tersebut, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan pemberian kompensasi pada karyawan, bisa berupa kenaikan gaji, pemberian bonus dan insentif, serta pemerataan jaminan asuransi yang diberikan.

Perusahaan juga di sarankan untuk selalu memperhatikan motivasi

kerja dari atasan pada bawahan agar bawahan mampu bekerja seperti apa yang diharapkan perusahaan.

Selain itu, perusahaan di sarankan untuk memperhatikan hubungan karyawan, tingkat penerangan, kebisingan, dll. dalam lingkup lingkungan perusahaan agar karyawan merasa nyaman saat bekerja dan pekerjaan dapat diselesaikan secara optimaldan tepat waktu.

Dengan demikian, diharapkan pengusaha/ pimpinan lebih memperhatikan lagi kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang pada akhirnya dapat digunakan sebagi suatu strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, dengan didukung pemberian kompensasi yang seimbang, motivasi yang cukup serta lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif. Selain itu, besar harapan penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai gambaran dan wawasan kepada karyawan mengenai hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerjanya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan memperbanyak variabel atau penggunaan variabel lain, seperti kepuasan kerja, komunikasi, komitmen kerja, dll. untuk mendapatkan temuan baru mengenai apa saja yang menjadi pertimbangan dalam kinerja karyawan, karena ada 28,3% variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. DAFTAR PUSTAKA

Akbar, A. A. dan Sitohang, S. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.* (Online), tersedia: (https://ejournal.stiesia.ac.id), diunduh 3 Februari 2018.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Azmi, N. dan Syahrial, H. 2016. Pengaruh Komunikasi yang Efektif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Langkat Nusantara Kepong Kantor Kebun Gohor Lama. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen.* (Online), tersedia: (https://ojs.uma.ac.id), diunduh 14 November 2017.

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Buana, S.P.M. 2016. *Pengaruh Sistem Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada Bank Mega Kediri*. (Online), tersedia: (https://simki.unpkediri.ac.id), diunduh 3 Februari 2018.

Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, H. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

Hidayat, Z. dan Taufiq, M. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 1 (5). (Online), tersedia: (https://www.neliti.com/publications/36644), diunduh 4 April 2018

Imroatun, S. dan Sukirman. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 5 (1). (Online), tersedia: (https://journal.unnes.ac.id/artikel_sju/eeaj/9995.html), diunduh 3 Februari 2018.

Nitasari, R. 2016. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember*. (Online), tersedia: (http://docplayer.info/48774859-Riani-et-al-pengaruh-motivasi-lingkungan-kerja-dan-kompensasi-terhadap-karyawan.html), di Februari 2018.

Priyatno, D. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media

Priansa, D.J. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta

Rachmawati, F. dan Sitohang, S. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.* (Online), tersedia: (https://ejournal.stiesia.ac.id), diunduh 3 Februari 2018.

Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono. 2017. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, D. 2013. *Teori Kuesioner dan Analisis Data SDM (Praktik Penelitian).* Yogyakarta: Deresan CTX CAPS

Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia

Weol, D. H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 5 (15). (Online), tersedia: (https://ejournal.unsrat.ac.id), diunduh 4 April 2018

Widoyoko, E. P. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar