Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mukmin Mandiri Surabaya

Muhammad Zakki[a]

[a] Dosen Universitas Sunan Giri Surabaya, muhzakki@unsuri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Mukmin Mandiri, Perak Timur Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh dan menghasilkan responden yang merupakan karyawan Hotel Mukmin Mandiri, Perak Timur Surabaya. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda melalui SPSS versi 21.0. Data-data yang memenuhi uji validitas, uji reabilitas dan uji asumsi klasik diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi: Y= 2,573 + 0,312 X_1 + 0,349X_2 + 0,271 X_3 + e. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Lingkungan kerja (X_1), Kompensasi(X_2), dan Motivasi kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karywan Hotel Mukmin Mandiri Surabaya dan dari hasil uji F didapatkan hasil bahwa secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Hotel Mukmin Mandiri Surabaya. Dalam Pengaruh Dominan, diketahui bahwa kompensasi X2 memiliki nilai thitung sebesar 2.488 dengan demikian kompensasi merupakan faktor utama dalam kinerja karyawan Hotel Mukmin Mandiri Surabaya.Dengan demikian kompensasi merupakan faktor utama dalam kualitas kinerja karyawan, jika tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai, maka kinerjanya tidak bisa maksimal.

Kata Kunci: *lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan terdapat berbagai macam sumber daya sebagai potensi penggerak aktivitasnya, baik berupa sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia. Kedua sumber daya manusia tersebut saling menunjang namun SDM memiliki peran penting terkait pencapaian tujuan perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang aktif. Pengelolaan tersebut merupakan tugas SDM. Peranan SDM yang lain mengatur, mengurus, melaksanakan dan mengolah sumber daya perusahaan. Pengolahan SDM merupakan masalah yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan.

Urgensi dari tenaga kerja untuk perusahaan dalam hal memberikan perhatian khusus

pada karyawannya, perusahaan perlu mengerti dan mengetahui kebutuhan dari karyawan, karena kebutuhan hidup tersebut merupakan alasan yang menyebabkan mengapa ia bekerja. Dan jika kebutuhan dari karyawan terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan. Kepuasan ini yang menyebabkan prestasi kerja, menurunkan tingkat labour turnover dan terutama meningkatkan produktifitas perusahaan secara keseluruan.

Hal ini berarti seorang pemilik perusahaan tidak mungkin bekerja sendiri dalam mengelola perusahaan tersebut, tetapi dengan melibatkan banyak orang, atau bekerja dengan bantuan orang lain, dengan demikian perusahaan sangat menaruh harapan besar agar setiap karyawan menjalankan pekerjaannya dengan baik sesuai prosedur perusahaan, yaitu karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan . Dengan adanya perbedaaan kebutuhan antara kebutuhan perusahaan dalam memadukan kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, sehingga kebutuhan karyawan dapat dipuaskan bersamaan dengan tercapainya kebutuhan perusahaan.

Lingkungan kerja sebagai lokasi dari karyawan bekerja sebagai sesuatu yang urgent didalam meningkatkan kinerja dari karyawan. Terkait lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis yang didapat organisasi. Sehingga organisasi harus menyiapkan lingkungan kerja sesuai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang membuat karyawan merasa nyaman), dan lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan yang kondusif).

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan dari kinerja karyawan. Menurut Werther dan Davis (dalam Hasibuan, 2002) kompensasi merupakan perihal yang diterima pekerja sebagai bentuk balasan terhadap pekerjaan yang diberikan, baik berupa upah per jam yang dikelola bagian personalia. Handoko (1993) mengatakan terkait kompensasi sebagai hal yang penting untuk karyawan sebagai individu dengan alasan tingginya kompensasi mengambarkan ukuran dari karya para karyawan itu sendiri, keluarga serta masyarakat. Kompensasi seringkali disebut dengan penghargaan yang diartikan sebagai bentuk apresiasi yang diberikan pada karyawan untuk memberikan balas jasa/kontribusi yang mereka berikan pada organisasi (Panggabean, 2002).

Keterampilan manajer dalam memadukan kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan karyawan disebut juga motivasi. Memotivasi karyawan adalah hal yang dilakukan karena itu tidak mudah untuk dilakukan, sehingga dibutuhkan keterampilan dan kemampuan manajer untuk memotivasi dan memilih suatu bentuk motivasi yang sesuai bagi karyawan.

Apabila manajer berhasil memadukan dua kebutuhan tersebut akan menimbulkan kepuasan terhadap para karyawan dan akan berpengaruh pula terhadap hasil kerja karyawan yang semakin baik, tingkat absensi menurun,serta perpindahan atau perputaran karyawan rendah, selain tercapai pula kebutuhan dan tujuan perusahaan.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor urgent untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda.

Gomes (2014:17) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sassaran. Motivasi berhubungan pada tingkat usaha yang diperbuat oleh seorang dalam melakukan tujuan dengan mendapatkan kepuasan pekerja dan performasi pekerjaan. Motivasi kerja di dalam suatu perusahaan bisa merupakan suatu yang sederhana atau menjadi perihal yang kompleks dikarena manusia mudak untuk dimotivasi dengan melakukan/memberikan keinginannya. Problem motivasi kerja bisa menjadi perihal yang sulit dalam memberikan imbalan yang dianggap penting untuk seseorang, karena hal yang penting untuk seseorang belum pasti penting untuk yang lain.

Seseorang yang termotivasi akan berusaha melakukan sekuat tenaga dalam menciptakan keinginannya tetapi upaya yang dilakukan dengan keras tidak pasti bisa menghasilkan kinerja yang diharapkan jika tidak dilakukan sesuai dengan arahan dari perusahaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya perusahaan. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja yang ditujuh berupa dorongan mental yang bisa muncul baik dari dalam/luar diri untuk melaksanakan pekerjaan. Duncan dalam Uno (2013:87) mengemukakan motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruan berdasarkan tanggung jawab masing- masing.

Herzberg dalam Hasibuan (2013:109) mengatakan orang yang melakukan pekerjaan di pengaruhi oleh 2 faktor pemeliharaan dan faktor motivator. Faktor pemeliharaan yang berhubungan pada hakikat manusia yang ingin mendapat ketenteraman badaniah, sedangkan faktor motivator berkaitan pada kebutuhan psikologis berupa perasaan sempurna dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor-faktor yang bisa mempengaruhi motivasi yaitu: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, promosi, dan pertumbuhan.

Maka, pimpinan perusahaan harusnya memahali kebutuhan para karyawan dan mengetahui keinginan yang mengakibatkan kinerja karyawan meningkat, beserta segala konsekuensinya, meliputi bonus yang akan mereka terima jika target kerjanya tercapai. Sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan di perusahaan. Pada Penelitian ini yang akan menjadi objek dan subyek penelitian adalah Hotel Mukmin Mandiri Perak Timur Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

SDM pada suatu organisasi/perusahaan sangatlah berperan penting. Hal tersebut bisa dipahami karena tanpa adanya SDM maka organisasi tidak berjalan. Manusia merupakan pengerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan dan lain-lain untuk mencapai organisasi.

Semakin berkembangnya suatu organisasi maka akan sulit pula perencanaan dan pengendalian karyawannya. Oleh karena SDM dikelola dengan baik dalam peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi berupa bentuk fungsi dalam organisasai yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Berikut ini sejumlah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), pendapat beberapa ahli yang sudah terpublikasikan secara umum. Terdapat paling tidak 5 perspektif utama terkait pengertian MSDM, berupa perspektif internasional, nasional atau makro dan mikro. Guna memahami MSDM, ada baiknya dikemukakan beberapa definisi secara internasional, makro dan mikro adalah:

Menurut Handoko dalam Deewar (2010:9), Mengartikan MSDM adalah bentuk penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM dalam mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi". Menurut Flippo dalam Hasibuan (2013:11), MSDM merupakan bentuk rencana, organisasi, arah, dari pengendali dari bentuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan untuk menciptakan tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Desseler dalam Deewar (2010:10), Mengartikan MSDM berikut : "Human Resource Management is policies and practices involved in carrying out the "people" or human resource aspect of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding and appraising" (Manajemen SDM merupakan kebijakan dan cara yang dipraktekkan dan bberkaitan pada pemberdayaan manusia atau aspek SDM pada posisi manajemen meliputi perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian). Menurut Mathis & Jackson (2012:5), MSDM merupakan ilmu dan seni yang berhubungan dengan tenaga kerja efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia untuk mewujudkan tujuan di setiap perusahaan.

Lingkungan Kinerja

Lingkungan kerja adalah faktor urgent untuk mewujudkan kinerja karyawan disebabkan memiliki pengaruh secara langsung pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasinya. Lingkungan kerja merupakan alat perkasa secara menyeluruh dan bahan untuk menghadapi lingkungan sekitar dari seorang melakukan pekerjaan, cara kerja, dan pengaturan kerja baik perseorangan atau kelompok. (Sedarmayanti, 2012:21).

Menurut (Sedarmayanti, 2012:21) mengatakan secara secara garis besar, jenis lingkungan kerja menjadi 2 yakni, (1) lingkungan kerja fisik (suatu keadaan berbentuk fisik terdapat di sekitar tempat kerja mempengaruhi karyawan secara langsung / secara tidak langsung), dan (2) lingkungan kerja non fisik (semua kondisi yang terjadi berhubungan dengan kerja berupa hubungan atasan / sesama rekan kerja serta bawahan).

Kompensasi

Manusia bekerja dengan tujuan mendapatkan uang dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup. Maka dari itu karyawan akan menghargai kerja keras serta memberikan loyalitas pada perusahaan karena adanya penghargaan pada prestasi kerja karyawan dengan cara mengadakan kompensasi. Jadi, cara manajemen dalam rangkan peningkatan prestasi kerja, motivasi, dan peningkatan kinerja karyawan lewat kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000).

Handoko (2016) mengartika kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan pada balas jasa pada pekerjaan yang dilaksanakan. Menurut Werther dan Davis (Hasibuan, 2002) kompensasi merupakan sesuatu yang pekerja dapat sebagai bentuk balasan terhadap pekerjaan yang diberikannya baik berupah gaji periodic yang diatur dan dikelola bagian personalia. Menurut Dessler (1997) kompensasi karyawan merupakan imbalan untuk karyawan karena hasil kerja dari pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2002), tujuan pemberian kompensasi adalah: 1) ikatan kerja sama, 2) kepuasan kerja, 3) pengadaan efektif, 4) motivas, 5) stabilitas karyawan, 6) disiplin, 7) pengaruh serikat buruh, dan 8) pengaruh pemerintah.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, berupa *movere*, yang memiliki makna "menggerakan" *(to move)*. Motivasi sebagai bentuk kekuatan sumber daya yang penggerak dan pengendali perilaku manusia. Hal penting dalam motivasi pada

bawahan/karyawan maka pemimpin sebaiknya melakukan motivasi searah atau sesuai pada karakteristik bawahan atau karyawan.

Supardi dan Anwar (2004) menyatakan motivasi merupakan kondisi pribadi seseorang dengan tujuan mendorong keinginan individu dalam melaksanakan kegiatan dalam mewujudkan tujuan. Motivasi seseorang menciptakan perilaku yang mengarah pada pencapaian sasaran kepuasan. Greenberg dan Baron (2007) menyatakn motivasi sebagai bentuk dari proses dalam membangkitkan *(arouse),* mengarahkan *(direct),* dan menjaga *(maintain)* perilaku manusia dalam pencapaian tujuan. Membangkitkan behubungan pada dorongan atau energi di belakang tindakan.

Motivasi kerja akan ditentukan oleh perangsangnya. Perangsang yang ditujuh adalah alat penggerak motivasi tenaga kerja maka mewujudkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang berkaitan. Sager yang dikutip oleh Siswanto (2010: 269) mengemukakan unsur penggerak motivasi, antara lain : 1) Prestasi *(Achievement),* 2) Penghargaan *(Recognition),* 3) Tantangan *(Challenge),* 4) Tanggung jawab *(Responsibility),* 5) Pengembangan *(Development),* 6) Keterlibatan *(Involvement),* dan 7) Kesempatan *(Opportunity).*

Menurut Suwarto (2010) faktor yang mempengaruhi adanya motivasi kerja berupa teknis organisasi, bentuk susunan organisasi akan berdampak sangat besar pada semangat dan kepuasan kerja para karyawan. Struktur social, suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota dan mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat pergaulan yang fleksibel. Kemauan dalam penyelesaian tugas dalam produktivitas karyawan tergantung pada kemauan dalam bekerja keras. Imbalan yang diperoleh dari bekerja baik berupa imbalan instrinsik/ekstrinsik akan berpengaruh pada semangat kerjanya. Sehingga bisa diterima karyawan sebagai anggota kelompok dan memberikan pengaruh pada tenaga kerja/karyawan suatu kelompok.

Perusahaan harus mengetahui kebutuhan dan harapan para karyawannya agar bisa memotivasi sehingga mudah bagi organisasi menempatkan karyawan pada posisi yang tepat mencapai tujuan bersama. Walaupun memotivasi seorang pekerja adalah hal yang rumit, bisa melibatkan faktor individual dan organisasional.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil karya karyawan selama waktu tertentu jika dibandingkan pada beberapa kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran bersama. Menurut Barnandin & Russell (2010:135) yang dikutip oleh Faustino Cardoso gomes dalam bukunya yang berjudul Human Resource Management adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu. Priansa dan suwatno (2011:196) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang berdasarkan ukuran yang berlaku selama jangka wantu tertentu berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan tindakannya. Sementara itu, Wilson (2012: 231) mengartikan performance sebagai hasil pekerjaan yang tercapai berdasarkan pada persyaratan pekerjaan.

Menurut Mathis (2006: 113) faktor mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam bekerja. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan tergantung pada kemampuan dan keandalan SDM yang menjalankan unit kerja didalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja.

METODE PENELTIIAN

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian adalah jenis data kuantitatif. Dan Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perhotelan yaitu Hotel Mukmin Mandiri Perak Timur Surabaya yang berjumlah 30 orang karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Menurut Sugiyono (2018:85) sampling jenuh merupakan teknik sampel dimana memakai populasi sebagai semua sampel. Jadi sampel pada penelitian kali ini adalah sejumlah 30 karyawan Hotel Mukmin Mandiri Perak Timur Surabaya.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:39), variabel penelitian merupakan atribut dari orang, obyek, atau kegiatan yang memiliki variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan empat variabel yang terdiri dari tiga variabel independen, dan satu variabel dependen.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

Variabel Bebas

1. Lingkungan Kerja (X_1)

   Gaol (2014:696) menyatakan bahwa *human capital* adalah pengetahuan *(knowledge),* keahlian *(expertise),* kemampuan *(ability),* dan keterampilan *(skill)* yang menjadikan manusia sebagai modal atau aset suatu perusahaan. Dalam penelitian ini, indikatornya berupa penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja.

2. Kompensasi (X_2)

   Rivai dan Sagala (2013) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Adapun indikatornya berupa gaji, upah, insentif, asuransi, dan fasilitas kantor.

3. Motivasi Kerja (X_3)

   Menurut Handoko (2016:334), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam penelitian ini, indikatornya berupa dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, dan rasa tanggung jawab.

Variabel Terikat

1. Kinerja Karyawan (Y)

   Menurut Prawirosentono (2016 :481), kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang diperoleh seseorang/sekelompok orang pada suatu organisai, sesuai wewenang dan tanggung jawab, dalam rangka mencapai tujuan organisasi berkaitan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Penelitian ini indikatornya berupa jumlah hasil pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan atas tugas, kerjasama, tanggung jawab, sikap kerja, inisiatif, keterampilan teknis, kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah, kepemimpinan, dan kreativitas.

Sumber dan Pengumpulan Data

Sumber data adalah sesuatu yang bisa memberikan informasi terkait data. Berdasarkan sumbernya terdapat data primer dan data sekunder.

Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

Data sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang didapat secara tidak langsung lewat media perantara. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur buku dan jurnal yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Analisis Data

Uji Validitas

Validitas berarti alat ukur atau instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Alat analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan bantuan *software* SPSS 21.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan realible jika memiliki jawaban seseorang pada pernyataan bisa konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berujuan untuk menguji apakah ditemukan ada korelasi variabel bebas (*independen*). Variabel bebas harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Metode yang dipakai dalam mendeteksi multikolinearitas adalah VIF (*Varian Inflation Factor*) yang mengukur variabilitas independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu menguji apakah pada model regresi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan ke pengamatan lain, jika sama maka disebut homoskedatisitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitisas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak,dengan menggunakan cara uji statistik Non-Paramestik

Kolmogrov-Smimov yaitu jika ada signifikan lebih besar dari 5% atau 0,05 maka dapat dinyatakan normal.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi antara observasi yang disusun berdasarkan waktu / tempat, dengan memakai uji Durbin Watson (D-W). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari ketentuan berikut:

Analisa Regresi Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Metode ini untuk meramalkan berapa kuatnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R2) bertujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat ditunjukan dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada Model Summary dan tertulis R Square. J

Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara pada rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah sudah dinyatakan pada bentuk kalimat pertanyaan. Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel dependent. Pada penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Uji Dominan Variabel

Dalam penelitian ini juga dihitung sumbangan efektif (SE) yag digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat, adapun perhitungan diperoleh dengan menguadratkan koefisien parsial. Adapun perhitungan

dan pengujian statistic dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 21 *for windows.*

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja(X_1)Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (2.097) >t_{tabel} (2.04227). Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesis H_1 dapat diartikan bahwa pengalaman kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Mukmin Mandiri Perak Timur Surabaya. Adanya bukti berdasarkan pengujian terhadap 30 responden menyatakan bahwa menerima H_1 dan Ho menolak bahwa pengalaman kerja mampu mempengaruhi kinerja kinerja karyawan di Hotel Mukmin Mandiri Perak Timur Surabaya. Jadi, karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang bisa berpengaruh pada lingkungan kerjanya tentu sedikit banyak akan membentuk watak atau sikap dari karyawannya yang bisa membuat kinerjanya baik atau buruk.

Pengaruh Kompensasi (X_2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui secara parsial kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (2.488) >t_{tabel} (2.04227). Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesis H2 yang menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Mukmin Mandiri Perak Timur Surabaya. Berdasarkan pengujian terhadap 30 responden adanya bukti menerima H_1 dan Ho menolak bahwa kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Mukmin Mandiri Perak Timur Surabaya**.** Jadi hal ini berkaitan dengan pemberian semangat untuk melakukan kinerja yang lebih baik lagi di perusahaan dengan pemberian kompensasi kerja sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerja dari karyawannya.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial motivasi kerja (X_3)berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

(Y) dengan nilai t_{hitung} (2.150) >t_{tabel} (2.04227). Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesis H3 yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Mukmin Mandiri Perak Timur Surabaya. Berdasarkan pengujian terhadap 30 responden menyatakan bahwa menerima H_1 dan Ho menolak bahwa motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Mukmin Mandiri Perak Timur Surabaya. Terkait hal ini, jika semakin kuat dorongan atau motivasi kerja dari karyawan akan membuat semakin tinggi kinerjanya maka di Hotel Mukmin Mandiri Perak Timur Surabaya juga mengalami hal yang sama terkait produktivitas dari kinerja karyawan yang semakin meningkat sejalan dengan motivasi kerjanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja(X_1), Kompensasi (X_2) Dan Motivasi Kerja(X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel independen yaitu lingkungan Kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan(Y), terbukti dengan nilai f_{hitung} (24.499) >f_{tabel} (3.35). Dalam hubungan secara simultan koefisien determinasi (*R square*) adalah yang berarti bahwa variabel independen lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) cukup memberikan pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar %. Sedangkan sisanya sebesar 73.9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang telah di tentukan.

Pengaruh Dominan Lingkungan Kerja(X_1), Kompensasi (X_2) Dan Motivasi Kerja(X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Mukmin Mandiri Perak Timur Surabaya adalah Kompensasi (X_2) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.488 .Dengan demikian kompensasi merupakan faktor utama dalam kualitas kinerja karyawan. Jika tidak memiliki perusahaan tidak dapat memberikan kompensasi yang baik, adil, dan sesuai dengan *job descripton* masing-masing karyawan, maka kinerjanya tidak bisa maksimal dan pelayanan yang diberikan baik terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja, maupun customer atau rekan kerja lainnya tidak dapat berjalan dengan baik. Maka dari itu, perusahaan perlu membuat system kompensasi yang tepat dalam rangka menjaga kinerja karyawan agar tetap produktif.

SIMPULAN

Dengan hasil penelitian dari pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Hasil pengujian secara parsial lewat uji t untuk variabel lingkungan kerja (X_1), diketahui nilait_{hitung} (2.097) >t_{tabel} (2.04227), yang berarti lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Mukmin Mandiri Perak Timur Surabaya. Hasil pengujian secara parsial lewat uji t untuk variabel kompensasi (X_2) dapat diketahui nilai t_{hitung} (2.488) >t_{tabel} (2.04227), yang berarti bahwa kompensasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Mukmin Mandiri Perak Timur Surabaya. Hasil pengujian secara parsial lewat uji t untuk motivasi kerja (X_3) dapat diketahui nilai t_{hitung} (2.150) >t_{tabel} (2.04227), yang berarti bahwa motivasi kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Mukmin Mandiri Perak Timur Surabaya.

Hasil pengujian secara simultan dengan memakai uji F, diketahui nilai f_{hitung} (24.499) >f_{tabel} (3.35) yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Hotel Mukmin Mandiri Perak Timur Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Erlangga,2012).

Bernardin, H.John and Russel. *Human Resource Management*, (New York: McGraw-Hill, 2010).

Dessler, Gary. *Management Sumber Daya Manusia.* Terjemahan. Benyamin Molan. (Jakarta: PT Prenhallind, 1997).

Deewar, Mahesa. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)*. Skripsi dipublikasikan. (http://eprints.undip.ac.id)

Emmywati. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Surabaya: STIE Mahardhika Surabaya, 2017).

Fayol, Henry. *Manajemen Public Relations*, (Jakarta: PT Elex Media, 2010).

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: UNDIP, 2009).

Ghozali, Saydam. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, (Jakarta: Djanbatan, 2010).

Ghozali, Imam. *Aplilkasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013).

Greenberg, J. & Baron, R.A. 2007. *Behavior in Organization*. Prentice Hall (9th Edition).

Handoko, T. Hani. *Manajemen*, (Yogyakarta : BPFE, 2016).

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002).

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010).

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013).

Indriyatni, Lies. 2009. *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi*. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, No. 26 th. XVI. Halaman. 117-127.

Mathies, Robert L, and Jhon H. Jackson. *Human Resource Management 10th Edition*, (Tomson South-Western: United states, 2000).

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. *Human Resource Management*: *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Terjemahan Dian Angelia. (Jakarta: Salemba Empat, 2006).

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012).

Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010).

Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta Utara: Raja Grafindo Persada, 2012).

Moekijat. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Bandar Maju, 2011).

Mutiara S. Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002).

Prawirosentono, Suryadi. *Kinerja*, (Bandung: Alfabeta, 2011).

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik,* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2009).

Rivai dan Ella Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013).

Sedarmayanti. *Good Governance: Kepemerintahan yang Baik*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2012).

Siddiqi and Tangem. 2018. *Impact of work evironment, compensation and motivation on the performance of employees in the insurance companies of Bangladesh. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*

Supardi dan Anwar, S. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: UII Press, 2004).

Siswanto. *Pengantar Manajemen.* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010).

Sugama, I Dewa Gede Yoga. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Pascasarjana, Universitas Warmadewa Denpasar.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2018).

Suryadi, A. 2009. *Pendidikan Kewarganegaraan Menyongsong Masa Depan Bangsa.*

Jurnal pendidikan kewarganegaraan. Volume. 03 No. 01. Oktober. Halaman 1-15.

Suwarto. *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010).

Suwatno & Priansa, D. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011).

Syahyuti. *Motivasi dan Faktor-Faltor yang Mempengaruhi*, (Jakarta: Galiah Indonesia, 2007).

Yuli Triana. 2017. *The influence of compensation, organizational commitment and career path to job performance employees.* Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka Banjarmasin.