

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL SHANGRI-LA JAKARTA

Dian Lupitasari

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Parlagutan Silitonga

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- This research is meant to find out and to analyze the influence of compensation and work motivation to the performance of the employees.

Design/methodology/approach- The data used is primary data obtained from questionnaires given 100 respondents drawn. The data analysis technique has been done by using multiple linear regression analysis and the hypothesis test has been done by using t test.

Findings- The result of the test shows that the compensation has significant and positive influence to the performance of the employees, it has been proven by the positive coefficient regression value which is 0.648 and the significant value of t test is smaller than 0.05 which is 0.000. The motivation has significant and positive influence to the performance of the employees, it has been proven by the positive regression coefficient value which is 0.179 and the significance value of t test is smaller than 0.05 which is 0.016. Compensation and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance in strong category. This is due to the correlation coefficient of 0.610 with coefficient of determination of 37.21%.

Keywords : Compensation, Employee Performance, And Motivation

Latar Belakang

Sumber daya manusia sering disebut sebagai human resource, tenaga atau kekuatan manusia (energi). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu merefresh kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang

dimilikinya. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas. Karyawan dalam suatu organisasi memiliki kemampuan yang beragam, dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya.

Perkembangan dibidang teknologi dan ilmu pengetahuan membuat organisasi harus semakin peka dalam peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Tak jarang pula sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki jabatan tertentu dalam organisasi mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Oleh karena itu untuk menyikapi fenomena tersebut perlu adanya tindak lanjut dari organisasi sebagai upaya agar kemampuan yang dimiliki karyawannya tidak statis akan tetapi berkembang secara dinamis. Salah satunya yaitu dengan adanya pelatihan dan

pengembangan karyawan. Program tersebut sebagai upaya organisasi untuk menjaga stabilitas organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan global yang terjadi, terutama di dunia organisasi atau industri sehingga dapat terus eksis berdiri dan terus berkarya.

Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dengan tenaga kerja perusahaan dan kinerja dari karyawan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat memuaskan karyawannya. Kepuasan karyawan menjadi pokok untuk terciptanya karyawan yang berkualitas tinggi dan akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Kinerja merupakan pencapaian seseorang yang didapat dari motivasi dan kemampuannya serta dukungan dari pekerjaan itu sendiri. Perusahaan harus berusaha memahami apa yang diinginkan karyawan tersebut, agar kinerja seorang karyawan baik. Setelah mampu memahami apa yang diinginkan oleh karyawannya, perusahaan pun harus dapat mewujudkannya dengan kata lain memberikan apa yang diharapkan oleh karyawannya. Sehingga kepuasan karyawan pun akan terpenuhi, dan dari kepuasan ini kinerja terhadap perusahaan akan meningkat.

Hal ini dapat membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan. Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapat hasil yang terbaik, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja

yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekali pun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada Hotel Shangri-la Jakarta, penulis menemukan masalah. Salah satunya adalah adanya perbedaan pada beban kerja yang diberikan perusahaan tetapi perusahaan memberikan kompensasi yang sama. Hal ini membuat adanya kecemburuan sosial setiap karyawan, yang membuat hilangnya motivasi pada diri karyawan Shangri-la Jakarta. Akibatnya terdapat penurunan kinerja yang membuat hasil kerja yang kurang maksimal. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Shangri-La Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Shangri-La Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Shangri-La Jakarta.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang

heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti diatur mesin, modal, atau gedung. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat [1].

Menurut Simamora dalam Sutrisno [2] manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Kompensasi

Tenaga kerja jika kita kaitkan dengan peranan dan pendapatannya dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan atau manajer dan buruh. Pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatannya berupa laba atau deviden dari modal yang diinvestasikannya. Pendapatan ini besarnya tidak menentu tergantung dari laba perusahaannya, bahkan tidak berfungsi dan berperan sebagai pemilik perusahaan dengan modal yang diinvestasikannya itu. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan perjanjian.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang

dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kinerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan [1].

Menurut Simamora [3] kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Komponen-komponen Kompensasi

Seperti yang dituliskan oleh Zainal et al. [4] terdapat beberapa komponen dari motivasi, yaitu:

1. Gaji. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotannya dalam sebuah perusahaan.
2. Upah. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
3. Insentif. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

4. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*). Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pesangon, dan lain-lain.

Asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang buruh yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan [1].

- 1) Asas Adil. Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.
- 2) Asas Layak dan Wajar. Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi [2].

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut, Gitosudarmo dalam Sutrisno [2].

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno [2] motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara [5] motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Mangkunegara [5] terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

- 1) Prinsip Partisipasi. Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- 2) Prinsip Komunikasi. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan. Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- 4) Prinsip Pendelegasian Wewenang. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- 5) Prinsip Memberi Perhatian. Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan [6].

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo [6] kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Indikator Kinerja

Wirawan [7] menuliskan tentang pengembangan dimensi dan indikator terhadap instrumen evaluasi kinerja:

- 1) Hasil kerja : kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas.
- 2) Perilaku Kerja : disiplin kerja, inisiatif, ketelitian.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Nurul Astuti Yensy. [8]
	Judul	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMAN 2 Agamakmur, Bengkulu
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap guru SMAN 2 Agamakmur, Bengkulu Utara.
2.	Penulis	Yuli Suwati [9]
	Judul	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda
3.	Penulis	Christilia O. Posuma [10]
	Judul	Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Namun pada pengujian parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Penulis	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani [11]
	Judul	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi

Tabel Lanjutan

5.	Penulis	Ririvega Kasenda [12]
	Judul	Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif.

Hipotesis

1. Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Deskriptif Responden

Gambaran umum dari responden sebagai objek penelitian tersebut satu per satu dapat diuraikan seperti pada bagian berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin		
Laki-laki	72	72%
Perempuan	28	28%
Jumlah	100	100%
Karakteristik responden berdasarkan usia		
18-25 Tahun	12	12%
26 – 35 Tahun	31	31%
> 36 Tahun	57	57%

Tabel Lanjutan

Jumlah	100	100%
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja		
< 1 Tahun	-	-
1 – 2 Tahun	4	4%
3 – 4 Tahun	24	24%
> 5 Tahun	72	72%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Mayoritas responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada responden dengan jenis kelamin perempuan. Hal ini terjadi karena sifat dari pekerjaan yang menggunakan sistem shift sehingga mayoritas karyawan adalah laki-laki. Dilihat dari tabel diatas usia karyawan yang bekerja lebih banyak pada usia >36 tahun. Hal ini dikarenakan menurut para responden menyatakan hampir seluruhnya merasa nyaman bekerja di Hotel Shangri-la, sehingga sekali pun usia yang sudah mencapai > 36 tahun mereka masih tetap setia berkarya di Hotel Shangri-La. Berdasarkan pada tabel diatas menyatakan bahwa karyawan yang bekerja sudah lebih dari 5 tahun. Hal ini dikarenakan hotel yang berdiri sudah lama dan karyawan yang bekerja rata-rata sudah permanen.

Tabel 3. Hasil pendapat responden berdasarkan kompensasi

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan..	29	29	28	28	29	29	7	7	7	7
2	Perusahaan tempat saya bekerja, selalu memberikan gaji tepat waktu.	42	42	25	25	16	16	7	7	10	10
3	Insentif yang diberikan perusahaan selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.	31	31	29	29	26	26	2	2	12	12
4	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan insentif secara adil kepada karyawan.	33	33	23	23	33	33	7	7	4	4
5	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada seluruh karyawannya.	19	19	31	31	36	36	5	5	9	9

Tabel Lanjutan

6	Perusahaan memberikan asuransi kecelakaan kepada seluruh karyawannya.	33	33	23	23	33	33	4	4	7	7
7	Perusahaan selalu memberikan tunjangan kepada setiap karyawan.	33	33	30	30	19	19	9	9	9	9
8	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan.	29	29	22	22	32	32	6	6	11	11
9	Perusahaan tempat saya bekerja , memberi pesangon kepada karyawan yang pensiun.	28	28	25	25	24	24	16	16	7	7
10	Dana pesangon yang diberikan sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan pemerintah.	21	21	25	25	37	37	15	15	2	2

Sumber : Data primer yang telah diolah

Menurut hasil angket, 57% responden berpendapat positif (menyatakan sangat setuju dan setuju) bahwa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Hal ini karena standar gaji atau penghasilan di Hotel Shangri-La memang sudah diatas UMR, dan setara dengan hotel 5 diamond lainnya. Karena Dengan demikian pernyataan tersebut sesuai dengan teori Hasibuan [1] yang mengemukakan besarnya kompensasi mencerminkan status pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

Mayoritas penilaian responden tentang gaji yang diberikan tepat waktu oleh perusahaan sebanyak 67% berpendapat positif, karena pemberian gaji telah sesuai setiap dua hari sebelum akhir bulan disertai uang transport dan service. Responden juga menyatakan hal tersebut karena beberapa pengeluaran responden memiliki batasan ketentuan yang apabila dibayar tidak pada waktunya akan dikenakan denda. Sehingga ketepatan waktu pembayaran gaji dinilai sangat penting bagi reponden. Pernyataan ini sesuai dengan teori Hasibuan [1] yang diambil dari tujuan kompensasi salah satunya adalah ikatan kerja yang menyatakan, dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan bawahan. Dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib

membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang ditentukan.

Berdasarkan pernyataan yang diberikan para responden mengenai insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja mayoritas 60% berpendapat positif. Pendapat tersebut dibuktikan setelah perusahaan menjajikan insentif bagi karyawannya yang dapat memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Setelah pernyataan tersebut disampaikan, target yang diinginkan oleh perusahaan mampu dilampaui oleh para karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa insentif yang diberikan untuk karyawan mampu meningkatkan semangat dalam bekerja, pernyataan tersebut sesuai dengan Hasibuan [1] menyatakan didalam tujuan kompensasi yang salah satunya adalah kepuasan kerja bahwa dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya itu.

Pernyataan yang didapat dari hasil kuesioner tentang insentif yang diberikan perusahaan secara adil pada karyawannya, menunjukan persentase sebesar 56% berpendapat positif. Para responden menyatakan, bahwa insentif yang memang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan tugas yang mereka kerjakan. Sehingga tidak menyebabkan adanya kecemburuan antar karyawan. Hasibuan [1] mengemukakan program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan

undang-undang berburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Sebesar 50% responden menyatakan positif dalam pernyataan bahwa perusahaan memberikan asuransi kesehatan pada karyawannya. Alasannya adalah dalam hal ini responden merasa diuntungkan, karena Shangri-La menjamin kesehatan bagi karyawan laki-laki sebesar 100% dan perempuan 75%. Dalam hal ini perempuan mendapatkan asuransi yang lebih kecil, karena memang sudah standar peraturan prosedur yang diberikan oleh Shangri-La. Menurut Zainal et al. [4] bahwa kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan, salah satunya adalah asuransi.

Dalam hal ini responden memberikan 56% berpendapat positif untuk perusahaan yang memberikan asuransi kecelakaan pada karyawannya. Hal ini karena beberapa pernyataan responden yang pernah mengalami kecelakaan kerja, mengakui bahwa seluruh biaya pengobatan di tanggung sepenuhnya oleh perusahaan. Sama dengan asuransi kesehatan, bahwa perusahaan memberikan asuransi kecelakaan sebesar 100% untuk laki-laki dan 75% untuk perempuan. Menurut Zainal et al. [4] bahwa kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan, salah satunya adalah asuransi.

Penilaian yang diberikan responden tentang adanya tunjangan yang diberikan perusahaan, 63% menyatakan positif. Dalam hal ini, responden menyetujui pernyataan kami. Karena memang pada waktu tertentu perusahaan memberikan tunjangan bagi seluruh karyawan. Menurut Simamora [3] menyatakan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa

nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian

Adanya 51% responden menyatakan positif pada pernyataan, perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawannya sesuai dengan peranan atau posisi. Responden yang sudah memiliki peranan atau posisi di Hotel Shangri-La, cukup puas dengan tunjangan yang di dapatkan dari perusahaan. Disamping karena tanggung jawab yang lebih besar, juga waktu yang dibutuhkan lebih banyak untuk perusahaan. Dibandingkan dengan karyawan lain yang masih terdaftar menjadi karyawan harian, yang bekerja sesuai perintah atasan mereka masing-masing. Menurut Simamora [3] menyatakan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian

Responden dengan 47% menyatakan positif dengan perusahaan memberikan pesangon bagi para karyawan yang pensiun. Secara garis besar para responden tahu bahwa diakhir masa kerja mereka perusahaan akan memberikan pesangon bagi karyawan yang pensiun. Menurut Zainal et al. [4] bahwa kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan, salah satunya adalah uang pesangon.

Menurut pernyataan diatas bahwa sebanyak 56% responden berpendapat positif, mengenai perusahaan memberikan uang pesangon yang sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Dalam hal ini para responden menyatakan, perusahaan memberikan pesangon yang sudah sesuai dengan ketentuan pemerintah. Namun, antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya belum tentu mendapatkan pesangon dengan jumlah yang sama. Hal ini dikarenakan pesangon diberikan, sesuai dengan masa kerja dan jabatan terakhir mengabdikan pada perusahaan. Menurut

Zainal et al. [4] bahwa kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua

karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan, salah satunya adalah uang pesangon.

Tabel 4. Hasil pendapat responden berdasarkan motivasi

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Gaji yang diberikan perusahaan mencukupi kebutuhan sehari-hari.	35	35	26	26	24	24	7	7	8	8
2	Saya mendapatkan waktu istirahat yang cukup dalam bekerja.	38	38	22	22	18	18	9	9	13	13
3	Fasilitas dan jasa keamanan yang dimiliki perusahaan sudah cukup memadai.	45	45	15	15	8	8	6	6	26	26
4	Perusahaan memiliki keamanan yang baik.	32	32	24	24	30	30	6	6	8	8
5	Rekan-rekan kerja saya menerima saya dengan penuh kekeluargaan.	31	31	24	24	30	30	8	8	7	7
6	Hubungan saya dengan sesama karyawan terjalin harmonis	44	44	23	23	14	14	8	8	11	11
7	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan tidak kaku.	31	31	32	32	28	28	3	3	6	6
8	Pimpinan tidak segan dalam memberikan pujian atas hasil kerja karyawan yang baik.	34	34	22	22	31	31	8	8	5	5
9	Saya berkomunikasi dengan rekan kerja yang berbeda departemen dengan baik.	23	23	28	28	33	33	5	5	11	11
10	Saya mampu bekerja sama dengan baik kepada rekan kerja yang berbeda departemen.	34	34	18	18	35	35	3	3	10	10
11	Saya memperoleh kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri saya melalui pendidikan dan pelatihan.	36	36	28	28	17	17	9	9	10	10
12	Perusahaan tempat saya bekerja memperhatikan jenjang karir karyawannya.	26	26	28	28	31	31	4	4	11	11
13	Saya menikmati kepuasan saat berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.	24	24	23	23	28	28	18	18	7	7
14	Perusahaan mendukung setiap bakat dan kemampuan karyawan yang berkaitan dengan kinerja.	33	33	25	25	25	25	15	15	2	2

Sumber : Data primer yang telah diolah

Para responden mengakui 61% menyatakan positif, bahwa dengan gaji yang diberikan perusahaan kebutuhan hidup mereka dan keluarga dapat tercukupi. Hanya sebagian kecil yang memiliki jumlah anggota keluarga lebih banyak merasa kurang cukup, dengan apa yang dihasilkannya per bulan. Dinyataan pada teori Alderfer dalam Sutrisno [2] menyatakan bahwa merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan, contohnya adalah kebutuhan psikologis.

Menurut 60% responden berpendapat positif, bahwa waktu istirahat yang diberikan perusahaan sudah cukup, hal ini sudah sesuai dengan standar pemberian waktu istirahat. Itu terjadi sekalipun pada saat occupancy hotel yang tinggi, tidak berpengaruh dengan pengurangan waktu istirahat. Dinyataan pada teori Alderfer dalam Sutrisno [2] menyatakan bahwa merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan, contohnya adalah kebutuhan psikologis.

Berdasarkan pernyataan yang diberikan para responden, menyatakan 60% berpendapat positif untuk fasilitas dan jasa keamanan yang dimiliki perusahaan sudah cukup memadai. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya fasilitas yang menunjang keamanan, berupa kamera pengintai yang dipasang pada tiap ruangan. Dan juga kegiatan yang dilakukan oleh petugas keamanan disetiap waktu di adakan pengecekan setiap sudut ruangan. Dinyataan pada teori Alderfer dalam Sutrisno [2] menyatakan bahwa merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan, contohnya adalah kebutuhan rasa aman. Oleh karena kebutuhan ini amat mendasar untuk dipenuhi dengan sebaik-baiknya, agar konsentrasi pikiran dan perhatian karyawan terpusat untuk melaksanakan pekerjaan.

Sebanyak 56% responden menyatakan positif bahwa perusahaan memiliki keamanan yang baik. Hal ini sudah dijelaskan pada pernyataan sebelumnya, mengenai fasilitas keamanan yang dimiliki perusahaan. Sehingga para responden, tidak merasa khawatir meninggalkan barang pribadi mereka. Dinyataan pada teori Alderfer dalam Sutrisno [2] menyatakan bahwa merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan, contohnya adalah kebutuhan rasa aman. Oleh karena kebutuhan ini amat mendasar untuk dipenuhi dengan sebaik-baiknya, agar konsentrasi pikiran dan perhatian karyawan terpusat untuk melaksanakan pekerjaan.

Perasaan nyaman yang dimiliki para responden, mengenai hubungan baik sesama karyawan 55% berpendapat positif. Hal ini dibuktikan dengan rasa kekeluargaan yang sangat tinggi antara

sesama karyawan, yang membuat kegiatan bekerja terasa menyenangkan. Ini sesuai dengan teori Alderfer dalam Sutrisno [2] yang menyatakan bahwa keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain. Mereka akan terlibat dengan kegiatan saling menerima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan.

Pernyataan yang sudah dikatakan sebelumnya mengenai hubungan sesama karyawan, tentang perasaan nyaman yang timbul karena rasa kekeluargaan yang tinggi antara sesama karyawan membuat keharmonisan terjalin dilingkungan bekerja. Hal ini dinyatakan 67% responden berpendapat positif, bahwa didalam perusahaan tersebut memiliki tingkat keharmonisan yang baik dalam hubungan pekerjaan. Ini sesuai dengan teori Alderfer dalam Sutrisno [2] yang menyatakan bahwa keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain. Mereka akan terlibat dengan kegiatan saling menerima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan.

Terlihat ada 63% responden menyatakan positif mengenai hubungan antara atasan dan bawahan tidak kaku. Tidak hanya hubungan antara sesama karyawan yang dirasa sangat harmonis, tetapi hubungan antara atasan dan bawahan pun terjalin baik. Hal ini dibuktikan perlakuan atasan yang tetap santun dalam memberikan perintah, sehingga bawahan tetap merasa dihargai dan melaksanakan pekerjaan dengan senang hati. Ini sesuai dengan teori Alderfer dalam Sutrisno [2] yang

menyatakan bahwa keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain. Mereka akan terlibat dengan kegiatan saling menerima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan.

Pernyataan 56% responden berpendapat positif, mengenai pimpinan atau atasan yang tidak segan dalam memberikan pujian apabila bawahan memiliki hasil kerja yang baik. Hal ini dirasakan para responden apabila mereka memiliki hasil kerja yang baik, seorang atasan tidak akan merasa segan untuk memuji dan merasa bangga atas hasil kerja maksimal yang dilakukan oleh bawahannya. Ini sesuai dengan teori Alderfer dalam Sutrisno [2] yang menyatakan bahwa keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain. Mereka akan terlibat dengan kegiatan saling menerima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan.

Beberapa responden berpendapat positif sebanyak 51% dalam hal berkomunikasi dengan rekan kerja yang berbeda departemen dengan baik. Karena sekali pun saat bekerja, para responden tidak memiliki waktu untuk berkomunikasi atau hanya sekedar bertegur sapa dengan rekan kerja yang berbeda departemen. Tetapi Shangri-La, memberikan kesempatan di waktu-waktu tertentu untuk saling lebih mengenal antara karyawan (*outing*). Sehingga hubungan antara sesama rekan kerja terjalin baik. Ini sesuai dengan teori Alderfer dalam Sutrisno [2] yang menyatakan bahwa keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial

sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain. Mereka akan terlibat dengan kegiatan saling menerima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan.

Ada 52% responden menyatakan positif mengenai, karyawan yang mampu bekerjasama dengan baik antara karyawan yang berbeda departemen. Dalam hal ini responden menyatakan, bahwa kerjasama yang baik terlihat ketika ada satu departemen yang merasa kekurangan bahan atau tidak memiliki alat yang dibutuhkan. Departemen lain siap memberikan apa yang dibutuhkan oleh departemen tersebut. Mengenai ini perlunya hubungan baik antara sesama karyawan yang berbeda departemen. Ini sesuai dengan teori Alderfer dalam Sutrisno [2] yang menyatakan bahwa keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain. Mereka akan terlibat dengan kegiatan saling menerima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan.

Berdasarkan pernyataan di atas 64% responden menyatakan positif bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini di buktikan dari beberapa responden yang diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk membawa nama perusahaan dalam ajang kompetisi yang di adakan beberapa hotel. Sesuai dengan pernyataan yang dinyatakan Alderfer dalam Sutrisno [2] yaitu kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri.

Dalam hal ini responden memberikan penilaian tentang perusahaan yang memperhatikan jenjang karir para karyawan, sebanyak 54% menyatakan positif. Terbukti para responden yang mengerjakan tugas dengan baik dan tidak pernah menyalahi aturan perusahaan, mendapatkan apresiasi berupa kenaikan jenjang karir yang diberikan perusahaan. Alasan tersebut membuat para responden lebih giat dan disiplin dalam bekerja, sehingga mendapatkan posisi yang baik di perusahaan. hal tersebut telah sesuai dengan pernyataan yang dinyatakan Alderfer dalam Sutrisno [2] yaitu kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri.

Mengenai responden yang menikmati kepuasan saat berhasil menyelesaikan tugas dengan baik, menyatakan 47% positif. Berdasarkan pernyataan dari para responden, kepuasan dalam menyelesaikan suatu tugas sangat mempengaruhi suasana hati. Dengan berhasilnya tugas yang mereka kerjakan membawa rasa tenang sampai kembali lagi kerumah. Dengan demikian, saat bertemu dengan keluarga dirumah sudah tidak

khawatir lagi memikirkan tugas ditempat kerja. Hal tersebut sangat sesuai dengan pernyataan yang dinyatakan Alderfer dalam Sutrisno [2] yaitu kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri.

Responden memberikan penilaian pada pernyataan diatas mengenai perusahaan yang mendukung setiap bakat dan kemampuan karyawan yang berkaitan dengan kinerja, sebanyak 58% berpendapat positif. Hal ini dibuktikan oleh perusahaan dengan menyediakan fasilitas yang dapat menunjang setiap bakat dan kemampuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan kinerja. Contohnya adalah perusahaan mampu memberikan pendidikan kepada karyawan yang memiliki bakat atau kemampuan lebih dibidangnya. Sesuai dengan pernyataan yang dinyatakan Alderfer dalam Sutrisno [2] yaitu kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri.

Tabel 5. Hasil pendapat responden berdasarkan kinerja

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.	42	42	23	23	17	17	7	7	11	11
2	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.	48	48	15	15	6	6	6	6	25	25
3	Saya menyelesaikan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.	37	37	22	22	30	30	4	4	7	7
4	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	35	35	24	24	28	28	7	7	6	6
5	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan pengawasan minimum.	46	46	25	25	14	14	6	6	9	9
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, rapi, dan tuntas.	35	35	30	30	27	27	2	2	6	6

Tabel Lanjutan

7	Saya selalu patuh terhadap peraturan perusahaan.	38	38	21	21	30	30	8	8	3	3
8	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa ijin dan alasan.	26	26	29	29	33	33	4	4	8	8
9	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.	34	34	20	20	34	34	4	4	8	8
10	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan perusahaan.	47	47	28	28	8	8	9	9	8	8
11	Saya selalu memperhatikan setiap detail pekerjaan yang saya lakukan.	28	28	26	26	31	31	4	4	11	11
12	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang sudah saya kerjakan, apakah sudah sesuai dengan prosedur kerja.	19	19	31	31	36	36	5	5	9	9

Sumber : Data primer yang telah diolah

Mayoritas 65% responden menyatakan positif terhadap tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini dikatakan para responden bahwa mereka mampu memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan, bahkan terkadang mampu melampauinya. Andai pun terjadi kegagalan pencapaian, itu dikarenakan adanya kesalahan teknis. Pernyataan tersebut sesuai dengan teori Wibowo [6] yang menyatakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan.

Ada sebanyak 63% responden menilai positif, terhadap perusahaan memberikan target kerja dengan penuh perhitungan. Dalam hal ini, responden menjelaskan tentang pembuktian dari penetapan target yang penuh perhitungan. Yaitu adalah dengan tercapainya setiap target sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, sangat sedikit dari mereka yang tidak dapat melampaui target kerja yang ditentukan. Pernyataan tersebut sesuai dengan teori Wibowo [6] yang menyatakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan.

Responden yang menyelesaikan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan

sebanyak 59% berpendapat positif. Para responden menjelaskan bahwa mereka memang menyelesaikan pekerjaan dengan memperhitungkan waktu, karena sangat penting bagi mereka membagi jam kerja demi terciptanya ketepatan waktu yang sudah di atur oleh perusahaan. Pertanyaan ini sesuai dengan teori Wibowo [6] kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan.

Sebanyak 59% responden berpendapat positif saat menyatakan skill yang mereka miliki sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Selain dari adanya persyaratan yang diajukan oleh perusahaan saat penerimaan tenaga kerja atau karyawan, responden pun juga menyatakan bahwa mereka memang memilih pekerjaan yang sesuai dengan skill atau kemampuan yang mereka miliki. Karena hal itu mampu memengaruhi responden dalam menjalankan tugasnya. Pertanyaan ini sesuai dengan teori Wibowo [6] kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja

atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan

Dilihat pada tabel diatas bahwa 71% responden menyatakan positif, mengenai pernyataan tentang penyelesaian tugas yang tepat pada waktunya tanpa adanya pengawasan atau dengan pengawasan yang minimum. Pernyataan responden dalam hal ini sangat tegas dan jelas, bahwa mereka menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Sehingga tugas mereka dapat terselesaikan tepat pada waktunya, sekalipun tanpa adanya pengawasan dari atasan atau pimpinan mereka. Hal tersebut sesuai dalam jurnal Suwati [9] menyatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut”: Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Pernyataan pada tabel diatas tentang penyelesaian tugas dengan teliti, rapi dan tuntas, mendapatkan respon 65% berpendapat positif. Dibuktikan dengan adanya pernyataan dari banyak responden yang mengakui sering mendapatkan pujian dari atasan mereka, bahkan beberapa responden mendengar langsung pujian dari pelanggan mengenai hasil kerja mereka. Hal tersebut sesuai dalam jurnal Suwati [9] menyatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut”: Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau

dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Ada 59% responden yang menyatakan positif tentang pernyataan mengenai kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Menurut para responden patuh terhadap peraturan perusahaan selain suatu keharusan, juga sangat mempengaruhi terhadap kinerja dan hasil kerja para responden. Dengan mematuhi peraturan, maka akan tercipta pula ketertiban dan kenyamanan dalam bekerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan jurnal Suwati [9] yang menyatakan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Saat responden dihadapkan pada pernyataan mengenai responden yang tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa ijin dan alasan, 55% berpendapat positif. Hal tersebut karena, saat menjalankan tugasnya para responden tidak memiliki kesempatan untuk keluar dari lingkungan kerja. Kecuali saat ada keperluan yang sangat mendesak, seperti kekurangan bahan baku sehingga mengharuskan responden keluar dari lingkungan kerja untuk melengkapinya. Pernyataan tersebut sesuai dengan jurnal Suwati [9] yang menyatakan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Responden yang menyatakan positif sebanyak 54% terhadap pernyataan mengenai melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan. Bagi para responden hal tersebut dikarenakan masing-masing karyawan memiliki *jobdesk* yang memang sudah diatur berdasarkan tanggung jawab dari masing-masing departemen. Sehingga dalam hal ini peran atasan tidak terlalu banyak, mereka hanya mengawasi hasil kerja dari tiap karyawannya. Dalam pernyataan tersebut telah sesuai dengan jurnal yang ditulis oleh Suwati [9] yang megemukakan beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai (staf), yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, hubungan interpersonal, pelayanan, nilai, efektifitas kerja, serta kemandirian.

Menurut pernyataan pada tabel diatas 75% responden menilai positif terhadap pernyataan bahwa responden mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan perusahaan. pernyataan ini dijelaskan oleh para responden bahwa mereka di berikan kebebasan berinovasi oleh perusahaan dan setiap akan dimulai pekerjaan para atasan masing-masing memberikan briefing yang berisi tentang target dan koreksi kerja, dan juga masukan ide-ide atau gagasan baru yang dimiliki oleh para responden. Dalam pernyataan tersebut telah sesuai dengan jurnal yang ditulis oleh Suwati [9] yang megemukakan beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai (staf), yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, hubungan interpersonal, pelayanan, nilai, efektifitas kerja, serta kemandirian.

Dalam pernyataan diatas responden memberikan nilai positif sebesar 54%, mengenai perhatian pada setiap detail pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal ini dibuktikan oleh para responden dengan hasil kerja mereka yang sangat memperhatikan setiap detail dari pekerjaan

yang mereka kerjakan. Sehingga hasil kerja mereka memiliki kualitas kebersihan, kerapihan dan ketepatan waktu yang maksimal. Pernyataan tersebut sesuai dengan jurnal yang dibuat oleh Suwati [9] mengatakan bahwa dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut: Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan, mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri, mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut, melakukan rencana tindakan tersebut, melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum, mulai dari awal, apabila perlu.

Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang sudah saya kerjakan, apakah sudah sesuai dengan prosedur kerja. Pernyataan tersebut dinilai responden positif sebanyak 50%. Hal ini dibuktikan oleh para responden dengan adanya pengecekan ulang yang dilakukan selain oleh karyawan, pengecekan dilakukan kembali oleh atasan setiap departemen. Dalam hal tersebut, dapat menghindari kesalahan atau keluhan yang terjadi pada hasil kerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan jurnal yang dibuat oleh Suwati [9] mengatakan bahwa dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut: Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan, mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri, mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut, melakukan rencana tindakan tersebut, melakukan evaluasi apakah

masalah tersebut sudah teratasi atau belum, mulai dari awal, apabila perlu.

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 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	6,95195912
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,747
Asymp. Sig. (2-tailed)		,633

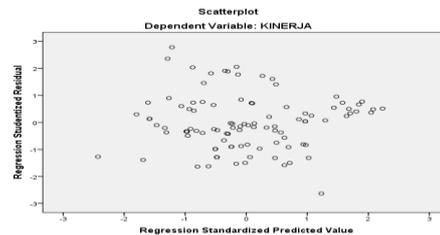
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : SPSS data yang diolah penulis

Dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dengan taraf nyata $\alpha = 5\% = 0,05$, nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov Smirnov pada tabel diatas ditentukan nilai signifikansi adalah $0,645 > 0,05$, dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan hasil analisis diatas kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 1. Heteroskedastisitas

Sumber : SPSS data yang diolah penulis

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 sebagaimana seperti pada gambar 1.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi linear berganda yang terdiri atas dua atau lebih variable bebas atau *independent variable*, dimana akan diukur tingkat asosiasi (ke-eratan) hubungan atau pengaruh antar variable bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independen. Jika variable bebas saling berkolerasi, maka variable ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variable bebas yang nilai korelasi antar sesame variable bebas sama dengan nol.

Tabel 7. Uji multikolinearitas

Variabel	Tolerrance	Nilai VIF	Keterangan
Kompensasi	,914	1,094	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi	,914	1,094	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : SPSS data yang diolah penulis

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable secara signifikan mempunyai hubungan yang

linier atau tidak. Untuk uji linearitas pada SPSS versi 20 digunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variable dikatakan mempunyai hubungan linear

bila nilai signifikan pada Linierity kurang dari 0,05.

Tabel 8. Uji linearitas

		ANOVA				
		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja*Kompensasi	Linearity	2537,797	1	2537,797	55,256	,000
Kinerja*Motivasi	Linearity	977,065	1	977,065	15,273	,000

Sumber : SPSS data yang diolah penulis

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan *software* SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi x_1 pada linierity sebesar ,000 dan nilai signifikansi x_2 pada linearity ,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi, dan variabel motivasi terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda. Hal ini terjadi karena variabel independen mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel kompensasi dan variabel motivasi dengan kinerja.

Tabel 9. Analisis regresi linier berganda

Model		Unstandardized	Standardized
		B	Coefficient Beta
1	(Constant)	11,956	
	Kompensasi	,648	,517
	Motivasi	,179	,207

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : SPSS data yang diolah penulis

Dari tabel di atas ditemukan bahwa model regresi linier yang dihasilkan adalah:

$$\text{Kinerja} = 11,956 + 0,648 \text{ kompensasi} + 0,179 \text{ motivasi} + \varepsilon$$

1. Nilai konstanta = 11,956 memberikan arti bahwa kompensasi akan bernilai 11,956 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
2. Terjadi kompensasi sebesar 0,648 maka kinerja akan menjadi naik sebesar 0,648 kali.
3. Terjadi motivasi sebesar 0,179 maka kinerja akan menjadi naik sebesar 0,179 kali.

Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi berbanding lurus dengan kinerja dan motivasi berbanding lurus dengan kinerja.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Shangri-La Jakarta, maka perlu menggunakan uji F (ANOVA). Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2835,716	2	1417,858	28,745	,000 ^b
	Residual	4784,644	97	49,326		
	Total	7620,360	99			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0,05) , diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf nyata tersebut. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi dan variabel motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Shangri-La Jakarta.

Dengan demikian variabel kompensasi dan variabel motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yensy [8] yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja. Menurut Hasibuan [1] kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan.

Uji Parsial dengan Uji t

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

Tabel 11. Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,635	,010
	Kompensasi	6,138	,000
	Motivasi	2,458	,016

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : SPSS data yang diolah penulis

Hasil uji t untuk variabel x_1 (kompensasi) diperoleh dengan tingkat signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka $0,000 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima, bahwa kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sama seperti hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Yensy [8]. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan mampu memicu semangat bagi para karyawan. Hal itu akan membuat hasil kerja yang dihasilkan oleh para karyawan menjadi baik dan maksimal. Hasibuan [1] Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Hasil uji t untuk variabel x_2 (motivasi) diperoleh dengan tingkat signifikansi 0,016 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka $0,016 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis kedua dapat diterima, bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa setiap motivasi yang didapatkan dari manapun atau motivasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan akan mampu membuat semangat dalam bekerja seorang karyawan. Hal itu mampu meningkatkan hasil kerja yang baik dan dapat membuat kerja menjadi maksimal. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suwati [9]. Menurut Sutrisno [2] Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, makan haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karna motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi mampu menjadikan manusia dapat menjalankan atau menghendaki sesuatu yang diberikan

oleh organisasi. Dan motivasi yang baik juga mampu menghasilkan kinerja yang maksimal.

Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Variabel	Parsial	Kategori	Koefisien Determinasi	r_{tabel}	Kesimpulan
Kompensasi	0,577	Korelasi Sedang	33,29%	0,196	Nyata
Motivasi	0,358	Korelasi Lemah	12,81%	0,196	Nyata
Simultan	0,610	Kolerasi Kuat	37,21%	0,196	Nyata

Sumber : SPSS data yang diolah penulis

Berdasarkan hasil analisis pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing – masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel kompensasi dengan kinerja artinya ada hubungan yang nyata tetapi sedang, sebab r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,577 >0.196. Hal ini dikarenakan pada pernyataan tentang “Perusahaan tempat saya bekerja , memberi pesangon kepada karyawan yang pensiun.” Sebanyak 23% responden berpendapat negatif, hal ini disebabkan beberapa responden berpandangan bahwa mereka menginginkan uang pensiun yang diberikan oleh perusahaan bukan hanya sekedar uang pesangon. Nilai koefisien determinasi kompensasi sebesar 33,29%.

Hal ini sesuai dengan pengertian kompensasi menurut Zainal et al. [4] bahwa kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan, salah satunya adalah uang pesangon. Dalam hal ini beberapa perusahaan memiliki perbedaan dalam peraturan ada yang mendapatkan uang pensiun pada akhir masa jabatan para karyawan dan ada pula yang mendapatkan uang pesangon. Khususnya di Hotel Shangri-La Jakarta yang memang memberikan hanya uang pesangon tidak untuk uang pensiun bagi karyawannya.

Pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing – masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel motivasi dengan kinerja

artinya ada hubungan yang nyata tetapi lemah, sebab r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,358 >0.196. hal ini dikarenakan pada pernyataan tentang “Fasilitas dan jasa keamanan yang dimiliki perusahaan sudah cukup memadai” sebanyak 32% responden merasa sangat tidak setuju karena menurut sebagian para responden menyatakan bahwa fasilitas yang dimiliki perusahaan masih kurang baik, hal ini karena bebrapa responden pernah memiliki pengalaman barang yang mereka miliki hilang. Dan juga fasilitas tentang kesehatan yaitu klinik yang bertempat agak jauh, serta memiliki pelayanan yang lambat. Hal itu menyebabkan ketidak nyamanan yang timbul dari para responden. Nilai koefisien determinasi variabel motivasi sebesar 12,81%.

Hal ini sesuai dengan motivasi menurut Sutrisno [2] Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, makan haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karna motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Secara simultan diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel kompensasi dan variabel motivasi secara bersama-sama adalah 0,610 artinya ada hubungan yang nyata pada kategori kuat dan positif antara variabel kompensasi dan

variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Shangri-La Jakarta. Kemampuan kedua variabel untuk menjelaskan keragaman kinerja adalah 37,21%, hal ini memberi arti bahwa persentase pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi terhadap kinerja sebesar 37,21%. Sedangkan sisanya sebesar 62,79% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini antara lain lingkungan kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan berbagai faktor lainnya.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Hasibuan [1], yang menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh kerja buruh dan pemerintah. Jadi, kompensasi dan motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan bab V dengan menggunakan SPSS Version 20 dapat diketahui bahwa :

1. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Shangri-la Jakarta walaupun masih dalam kategori sedang. Ini disebabkan terdapat pada indikator kompensasi tidak langsung tentang pernyataan perusahaan yang memberikan uang pesangon kepada karyawan yang pensiun, mendapat sebesar 23% responden berpendapat negatif.
2. Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Shangri-La Jakarta walaupun masih dalam kategori lemah. Ini disebabkan terdapat pada indikator *existence* (kebutuhan) tentang pernyataan fasilitas dan jasa keamanan yang

dimiliki perusahaan sudah cukup memadai, mendapat sebesar 32% responden berpendapat negatif.

3. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Shangri-La Jakarta dalam kategori kuat. Hal ini ditunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,610 dengan koefisien determinasi sebesar 37,21%.

Saran

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

1. Perlunya pemberian kompensasi yang adil sesuai dengan beban kerja karyawan, karena dengan perbedaan pemberian kompensasi dan beban kerja karyawan akan menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan. Sehingga akan menurunkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya penulis berharap variabel yang digunakan untuk diteliti berbeda dengan penelitian ini, sebaiknya menggunakan variabel lain antara lain lingkungan kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan berbagai faktor lainnya.

Daftar Pustaka

- [1.] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [2.] Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- [3.] Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

- [4.] Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- [5.] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [6.] Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada.
- [7.] Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [8.] Yensy, Nurul Astuti. 2010. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMAN 2 Agamakmur, Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Triadik, Vol 13*. Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.
- [9.] Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 1, Nomor 1, 2013: 41-55*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Mulawarman.
- [10.] Posuma, Christilia O. 2013. Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 646-656
- [11.] Wijaya, Tanto, dan Andreani, Fransisca. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*. Vol. 3, No. 2, (2015)
- [12.] Kasenda, Ririvega. 2013. Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 853-859.