



FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN HOTEL @HOM SEMARANG

Heri Prabowo

Universitas PGRI Semarang

Info Article

History Article:

Submitted : 10 April 2021

Revised : 2 Mei 2021

Accepted : 6 Mei

Keywords:

*motivation, training,
compensation, employee
performance*

ABSTRACT

This research to identify factors that affect performance. The research was done by quantitative approach. Variable which is variable of motivation, training and compensation. Technique of sampling at research location by paying attention amount of population that is 50 people, hence sampling technique using census method, that is all population used as research sample. Analysis of data using IBM SPSS 20.0 for Windows, the results show there is a positive and significant influence of variable motivation on employee performance, training has a positive and significant impact on employee performance, compensation has a positive and significant impact on employee performance..

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Variabel yaitu variabel motivasi, pelatihan dan kompensasi. Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah 30 orang. Analisis data menggunakan IBM SPSS 20.0 for Windows, hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2009). Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Mathis (2006) dalam Primajaya (2010) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu (1) kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian, (2) usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, (3) dukungan organisasi meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu : perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau *outcomes* yang dipakai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, pelatihan dan kompensasi.

Motivasi juga merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena jika ditinjau lebih lanjut, terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi tinggi mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai motivasi rendah kurang mampu dalam memenuhi target yang diterapkan perusahaan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila kebutuhannya untuk berprestasi (*achievement*), untuk mendapatkan kekuasaan (*power*) dan untuk afiliasi (*affiliation*) terpenuhi. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi dalam diri seorang karyawan, maka karyawan akan menjadi termotivasi bekerja dan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya optimal untuk mencapai kinerjanya. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula (Robbins, 2006).

Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan (Nawawi, 2003).

Selain pelatihan, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan

perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2009). Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Simamora, 1997 dalam Lukmanul dkk, 2012).

Pada Hotel @Hom Semarang sebagian dari kondisi-kondisi kondusif dalam menjaga motivasi karyawan itu juga sudah jadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia / HRD nya. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi, program reward untuk karyawan berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi. Misalnya adanya penempatan karyawan yang hanya pada posisi / bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama, beberapa karyawan merasa perlu peningkatan keterampilan.

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri, dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk, program atau apapun yang diinginkan oleh perusahaan, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson et al. (1997) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Motivasi Teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hierarchy*) dari Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non- materi. Secara garis besar tersebut, teori jenjang kebutuhan dari Maslow dari yang rendah ke

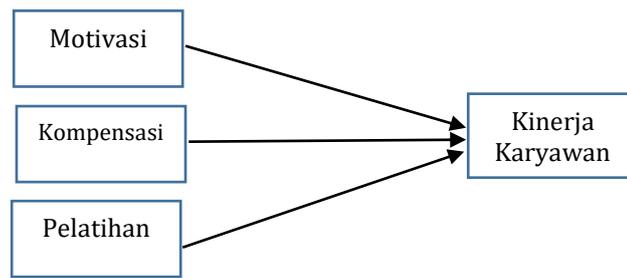
yang paling tinggi yang menyatakan bahwa manusia tidak pernah merasa puas, karena kepuasannya bersifat sangat relatif maka disusunlah hirarki kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya (*physical need*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah, apabila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarki kebutuhan yang lainnya.
2. Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya (*safety need*).
3. Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar (*social needs*).
4. Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan kemasyhuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (*the need for self actualization*). Kebutuhan tersebut sering terlihat dalam kehidupan kita sehari-hari melalui bentuk sikap dan perilaku bagaimana menjalankan aktivitas kehidupan.
5. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan (*esteem need*).

Pengembangan Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lukmanul, dkk (2012) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Okky Setiawan (2012), Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) serta Lia Fauziah (2013) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara pelatihan dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi pelatihan karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lukmanul, dkk (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dkk (2013) dan Lia Fauziah (2013) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara kompensasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi. Dari teori yang ada dan penelitian sebelumnya maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut;



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Dari model penelitian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut;

- H₁ : Motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel @Hom Semarang
- H₂ : Pelatihan terhadap kinerja karyawan di Hotel @Hom Semarang
- H₃ : Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel @Hom Semarang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu untuk menggambarkan ada tidaknya pengaruh antara variabel Y (dependen) dengan variabel X (independen) dalam suatu kegiatan tertentu. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono : 2004). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi untuk penelitian ini adalah karyawan Hotel @Hom Semarang dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program *IBM SPSS 20.0 for Windows* dapat dilihat rangkuman hasil olah data penelitian sebagai berikut :

TABEL 1
HASIL OLAH DATA KOEFISIEN REGRESI

Variabel Independen	Nilai Standardized Coefficient	Nilai t hitung	Nilai Signifikansi
Motivasi	0,612	3,580	0,002
Pelatihan	0,831	10,251	0,000
Kompensasi	0,425	4,988	0,000

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,612 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan sebesar 0,612 atau 61,2% dengan anggapan pelatihan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) adalah tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lukmanul, dkk (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Lia Fauziah (2013) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,831 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan sebesar 0,831 atau 83,1% dengan anggapan motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_3) adalah tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Okky Setiawan (2012), Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) serta Lia Fauziah (2013) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tinjauan referensi pelatihan Menurut Rivai (2005), pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Menurut Captureasia (2009), pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebuah wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu. Pelatihan yang baik memiliki ciri-ciri antara lain: mengembangkan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan; diberikan secara instruksional; obyeknya seseorang atau sekelompok orang; prosesnya mempelajari dan mempraktekkan dengan menuruti prosedur sehingga menjadi kebiasaan; dan hasilnya terlihat dengan adanya perubahan, tepatnya perbaikan cara kerja di tempat kerja. Analisis kebutuhan pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (*performance deficiencies*).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi kompensasi (X_3) sebesar 0,425 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan sebesar 0,425 atau 42,5% dengan anggapan motivasi kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) adalah tetap. Jadi semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Lukmanul, dkk (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh

Setiawan dkk (2013) dan Lia Fauziah (2013) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sjafriz (2009), keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; ceteris paribus. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum. Henry Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan. Memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan dengan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu motivasi, pelatihan dan kompensasi pada koefisien regresi bertanda positif menandakan hubungan yang searah. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa apabila nilai variabel motivasi, pelatihan dan kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan pada Hotel @Hom Semarang akan meningkat pula. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan selalu menumbuhkan motivasi pada karyawan, penyelenggaraan program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan serta peningkatan kompensasi yang didasarkan atas kinerja karyawan

Keterbatasan Penelitian

Nilai Adjusted R Square sebesar 68,9% artinya masih terdapat 32,1% variabel yang mempengaruhi kinerja diluar variabel yang diusulkan dalam penelitian ini, maka penelitian yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan faktor lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Agusta, Leonardo. Sutanto, Eddy Madiono. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Agora Vol.1, No.3, (2013). Retrieved from Universitas Kristen Petra database
- Bernardin and Russel. 1993. *Human Resources Management*. New York : Prentice Hall.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks.

- Hakim, Lukmanul. 2012. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: CV Wacana Prima
- Hany, T. Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF E.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- I Wayan Oky Setiawan dan Ni Ketut Sariyathi., (2013), *Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Parigata Resort And Spa Sanur, Bali.*, Jurnal Online Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD)
- Fauziah, Lia. 2013. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nadira Prima Semarang*. Semarang. Universitas Dian Nuswantoro Semarang
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Rhineka Cipta.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Versi 10 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Nasution. 2000. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.