

SKRIPSI

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PESONNA
MAKASSAR**

INDRA HIDAYAT

10572 045 8313



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017**

SKRIPSI

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PESONNA
MAKASSAR**

INDRA HIDAYAT

105720458313

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2017

HALAMAN PESETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pesonnamakassar

Nama Mahasiswa : Indra Hidayat

No. Stambuk / Nim : 105720458313

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Skripsi Ini Telah Diperiksa Dan Diajukan Didepan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) Pada Hari Sabtu, Tgl 07 Oktober 2017. Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Oktober 2017

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Abd. Muttalib., S.E., MM
NBM : 1158042



Muh. Nur Raszyd SE.,MM
NBM : 1085576

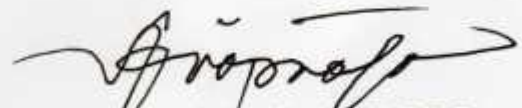
Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan



Ismail Rasulong SE.,MM
NBM : 1903078




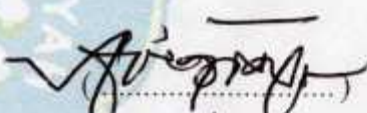
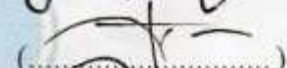
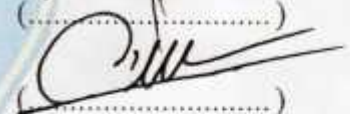



Moh. Aris Pasigai, SE.,MM
NBM : 1093485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 160/2017 Tahun 1439 H/2017 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Sabtu, 7 Oktober 2017 M/17 Muharram 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 9 Oktober 2017

Panitia Ujian :
Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar) 
Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE, MM. 
2. Dr. A. Jam'an, SE, MM. 
3. Ismail Badollahi, SE, M.Si. Ak. 
4. Abdul Muttalibh, SE, MM. 

ABSTRAK

INDRA HIDAYAT.2017. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pesonna Makassar. Dibimbing oleh Abd.Muttalib dan Muh. Nur Rasyid.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dimensi Kualitas kehidupan kerja (Lingkungan kerja, Partisipasi dan Sistem imbalan) terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pesonna Makassar. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner dengan menggunakan 100 sampel. Metode yang digunakan yaitu Analisis Regresi berganda, Uji t dan Uji F, untuk mengetahui variable bebas yang berpengaruh dalam pengolahan data menggunakan alat bantu SPSS *for windows versi 22,0*

Dalam metode analisis data menggunakan analisis data kuantitatif, analisis regresi berganda. pada regresi berganda variabel independen (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y) jumlahnya lebih dari satu. Variabel dependen adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen adalah lingkungan kerja (X1), partisipasi kerja (X2), system imbalan (X3). Sehingga persamaan regresi bergandanya adalah $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa dimensi system imbalan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Pesonna Makassar, dimana persamaan regresi $Y = 7,801 + 0,-024 X1 + 0,179 X2 + 0,581 X3$ yang berarti pula bahwa hipotesis yang diajukan adalah diterima. Sedangkan hasil analisis secara persial yaitu lingkungan kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Hotel Pesonna Makassar.

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

INDRA HIDAYAT.2017. *Influence of quality work of life to employees performance at Hotel of Pesonna Makassar. Guided by Abd.Muttalib and of Muh. Nur Rasyid.*

This Research aim to to know how big influence of dimension of Quality work of life (Environmental of job/activity, Participation and System reward) to employees performance at Hotel of Pesonna Makassar. Model which is used in this research is method of kuesioner by using 100 sampel. used method that is Analysis of Regresi doubled, test of T and Test of F, to know free variable which have an effect on in data processing use appliance assist SPSS version windows for 22,0.

In method analyse data use quantitative data analysis, analysis of regresi doubled. at doubled regresi of independent variable (variable X) reckoned by is its influence to variable of dependen (variable Y) its amount more than one. variable of Dependen [is] employees performance. While independent variable is job/activity environment (X1), job/activity participation (X2), reward system (X3). So that equation of doubled regresi it is $Y=A+B1X1+B2X2+B3X3+E$.

Result of research analysis indicate that dimension of system reward by simultan influence Hotel employees performance of Pesonna Makassar, where equation of Y regresi = $7,801 + 0,-024 X1 + 0,179 X2 + 0,581 X3$ meaning also that hypothesis the raised is accepted. While result of analysis by persial that is job/activity environment do not its influence signifikan to Hotel employees performance of Pesonna Makassar

Keyword : Quality Work Of Life, Performance Employees

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah kami ucapkan kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan Hidayat, taufik dan Rahmatnya, sehingga penulisan Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang berharga kepada kami selama penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada terhormat :

1. Bapak Dr.H.Abd.Rahman Rahim.,SE.,MM. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong.,SE.,MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Aris Pasigai.,SE.,MM. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Abd. Muttalib.,S.E.,MM Selaku pembimbing I dan Bapak Muh.Nur Rasyid.,SE.MM selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini terselesaikan.
5. Kepada kedua orang tua Ayahanda M. Amin. S dan ibunda Suhaedah Banda, terima kasih karena memberikan motivasi, doa yang tiada henti-hentinya dan bantuan moril maupun material.
6. Fira Afriani, yang selalu siap membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.

7. Master 13, Tim Work Monster, Kakanda, dan Adinda saya khususnya di jurusan Manajemen dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang senantiasa memberikan motivasi kepada penulis.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah terkait dalam penulisan skripsi ini semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan. Amin..

Makassar, September 2017

INDRA HIDAYAT

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Konsep Kualitas Kehidupan Kerja.....	8
B. Kinerja Karyawan	16

C. Penelitian Terdahulu	25
D. Kerangka Pikir	26
E. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Tempat Dan Waktu Penelitian	29
B. Jenis Dan Sumber Data.....	29
C. Populasi Dan Sampel	30
D. Metode Pengumpulan Data.....	31
E. Metode Analisis Data.....	32
F. Defenisi Operasional Variabel.....	34
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	36
A. Sejarah Singkat	36
B. Visi Dan Misi Perusahaan.....	37
C. Struktur Organisasi Perusahaan	38
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Analisis Deskriptif	39
B. Analisis Deskriptif Dan Perhitungan Skor Variabel X Dan Y	43
C. Uji Validitas dan Uji Reabilitas	47
D. Analisis Regresi Linear Berganda	49
E. Uji Hipotesis	50
F. Pembahasan.....	53
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	56

A. Kesimpulan	56
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Mapping Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 2 Responden berdasarkan jenis kelamin.....	40
Tabel 3 Responden berdasarkan umur.....	40
Tabel 4 Responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	41
Tabel 5 Responden berdasarkan gaji per bulan.....	42
Tabel 6 Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	43
Tabel 7 Tanggapan Responden Variabel Partisipasi Kerja (X2).....	44
Tabel 8 Tanggapan Responden Variabel Sistem Imbalan (X3).....	45
Tabel 9 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	46
Tabel 10 Uji Validitas.....	47
Tabel 11 Uji Reabilitas.....	48
Tabel 12 Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
Tabel 13 hasil Uji t.....	51
Tabel 14 hasil Uji f.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Teoritis Penelitian.....	27
Gambar 2 Struktur Organisasi Perusahaan	38

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner	2
Output Spss	5
Hasil Responden	30
Surat keterangan penelitian.....	31
Riwayat Hidup	33

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Tekanan persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Perusahaan beradaptasi dengan lingkungannya dalam artian perusahaan harus melakukan lingkungan dalam organisasinya yang sesuai dengan lingkungan administratif perusahaan. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen SDM, seperti pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel. Seiring dengan berubahnya komposisi dari tenaga kerja, berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan SDM. Perusahaan harus memonitor perubahan kebutuhan tersebut jika mereka ingin mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal yang memengaruhi kinerja adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam upaya memberdayakan karyawan dan pengembangan karyawan, pihak manajerial berupaya melakukan tugas fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, directing* dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran (Hasibuan, 2002:10). Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang *fair* dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi dengan memerhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Musharfan Suneth (2012) terhadap karyawan PT.Bank Sulselbar menyebutkan bahwa karyawan ingin diperlakukan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja. Kinerja yang

bagus akan dihasilkan pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia dewasa. Ada beberapa dimensi kualitas kehidupan kerja di Bank Sulselbar, diantaranya adalah system imbalan yang kompetitif, lingkungan kerja yang memadai, dan partisipasi kerja.

Penelitian ini mengambil *starting point* penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Musharfan Suneth (2012) yang meneliti tentang pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel-variabel *quality of work life* yaitu partisipasi kerja, restrukturisasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini akan menguji kembali pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan instrument yang sama dengan peneliti sebelumnya yang telah dikembangkan dan diuji. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah: a) sampel dari penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Pesonna Makassar, sedangkan sampel penelitian yang digunakan Musharfan Suneth (2012) adalah karyawan dari bidang jasa perbankan dalam hal ini adalah PT. Bank Sulselbar kantor wilayah Makassar, b) Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil tiga variabel saja untuk diteliti.

Hotel Pesonna Makassar adalah badan usaha akomodasi atau perusahaan yang menyediakan pelayanan bagi masyarakat umum dengan fasilitas jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman, jasa layanan

kamar, serta jasa pencucian pakaian. Dalam hal melayani masyarakat umum, setiap karyawan dituntut untuk selalu ramah kepada setiap pengunjung yang datang ke Hotel tersebut. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi iklim kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* yang baik.

Pengertian *Quality of Work Life* menurut Nawawi (2001:53) adalah "program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik". Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program QWL, antara lain lingkungan kerja, sistem imbalan, partisipasi kerja, dan lain sebagainya. Program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus menerus untuk membangkitkan kinerja karyawan, misalnya dengan memberi kesempatan yang lebih baik dalam berpartisipasi, tantangan, harapan, dan kesejahteraan yang lebih menjanjikan.

Faktor lingkungan kerja mencakup kondisi keamanan lingkungan kerja, jaminan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja, kondisi umum kenyamanan di lingkungan kerja, jaminan keselamatan kerja, serta dukungan kondisi lingkungan terhadap keberhasilan kerja. Dari hasil observasi awal diidentifikasi bahwa faktor lingkungan kerja ini belum sepenuhnya diterapkan secara optimal di Hotel Pesonna Makassar, para karyawan ditempatkan dalam kondisi umum kenyamanan di lingkungan kerja yang belum optimal, padahal para karyawan sangat memerlukan suatu kondisi umum kenyamanan

di lingkungan kerja serta dukungan kondisi lingkungan terhadap keberhasilan kerja. Faktor partisipasi berupa keinginan keterlibatan karyawan dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasional secara proporsional, tetapi tidak berarti semua karyawan harus dilibatkan dalam pembuatan semua kebijakan. Faktor sistem imbalan diyakini merupakan suatu hal yang sangat penting karena semua pekerja membutuhkan imbalan yang dapat menutup kebutuhan pribadi dan keluarganya, sehingga diduga faktor sistem imbalan ini dominan memengaruhi kinerja karyawan di Hotel Pesonna Makassar. Untuk ini perlu diteliti apakah masalah sistem kinerja ini sudah dikelola dengan baik, adil dan wajar.

Perusahaan yang kurang memerhatikan faktor *Quality of Work Life* (QWL) sepertinya akan sulit mendapatkan atau memertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan (Umar, 2001:59).

Kinerja karyawan hanya dapat ditumbuhkan apabila kehidupan kerja menarik minat pekerja. Dalam artian pekerja betah dan bersedia mengerahkan segala kemampuannya dalam bekerja. Hal inilah yang menjadi alasan bagi penulis untuk memilih Hotel Pesonna Makassar

menjadi lokasi penelitian, dimana Hotel Pesonna Makassar selalu berusaha meningkatkan *Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) dengan menciptakan karyawan yang lebih baik sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Permasalahan inilah yang mendorong penulis untuk mengambil topik penelitian: “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pesonna Makassar”.

Mengingat faktor lingkungan kerja, partisipasi, dan sistem imbalan, merupakan variabel bebas dari *Quality of Work Life (QWL)* dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, maka dalam penelitian ini dilihat apakah ada pengaruh signifikan faktor *Quality of Work Life (QWL)* yang terdiri dari lingkungan kerja, partisipasi, dan sistem imbalan baik secara parsial atau simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pesonna Makassar. Analisis regresi berganda dimaksudkan untuk mengetahui keterkaitan antara variabel lingkungan kerja, partisipasi, sistem imbalan, dan kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Dengan melihat variabel bebas dari *Quality of Work Life* yang berupa lingkungan kerja, partisipasi, sistem imbalan dan lingkungan kerja dan variabel terikat berupa Kinerja Karyawan, maka masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh faktor-faktor *Quality Of Work Life* yang terdiri dari lingkungan kerja, partisipasi, dan sistem imbalan secara simultan terhadap Kinerja karyawan Hotel Pesonna Makassar.
2. Manakah di antara faktor-faktor kualitas kehidupan kerja (lingkungan kerja, partisipasi, dan sistem imbalan) yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Pesonna Makassar.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis sejauh mana pengaruh faktor *Quality of Work Life* yang terdiri dari partisipasi, sistem imbalan, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pesonna Makassar.
2. Untuk menganalisis faktor manakah diantara partisipasi, sistem imbalan, dan lingkungan kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pesonna Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja, sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan taraf kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) karyawan.
2. Hasil penelitian ini mampu menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya serta dapat dimanfaatkan oleh kalangan akademisi sebagai referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta pemahaman organisasi khususnya tentang *Quality of Work Life*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kualitas Kehidupan Kerja

1. Pengertian *Quality of Work Life*

Quality of Work Life (Kualitas kehidupan kerja) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi Sumber Daya Manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan. Karena itu, bukan saja karyawan yang harus puas tetapi karyawan juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal.

Sedangkan Hadari Nawawi (2008:23) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan.

Cascio (2006:24) menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu: Pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman,

keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain. Secara singkatnya, Cascio (2006:24) menyatakan bahwa “*quality of work life in terms of employees perceptions of their physical and mental well-being of work*” diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja

Perusahaan tertarik untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja secara umum mencoba untuk menanamkan kepada pegawai akan nyaman, keadilan, kebanggaan keluarga, demokrasi, kepemilikan, otonom, tanggung jawab dan fleksibilitas.

Luthans (2006:569) mengatakan bahwa *Quality of work life* adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. *Quality of work life* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan. Oleh sebab itu, esensi dari kualitas kehidupan kerja bagi karyawan merupakan upaya untuk

meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan kepuasan kerja, memenuhi harapan dan kebutuhan keluarga, serta memenuhi harapan karyawan seperti kehidupan yang lebih baik, kehidupan kerja yang lebih berarti dan bermanfaat bagi dirinya.

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality work of life (QWL)* memiliki 3 variabel bebas yang akan dibahas penulis, yaitu

a. Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

b. Partisipasi

Menurut Sajogyo (artikel :2002) “Partisipasi” adalah suatu proses dimana sejumlah pelaku bermitra punya pengaruh dan membagi wewenang di dalam prakarsa “pembangunan”, termasuk mengambil keputusan atas sumberdaya.

c. System imbalan (kompensasi)

Menurut Hasibuan (1994), dalam Irawan dkk (2000) kompensasi adalah semua pendapatan pegawai yang berbentuk uang atau barang langsung/tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Nitisemito (1982) dalam Irawan dkk (2000) berpendapat bahwa

kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

2. Karakteristik *Quality of Work Life*

Bernardin dan Russel (1993:520) mengemukakan bahwa karakteristik kualitas kehidupan kerja memusatkan pada beberapa bagian yaitu sebagai berikut:

- a. Kondisi kerja (keselamatan, kesehatan, lingkungan fisik)
- b. Pemberian upah dan reward
- c. Keamanan kerja
- d. Interaksi social
- e. Kemandirian
- f. Demokrasi (ikut serta dalam mengambil keputusan)
- g. Kepuasan kerja
- h. Kecukupan pendapatan
- i. Keikutsertaan karyawan
- j. Pelatihan yang diberikan pada karyawan, manajer dan staf untuk mendorong lebih professional, tanggung jawab terhadap peran baru.
- k. Meningkatkan keterampilan.
- l. Dorongan untuk pengembangan dan rotasi jabatan 13. Ikut serta pada perserikatan
- m. Pembentukan regu

Menurut Hadari Nawawi (2008:24) dimodifikasi dari Cascio (2006:25) dapat dijelaskan bahwa ada sembilan aspek pada sumber daya manusia yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan yaitu:

- a. Di setiap lingkungan organisasi atau perusahaan, karyawan memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dengan komunikasi yang lancar maka karyawan akan mendapatkan informasi- informasi penting secara tepat.
- b. Di suatu perusahaan setiap karyawan memiliki kesempatan untuk memberikan sumbangan dalam memecahkan konflik baik di perusahaan maupun konflik antar karyawan dilakukan secara terbuka, jujur, dan adil.kondisi tersebut sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan.
- c. Di suatu perusahaan setiap karyawan memerlukan kejelasan tentang pengembangan karier mereka dalam menghadapi masa depan. Untuk itu maka ditempuh melalui penawaran kenaikan jabatan, member kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan diluar perusahaan pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi.
- d. Di suatu perusahaan, setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan

pekerjaan sesuai dengan posisi, kewenangan, jabatan masing-masing.

- e. Di suatu perusahaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya.
- f. Di suatu perusahaan setiap karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil, wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung demi mensejahterakan kehidupan karyawan sesuai dengan posisi jabatannya.
- g. Setiap karyawan memerlukan keamanan di lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan para pekerja.
- h. Setiap perusahaan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikan sebagai karyawan tetap dengan

memiliki tugas-tugas reguler dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan untuk mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pension. Setiap karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

- i. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan bagi karyawan.

Hadari Nawawi (2008:23-26) setiap perusahaan atau organisasi harus mampu menciptakan rasa aman kepuasan dalam bekerja atau disebut dengan *Quality Of Work Life*, agar sumber daya manusia di lingkungan kerjanya menjadi kompetitif.

3. Faktor-Faktor *Quality Of Work Life*

Menurut Hanefah et. al yang di kutip Andri Hadi (2008:19) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tumbuh dan berkembang (*growth and development*)

Tumbuh dan berkembang untuk dapat mengembangkan segala keahlian dan performannya dalam tantangan menjalankan mutu pekerjaan di dalam perusahaan.

b. Partisipasi (*participation*)

Kesempatan pegawai yang diberikan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

c. Pengaruh lingkungan (*physical environment*)

Pegawai merasa nyaman dilingkungan tempat kerja yang dapat meningkatkan produktivitasnya.

d. Suvervisi (*supervision*)

Hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahannya dan dapat bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan, selain itu pimpinan dapat memberikan pengarahan dengan jelas akan tugas yang diberikan kepada bawahan agar dapat terselesaikan dengan baik.

e. Upah dan kesejahteraan (*pay and benefit*)

Kesempatan pegawai untuk memperoleh upah dan tunjangan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.

f. aktor sosial (*social relevance*)

Hubungan baik dengan rekan kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan aspek lain di dalam kehidupan di

lingkungan kerja.

g. Penyelarasan fungsi di tempat kerja (*workplace integration*)

Menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan mampu membentuk sebuah tim untuk menyelesaikan pekerjaan.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian 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. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moehoeriono, 2009:60-61). Menurut Anwar Prabu (2006:67) kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lain mengenai kinerja diungkapkan oleh Veithzal Rivai (2008:14) adalah tingkat hasil keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di

dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau intitusi kerja, dipengaruhi oleh banyak factor, baik factor dari dalam karyawan itu sendiri maupun factor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri (Moeheriono, 2009:63).

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, seperti yang dikemukakan oleh Henry Simamora yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:14), mengatakan bahwa:

“Kinerja dipengaruhi oleh tiga factor yaitu: 1) Faktor individual; kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. 2) Faktor Psikologis; presepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi. 3) Faktor Organisasi; sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.”

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh mangkunegara (2005:15), factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor internal

Faktor internal (disposisional) yaitu factor yang dihubungkan dengan sifat- sifat seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan orang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja buruk

disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

b. Faktor eksternal

Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungannya. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi

3. Penilaian Pekerja

Penilaian Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Robert dan Jackson (2006:382), yaitu penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemungkinan mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Selanjutnya Andrew E. Sikula yang dikutip Mangkunegara (2005:10), mengemukakan bahwa “penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai, dan potensi yang dapat dikembangkan penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau siklus dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)”.

Penilaian kinerja adalah proses hasil karya individual dalam organisasi melalui instrument penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja individu dalam usaha menampilkan kerja individu pada organisasi

selama periode tertentu. Sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Agus Sunyoto dalam Mangkunegara (2005:11) adalah sebagai berikut:

- a. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodic, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus di perbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dalam organisasi. Definisi lain dari penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Mondy dan Noe yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009:261):

“Penilaian kinerja adalah system formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Kinerja dapat pula dipandang sebagai panduan dari; Hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang), dan kompetensi (bagaimana

seseorang mencapainya)”.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja atau penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai mana di kemukakan Agus Sunyoto dalam Mangkunegara (2005:10) adalah:

- a. Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan kerja
- b. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- c. Mencatat dan mengukur hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang- kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

Selain itu, menurut Werther dan Davis yang dikutip oleh Suwatno, dan Doni (2011:197), tujuan penilaian kinerja adalah

sebagai berikut:

- a. Performance Improvement (peningkatan kinerja), yaitu bertujuan untuk memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. Compensation Adjustment (kesesuaian kompensasi), yaitu bertujuan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. Placement Decision (penempatan keputusan), yaitu menentukan mengenai promosi, transfer, dan demotion (penurunan pangkat).
- d. Training and Development Needs (pelatihan dan pengembangan), yaitu bertujuan untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. Carrer Planing and Development (perencanaan karir dan pengembangannya), yaitu memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- f. Staffing Process Deficiencies (ketenaga kerjaan), mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- g. Informational Inaccuracies and Job-Design Errors (kesalahan informasi dan pekerjaan), membantu

menjelaskan kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM, terutama dalam bidang Job design, job analysis, dan system informasi manajemen SDM.

- h. Equal Employment Opportunity (kesempatan dalam berkerjasama), menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.
- i. External Challenges (tantangan eksternal), kinerja karyawan dipengaruhi oleh factor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainya.
- j. Feedback (umpan balik), memberikan umpan balik bagi urusan karyawan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya, menjadi landasan kebijakan-kebijakan organisasi atas masalah kepegawaian dan untuk mengetahui sampai sejauh mana kegiatan Manajemen SDM berjalan dengan baik pada organisasi.

5. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai (2005 :55) ada beberapa pihak yang mendapatkan manfaat penilaian kinerja yaitu :

- a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai :
 -) Meningkatkan motivasi
 -) Meningkatkan kepuasan kerja

-) Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin
-) Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

b. Manfaat bagi penilai (supervisor / manajer)

-) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya
-) Meningkatkan rasa harga diri yang kuat diantara manajer dan juga para Karyawan, karena telah berhasil mendekatkan ide dari Karyawan dengan ide para Manajer
-) Sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship atau hubungan antar pribadi antara karyawan dan manajer

c. Manfaat bagi perusahaan

-) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan, karena: a) komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan, b) peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas, c) peningkatan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya

untuk memotivasi karyawan dalam mengembangkan kemauan dan keterampilan karyawan

) Sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu di hargai oleh perusahaan

) Jika penilaian kinerja ini telah melembaga dan keuntungan yang diperoleh perusahaan menjadi lebih besar, penilaian kinerja akan menjadi salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan

Beberapa manfaat kinerja menurut Marihot Tua Effendi (2005:195- 196), adalah sebagai berikut:

- a. Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk memberikan kompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka
- b. Dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dalam meningkatkan kinerja melalui umpan balik yang diberikan oleh organisasi
- c. Perencanaan karir yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi karyawan dan menyelaraskan dengan kepentingan organisasi
- d. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi MSDM yaitu

dengan diketahuinya kinerja pegawai secara keseluruhan ini akan menjadi informasi sampai sejauh mana fungsi MSDM berjalan dengan baik atau tidak.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja, pemberhatian, besarnya balas jasa, dan salah satu sumber informasi untuk perencanaan, pengembangan, pemeliharaan SDM.

Dalam program *Quality of Work Life* penilaian cenderung bersifat terbuka dan apa adanya (*fair*) untuk menggugah karyawan menggali lebih dalam potensi yang ada pada dirinya untuk berkembang dan berprestasi lebih baik secara *fair*. Dengan penilaian dan pemberian *reward & consequences* yang sesuai dengan kinerja diharapkan akan mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dan bersedia mengeluarkan segala kreativitas dan inovasi yang dimiliki.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu tentang *Quality Of Work Life (QWL)*, komitmen, kepuasan kerja, kinerja dan prestasi karyawan dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 1

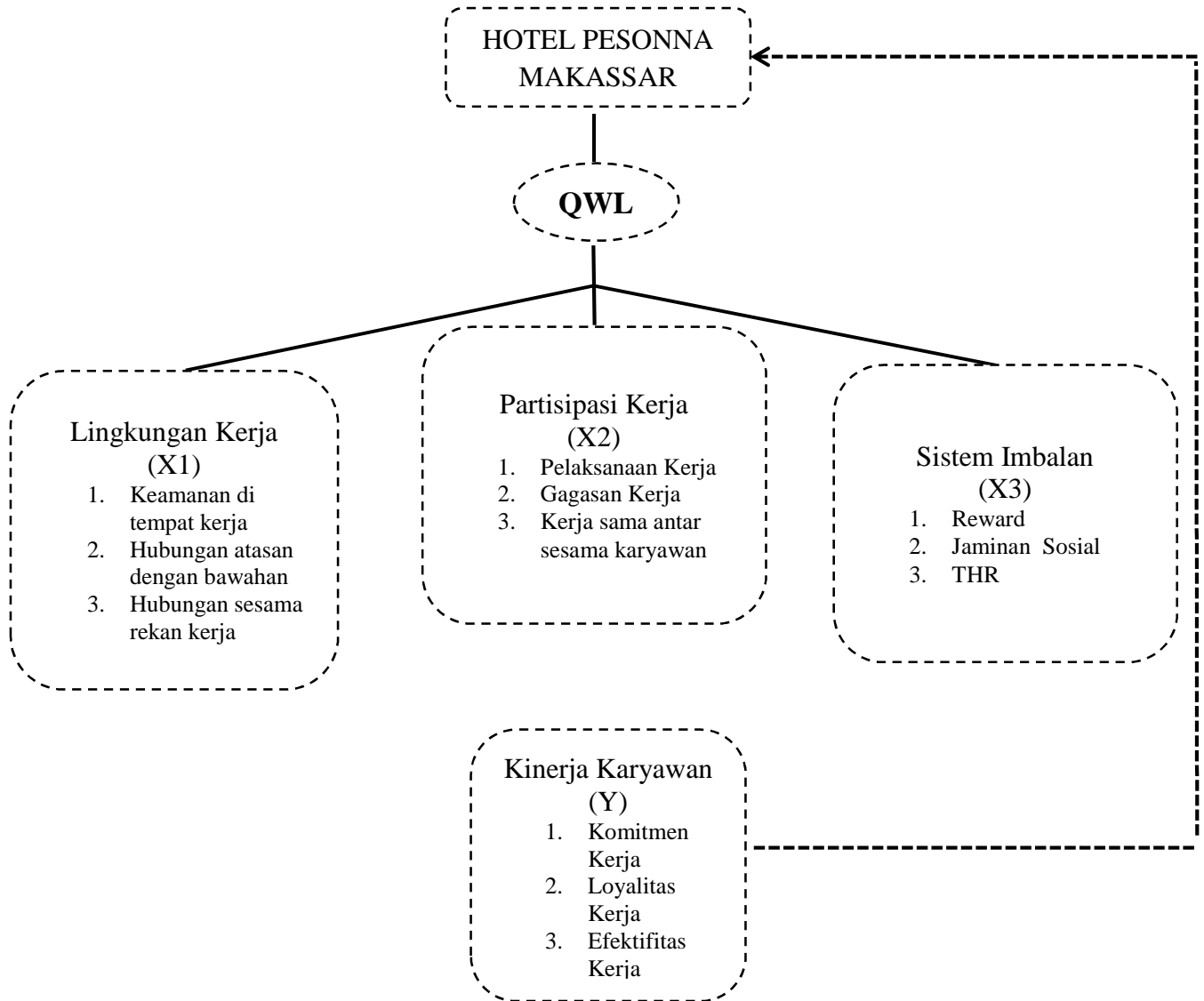
Mapping penelitian terdahulu tentang *Quality Of Life*, Komitmen, Kepuasan kerja, dan prestasi kerja menurut beberapa peneliti.

Peneliti	Variabel yang Diteliti	Metode analisis	Hasil Penelitian
Mitchell W Fields James W Thacker (1992)	<i>Quality Of Work Life</i> ,Komitmen organisasi, Komitmen Serikat Pekerja,Kepuasan Kerja	<i>Multivariate analysis of variance</i> (MANOVA)	Komitmen organisasional dan kepuasan kerja akan meningkat hanya jika praktik kualitas kehidupan kerja dilaksanakan dengan baik, tetapi komitmen terhadap serikat pekerja meningkat terlepas dari sukses tidaknya implementasi <i>Quality Of Work Life</i> .
Bruce, Lau dan Stephen K. Johnson (1999)	Pertumbuhan dan profitabilitas, produktivitas, <i>turn over</i> , <i>Quality Of Work Life</i>	Analisis komparatif	Organisasi yang melaksanakan program kualitas kehidupan kerja mempunyai tingkat pertumbuhan dan ROA yang lebih tinggi dari perusahaan ada hubungan positif antara <i>Quality Of Work Life</i> dan kinerja karyawan.
Razali Mat Zin (2004)	<i>Quality Of Work Life</i> , Komitmen	Analisis Faktor	Praktik <i>Quality Of Work Life</i> mempengaruhi besarnya komitmen organisasional, terutama pada dimensi supervision, upah, hubungan sosial dan partisipasi.
Musharfan Suneth 2012	<i>Quality of Work Life</i> (Partisipasi Kerja, Restrukturisasi Kerja, Sistem Imbalan, dan Lingkungan kerja) dan Kinerja karyawan	Analisis Regresi berganda	Adanya pengaruh yang signifikan variabel restrukturisasi kerja, partisipasi, sistem imbalan dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Salah satu variable (<i>quality of work life</i>) yang paling besar pengaruhnya adalah Sistem imbalan

D. Kerangka Pikir

Berdasarkan latar belakang mengenai *Quality Of Work Life* (*QWL*), rumusan masalah mengenai pengaruh *Quality Of Work Life* (*QWL*) terhadap kinerja karyawan Hotel Pesonna Makassar serta teori yang mendukung penelitian pada bab dua, maka peneliti

menggambarkan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Teoritis Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi yang di kemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh signifikan *Quality Of Work Life (QWL)* yang terdiri dari lingkungan kerja, partisipasi, dan system imbalan secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja Karyawan Hotel Pesonna Makassar.
2. Diduga system imbalan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja Karyawan Hotel Pesonna Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sebuah hotel di Kota Makassar, tepatnya di Hotel Pesonna Makassar Jalan A. Mappanyukki. Waktu dan tempat penelitian dimulai selama 2 bulan, dimulai pada bulan maret sampai bulan mei 2017.

B. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka-angka yang diperoleh dari jawaban responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner berupa nilai atau skor.

2. Sumber Data

- a. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti (Fuad Mas'ud, 2004). Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang profil sosial dan identifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial

seperti: usia, jabatan, pendidikan terakhir, dan masa kerja dari seluruh karyawan Hotel Pesonna Makassar dengan *Quality of Work Life* (QWL) dan Kinerja Karyawan.

- b. Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan oleh Manajemen Hotel Pesonna Makassar.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Kuncoro, (2007: 22) Populasi adalah suatu himpunan unit yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Pesonna Makassar.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011: 62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode cluster random sampling, yaitu metode penarikan sampel dimana populasi dibagi ke dalam kelompok dalam hal ini kelas dan kemudian mengambil secara acak sampel dari tiap kelompok tergantung kriteria yang ditetapkan. dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan Hotel Pesonna Makassar.

D. Metode Pengumpulan Data

3. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Pengumpulan data secara teoritis dengan cara menelaah berbagai literatur dan bahan teoritis lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

4. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

- a. *Observasi*, yaitu pengumpulan data yang dilakukan langsung ketempat penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan.
- b. *Wawancara*, yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanggung jawab dengan pimpinan dan karyawan perusahaan guna memperoleh keterangan tentang data yang diperlukan.
- c. *Kuesioner*, yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada beberapa karyawan (sampel penelitian) dengan menggunakan metode skala.

Setiap indikator pertanyaan dari kuesioner menggunakan skala Likert. Skala ini banyak digunakan karena member peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pernyataan (Bilson Simamora, 2005:23). Dalam kuesioner yang digunakan peneliti, setiap pertanyaan terdiri dari 5 (lima) kategori jawaban, yaitu:

- | | |
|-----------------------------|----------|
|) Sangat setuju/Sangat baik | Skor = 5 |
|) Setuju/Baik | Skor = 4 |
|) Cukup setuju/Cukup baik | Skor = 3 |

-) Tidak Setuju/Tidak baik Skor = 2
J Sangat tidak setuju/Sangat tidak baik Skor = 1

E. Metode Analisis

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini digunakan metode analisis, yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Menjelaskan penerapan Quality of work life yang terdiri dari lingkungan kerja, partisipasi, dan sistem imbalan terhadap peningkatan kinerja karyawan Hotel Pesonna Makassar yang dianalisis berdasarkan pernyataan responden.

2. Analisis regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi linear bergandanya dituliskan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Ketrangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstanta

X1	= Lingkungan Kerja
X2	= Partisipasi
X3	= Sistem Imbalan
b1 ,b2 ,b3	= Koefisien Regresi
e	= Standar Error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Ujit)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sejumlah variabel bebas (X) lainnya yang diduga adalah pertautannya dengan variabel terikat (Y) tersebut bersifat konstan atau tetap. Uji t ini digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang saling berpengaruh di antara variabel yang lain. Rumus yang digunakan menurut Rangkuti (2002:155), adalah:

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi ke-i

Sb_i = standar error dari koefisien bi

Jika probabilitas t hitung $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, tetapi jika probabilitas t hitung $> 0,005$ maka diterima. H_0 ditolak berarti variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui keabsahan melalui peramalan besarnya pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah:

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Ketrangan:

F= F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel. R^2 = Determinasi.

k = Jumlah variabel bebas.

n = Banyaknya subyek penelitian

Untuk dapat menolak H_0 dan H_1 , penguji ini dilakukan dengan memperhatikan nilai probabilitas F hitung. Jika $p < 0.05$, maka H_0 ditolak. Bila ditolak berarti variable bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

F. Defenisi Operasional

Untuk memberikan pemahaman yang sama, maka peneliti memberikan batasan defenisi terhadap variable-variabel yang diteliti sebagai berikut:

1. Variable tidak bebas (Y)

Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja diukur melalui kualitas, kuantitas, pengetahuan dan keterampilan, ketetapan waktu, serta komunikasi.

2. Variabel Bebas (X)

a. Lingkungan kerja (X₁)

Lingkungan kerja diukur dengan melihat kondisi keamanan lingkungan kerja, jaminan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja, kondisi umum kenyamanan di lingkungan kerja, jaminan keselamatan kerja, serta dukungan kondisi lingkungan terhadap keberhasilan kerja.

b. Partisipasi (X₂)

Partisipasi diukur dengan melihat kemampuan meningkatkan komunikasi internal dan kelompok, kemampuan meningkatkan koordinasi, kemampuan meningkatkan kapabilitas, dan kemampuan melibatkan diri dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasional secara proporsional.

c. Sistem Imbalan (X₃)

System imbalan diukur dengan melihat kebutuhan hidup, jaminan kelangsungan bekerja/penghasilan, kesesuaian imbalan dengan tugas dan tanggung jawab, kesesuaian gaji dengan kebutuhan pekerja dan peranan pekerjaan/penghasilan yang diperoleh bagi ekonomi keluarga pekerja.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat

Hotel Pesonna Makassar diresmikan dan mulai beroperasi pada tahun 2006. Hotel ini merupakan badan usaha hasil milik Pegadaian. Hotel Pesonna bukan hanya berada di Makassar, beberapa kota di Indonesia diantaranya Surabaya, Pekanbaru, Semarang, Pekalongan, Tugu, Malioboro, Tegal, dan Gresik juga didirikan badan usaha penyedia jasa penginapan ini.

Berlokasi strategis di tengah-tengah kota Makassar, hotel ini menawarkan akses yang sangat mudah menuju beragam lokasi menarik di kota ini. Kyriad Pesonna Makassar berada dalam 5 menit dengan berjalan kaki dari Benteng Rotterdam di Pantai Losari dan 10 menit dengan kendaraan dari Trans Studio Makassar, theme park di dalam ruangan terbesar di Indonesia. Bandara Internasional Sultan Hasanuddin hanya berjarak 30 menit dengan kendaraan dari hotel ini

Kyriad Pesonna Makassar Hotel menawarkan kamar yang nyaman dan luas untuk menciptakan rasa betah sebaik mungkin. Semua kamar yang didekorasi kontemporer di hotel ini hadir dengan ranjang berkualitas tinggi, TV layar datar, pendingin ruangan, kamar mandi pribadi dengan pancuran, dan Wi-Fi gratis. Beberapa kamar juga menawarkan pemandangan perkotaan yang indah.

B. Visi Dan Misi

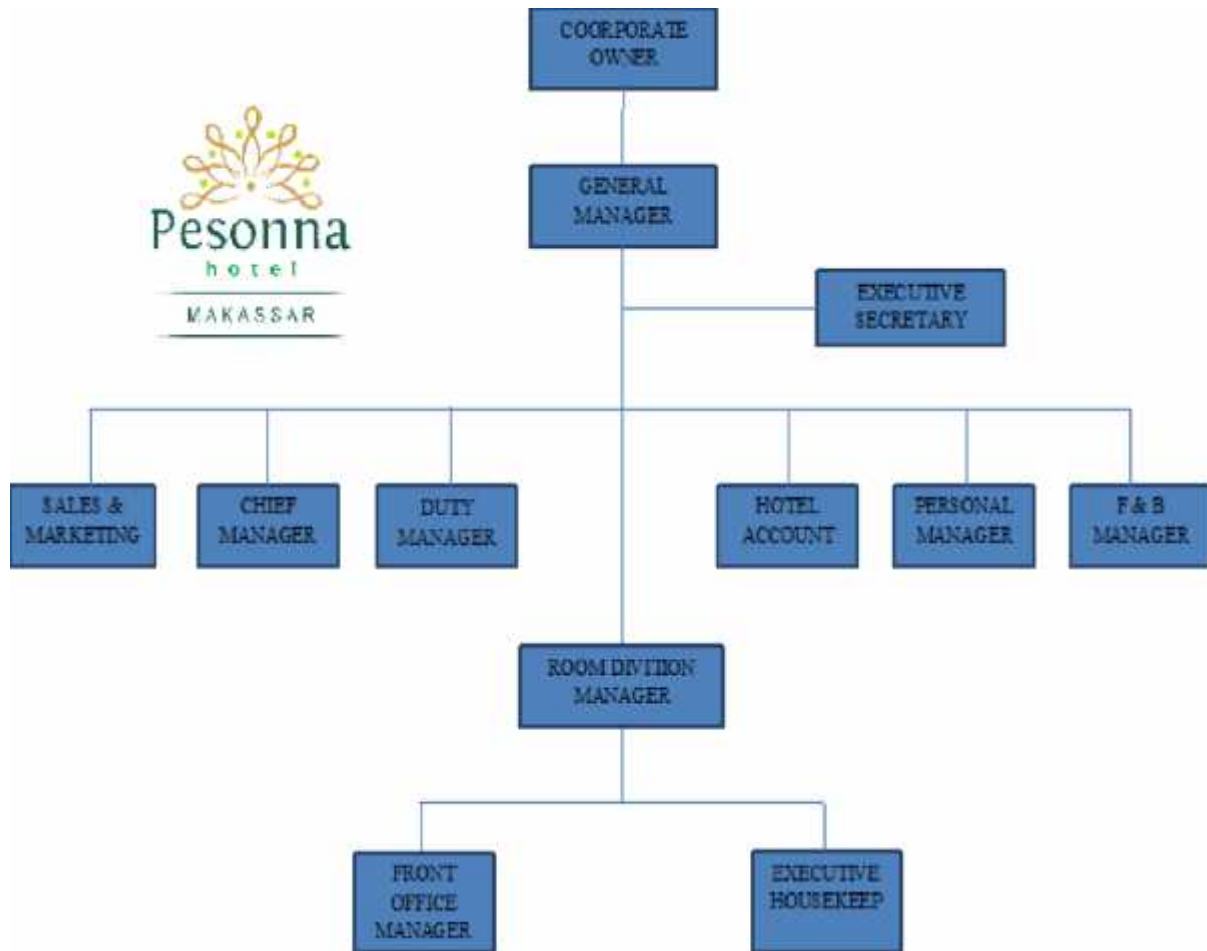
1. Visi

Menjadi unit kerja yang mampu menumbuhkan kreativitas, inovasi dan kualitas sumber daya manusia yang teruji dan memberikan layanan akomodasi berbasis pelayanan terbaik yang sesuai standar internasional tanpa meninggalkan nilai – nilai edukasi

2. Misi

- Meningkatkan kualitas produk dan mutu pelayanan dengan sasaran memberikan kepuasan kepada pelanggan
- Meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar menjadi terampil dan memiliki kemampuan untuk memberikan pelayanan yang terbaik guna memberi kepuasan bagi pelanggan dengan cara profesional dan proaktif dalam menghadapi perubahan tuntutan masyarakat yang makin canggih dan lingkungan yang kompetitif
- Mempercepat pengembangan hotel sebagai unit bisnis profesional, produktif, dan efisien yang unggul dalam suasana persaingan yang semakin meningkat.

C. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2

Struktur Organisasi Perusahaan

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, jenis data yang dipergunakan adalah data kualitatif dan berupa keterangan-keterangan yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada Karyawan pada Hotel Pesonna Makassar, dan data kuantitatif yaitu data yang diperoleh berupa angka yang dapat dihitung jumlah karyawan.

Sedangkan sumber daya yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pihak perusahaan, dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen serta sumber lainnya berupa informasi tertulis yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Dengan populasi adalah seluruh Karyawan pada Hotel Pesonna Makassar.

1. Karakteristik Responden

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 100 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 2.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	66	66%
Perempuan	34	34%
Total Responden	100	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data diatas, dapat diperlihatkan bahwa responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 66 orang, sedangkan responden perempuan sebanyak 34 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan.

b. Responden Berdasarkan Umur

Klarifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan umur.

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan umur.

Tabel 3.

Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	15	15%
20-25 Tahun	35	35%
26-30 Tahun	19	19%
>30 Tahun	31	31%
Total Responden	100	100

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data diatas dapat diperhatikan bahwa klarifikasi responden yang berusia antara 20-25 tahun sebanyak 35 orang, kemudian responden berusia diatas 30 tahun berjumlah 31 orang , responden berusia 26-30 tahun berjumlah 19 orang, responden berusia dibawah 20 tahun berjumlah 15 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berusia 20-25 tahun yaitu sebanyak 35 orang.

c. Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Klarifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan pekerjaan. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4.

Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMA	27	27%
D3	13	13%
S1	41	41%
S2	14	14%
Lainnya	5	5%
Jumlah	100	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan data diatas dapat diperhatikan bahwa klarifikasi responden yang pendidikan terakhir sebagai SMA sebanyak 27 orang, responeden yang pendidikan terakhir D3 sebanyak 13 orang, responden

yang pendidikan terakhir S1 sebanyak 41 orang, responden yang pendidikan terakhir S2 sebanyak 14 orang, dan pekerjaan lainnya sebanyak 5 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak yang Pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 41 orang.

d. Responden Berdasarkan Gaji per bulan

Klarifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan pengeluaran per bulan. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan pengeluaran per bulan.

Tabel 5.

Responden Berdasarkan Gaji Per Bulan

Pengeluaran Per Bulan	Jumlah	Persentase
< Rp 1.000.000	18	18%
Rp1.000.000-Rp5.000.000	44	44%
Rp5.000.000-Rp 10.000.000	38	38%
Jumlah	100	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki rata-rata gaji per bulan diatas Rp 1.000.000 – Rp 5.000.000 yaitu sebanyak 44 orang. Selanjutnya responden yang memiliki rata-rata gaji per bulan antara Rp 5.000.000 – Rp 10.000.000

yaitu sebanyak 38 orang. Sedangkan responden yang memiliki gaji per bulan dibawah < Rp 1.000.000 sebanyak 18 orang.

B. Analisis Deskriptif dan perhitungan skor variabel X dan Y

1. Analisis Deskriptif variabel Lingkungan Kerja (X1)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6 Tanggapan responden variabel lingkungan kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	STS		TS		CS		S		SS		SKOR
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X1.1	-	-	-	-	4	4	44	44	52	52	448
2.	X1.2	-	-	-	-	6	6	53	53	41	41	435
3.	X1.3	-	-	-	-	11	11	38	38	51	51	440
4.	X1.4	-	-	-	-	2	2	45	45	53	53	451
5.	X1.5	-	-	-	-	4	4	44	44	52	52	448
6.	X1.6	-	-	-	-	6	6	53	53	41	41	435
RATA – RATA												442,8

Sumber : data diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja pada Hotel Pesonna Makassar dengan nilai rata-rata yaitu 442,8.

2. Analisis deskriptif variabel partisipasi kerja (X2)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel partisipasi kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variabel partisipasi kerja, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7 tanggapan responden variabel partisipasi kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	STS		TS		CS		S		SS		SKOR
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X2.1	-	-	-	-	-	-	22	22	78	78	478
2.	X2.2	-	-	-	-	8	8	38	38	54	54	446
3.	X2.3	-	-	-	-	2	2	55	55	43	43	441
4.	X2.4	-	-	-	-	8	8	43	43	49	49	441
5.	X2.5	-	-	-	-	7	7	31	31	62	62	455
6.	X2.6	-	-	-	-	16	16	26	26	58	58	442
RATA – RATA												450,5

Sumber : data diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel partisipasi kerja pada Hotel pesonna Makassar dengan nilai rata-rata yaitu 450,5.

3. Analisis deskriptif variable system imbalan (X3)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel system imbalan didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variabel system imbalan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8 tanggapan responden variable system imbalan (X3)

NO	PERNYATAAN	STS		TS		CS		S		SS		SKOR
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X3.1	-	-	-	-	5	5	27	27	68	68	463
2.	X3.2	-	-	-	-	10	10	33	33	57	57	447
3.	X3.3	-	-	-	-	6	6	40	40	54	54	448
4.	X3.4	-	-	3	3	-	-	42	42	55	55	449
5.	X3.5	-	-	-	-	-	-	50	50	50	50	450
6.	X3.6	-	-	-	-	6	6	45	45	49	49	443
RATA – RATA												450

Sumber : data diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel system imbalan pada Hotel pesonna Makassar dengan nilai rata-rata yaitu 450.

4. Analisis deskriptif variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 9 tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	STS		TS		CS		S		SS		SKOR
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Y1	-	-	-	-	2	2	30	30	68	68	466
2.	Y2	-	-	-	-	3	3	37	37	60	60	457
3.	Y3	-	-	-	-	6	6	45	45	49	49	443
4.	Y4	-	-	-	-	3	3	35	35	62	62	459
5.	Y5	-	-	-	-	5	5	15	15	80	80	475
6.	Y6	-	-	-	-	-	-	30	30	70	70	470
RATA – RATA												461,6

Sumber : data diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada Hotel pesonna makassar, dengan nilai rata-rata yaitu 461,6.

C. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1. Uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.30.

Tabel 10 Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1_1	0.574	Valid
	X1_2	0.627	Valid
	X1_3	0.619	Valid
	X1_4	0.376	Valid
	X1_5	0.574	Valid
	X1_6	0.627	Valid
Partisipasi Kerja (X2)	X2_1	0.641	Valid
	X2_2	0.743	Valid
	X2_3	0.694	Valid
	X2_4	0.744	Valid
	X2_5	0.835	Valid
	X2_6	0.699	Valid
Sistem Imbalan (X3)	X3_1	0.650	Valid
	X3_2	0.784	Valid
	X3_3	0.840	Valid
	X3_4	0.841	Valid
	X3_5	0.676	Valid
	X3_6	0.694	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0.659	Valid
	Y_2	0.512	Valid
	Y_3	0.825	Valid
	Y_4	0.689	Valid
	Y_5	0.819	Valid
	Y_6	0.713	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai R tabel.

2. Uji reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*, dimana instrument dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *cronbach alpha* sama dengan 0,60 atau lebih. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11 uji realibalitas

No	Variabel	<i>cronbach alpha</i>	Hasil
1	Lingkungan Kerja	0.869	Reliabel
2	Partisipasi Kerja	0.814	Reliabel
3	Sistem Imbalan	0.844	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.794	Reliabel

Sumber : output SPSS 22, 2017

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbact Alpha* yang cukup besar, yaitu diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dari

kuesioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh positif variabel lingkungan kerja, partisipasi kerja, dan system imbalan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Pesonna Makassar. Adapun hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22 dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 12 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.801	1.360		5.734	.000
	LINGKUNGAN KERJA	-.024	.031	-.045	-.794	.429
	PARTISIPASI KERJA	.179	.071	.208	2.524	.013
	SISTEM IMBALAN	.581	.071	.698	8.224	.000

a. Dependent Variable: KEPUTUSAN PEMBELIAN

Sumber : Output SPSS 22 2017

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,801 + 0,-024 X1 + 0,179 X2 + 0,581 X3$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut:

$a = 7,801$ merupakan nilai konstanta, jika nilai X_1 , X_2 , X_3 , dianggap 0 maka nilai dari loyalitas adalah sebesar 7.801.

$b_1 = 0,-024$ artinya variabel Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dan apabila variabel Lingkungan kerja meningkat, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,-024.

$b_2 = 0,179$ artinya variabel partisipasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel partisipasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,179.

$b_3 = 0,581$ artinya variabel system imbalan (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel system imbalan meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,581.

E. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (lingkungan kerja, partisipasi kerja dan system imbalan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pesonna Makassar).

2. Uji F (Serempak)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serempak/ bersama-sama.

Tabel 13 hasil uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.801	1.360		5.734	.000
	LINGKUNGAN KERJA	-.024	.031	-.045	-.794	.429
	PARTISIPASI KERJA	.179	.071	.208	2.524	.013
	SISTEM IMBALAN	.581	.071	.698	8.224	.000

Sumber : Output SPSS 22,2017

Tabel 14 hasil uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.913	3	124.304	85.184	.000 ^b
	Residual	140.087	96	1.459		
	Total	513.000	99			

Sumber : Output SPSS 22 2017

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa F hitung sebesar 85.184 sedangkan hasil F tabel pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) adalah sebesar 2,70. Hal ini berarti F hitung > F tabel ($85.184 > 2,70$). Pada tabel di atas kita juga dapat melihat bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, partisipasi kerja dan system imbalan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pesonna Makassar.

Berdasarkan tabel di atas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing-masing dimensi variabel independen secara parsial:

1. Dimensi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk dimensi variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = -794 dengan tingkat signifikansi 0,429. Dengan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi ($0,05 < 0,429$), maka hipotesis tidak dapat diterima. Hal ini berarti dimensi variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap keputusan pembelian (Y).

2. Dimensi Variabel Partisipasi Kerja (X2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk dimensi variabel partisipasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 2.524 dengan tingkat signifikansi 0,013. Dengan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi ($0,05 < 0,013$), maka hipotesis dapat diterima. Hal ini berarti dimensi variabel partisipasi kerja (X2) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Dimensi Variabel system imbalan (X3)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk dimensi variabel system imbalan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 8.224 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi ($0,05 < 0,00$),

maka hipotesis dapat diterima. Hal ini berarti dimensi variabel system imbalan (X3) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

F. Pembahasan

Secara umum hasil pengujian variabel lingkungan kerja, partisipasi kerja dan system imbalan secara simultan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pesonna Makassar. Hal ini berarti hipotesis dapat diterima, karena kinerja karyawan memiliki pengaruh secara simultan .

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan sistematis menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Pesonna Makassar, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan baik secara simultan maupun parsial. Dari persamaan regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,-024 dengan tingkat signifikan 0,000.

Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok .

2. Pengaruh variabel partisipasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan Dimensi variabel partisipasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang cukup signifikan

terhadap kinerja karyawan Hotel Pesonna Makassar, dari persamaan regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel *tangible* sebesar 0,179 dengan tingkat signifikansi 0,013.

Menurut Sajogyo (artikel :2002) “Partisipasi” adalah suatu proses dimana sejumlah pelaku bermitra punya pengaruh dan membagi wewenang di dalam prakarsa “pembangunan”, termasuk mengambil keputusan atas sumberdaya.

3. Pengertian variable system imbalan (X3) terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan Dimensi variabel system imbalan (X3) memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Pesonna Makassar, dari persamaan regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel *tangible* sebesar 0,581 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Menurut Hasibuan (1994), dalam Irawan dkk (2000) kompensasi adalah semua pendapatan pegawai yang berbentuk uang atau barang langsung/tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Nitismito (1982) dalam Irawan dkk (2000) berpendapat bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Razali Mat Zin pada tahun 2004 dimana variabel yang diteliti adalah *Quality Of Work Life* dengan menggunakan metode analisis faktor dengan hasil

penelitian “Praktik *Quality Of Work Life* mempengaruhi besarnya komitmen organisasional, terutama pada dimensi supervision, upah, hubungan sosial dan partisipasi.

Penelitian ini juga didukung oleh Musharfan Suneth pada tahun 2012 dengan variable yang diteliti *Quality Of Work Life* (Partisipasi Kerja, Restrukturisasi Kerja, Sistem Imbalan, dan Lingkungan Kerja) dan Kinerja Karyawan dengan menggunakan metode analisis Regresi berganda dengan hasil penelitian “adanya pengaruh yang signifikan variable restrukturisasi kerja, partisipasi, system imbalan, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Salahsatu variable (*Quaitiy Of Work Life*) yang paling besar pengaruhnya adalah system imbalan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, hasil analisis, dan pembahasan yang telah dikemukakan oleh penulis terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pesonna Makassar pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil regresi linier berganda secara serempak *Quality Of Work Life (QWL)* yang terdiri dari lingkungan kerja, partisipasi, dan system imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Pesonna Makassar, dengan melihat F hitung sebesar 85.184 sedangkan hasil F tabel pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) adalah sebesar 2,70. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($85.184 > 2,70$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, partisipasi kerja dan system imbalan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pesonna Makassar.
2. Secara parsial ternyata tidak semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan Hotel Pesonna Makassar. variabel system imbalan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 8.224$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi (t_{tabel}) = 0,05 < 0,00, maka

hipotesis dapat diterima. Hal ini berarti dimensi variabel system imbalan (X3) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai t hitung = -794 dengan tingkat signifikansi 0,429. Dengan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi ($0,05$) < 0,429, maka hipotesis tidak dapat diterima. Hal ini berarti dimensi variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap keputusan pembelian (Y). Variabel partisipasi kerja (X2) diperoleh nilai t hitung = 2.524 dengan tingkat signifikansi 0,013. Dengan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi ($0,05$) < 0,013, maka hipotesis dapat diterima. Hal ini berarti dimensi variabel partisipasi kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel system imbalan (X3) diperoleh nilai t hitung = 8.224 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi ($0,05$) < 0,00, maka hipotesis dapat diterima. Hal ini berarti dimensi variabel system imbalan (X3) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka selanjutnya penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak Hotel Pesonna Makassar agar tetap menjaga kualitas kehidupan kerja karyawannya dan lebih meningkatkannya lagi seperti kualitas lingkungan kerja, meningkatkan kerja sama antar

karyawan dan leboh memperbaiki lagi system imbalan yang diberikan kepada karyawannya agar kinerja karyawan Hotel Pesonna Makassar lebih ditingkatkan lagi karna akan berdampak pada produktivitas perusahaan itu sendiri.

2. Disarankan kepada pihak Hotel Pesonna Makassar agar lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar karyawa lebih merasa nyaman dalam melakukan aktivitas kerjanya demi menunjang kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, DR., Msi. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Refika Aditama.
- _____ 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Posdakarya.
- Andrie Hadi. 2008. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Jabar Banten*. Tesis tidak diterbitkan. Bandung: Program Magister Manajemen Pasca Sarjana UNPAD.
- Bernardin, H. John dan Russel, J.E.A. 1993. *Humans Resource Management : an Experimental Approach*, International Edition, Singapore: McGraw Hill. Inc.
- Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.
- _____ 1998. *Managing Human Resources*. Baston: Mc Graw Hill.
- Effendi, Marihot Tua. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia..
- Gitosudarmo, Indriyo dan Nyoman Sudita. 2000. *Prilaku Keorganisasian. Edisi pertama*, cetakan ke dua. Penerbit PPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lina Anatan& Lena Ellitan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis*. Bandung:Alfabeta.
- Luthans, F. 2006, *Organizational Behaviour*, 8th edition, McGraw Hill, New York.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Miftah Toha. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep dasar & Aplikasinya*, Jakarta:Raja Grafin
- Mitra dan Lestari Tim. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jogjakarta : BPFE.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Bogor.

- Mudrajad, Kuncoro, 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi ketiga. UPP STIM YKPN. Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Universitas Gajah Mada Press. Yogyakarta.
- _____ 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rangkuti, Freddy. 2005. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Riyai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____ 2005. *Performance Appraisal Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Bilson. 2005. *Analisis Multivariat Pemasaran*. Gramedia. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Suwatno, dan Juni Priansa, Doni. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Cetakan keempat. Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

LAMPIRAN

KUESIONER

1. No. Kuesioner :
2. Nama : (Boleh tidak diisi)
3. Alamat :
4. Jenis Kelamin :
 Laki-laki
 Perempuan
5. Umur :
 < 20 tahun
 20-25 ahun
 26-30 tahun
 >30 tahun
6. Pendidikan terakhir :
 SMA
 D3
 S1
 S2
Lainnya (sebutkan)
- 7.gaji per bulan :
 < Rp 1.000.000
 Rp 1.000.000 - Rp 5.000.000
 Rp 5.000.000 - Rp 10.000.000

Petunjuk pengisian :

1. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternative jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang () pada salah satu kolom jawaban yang tersedia dan berilah alasan dari jawaban yang Saudara pilih.
2. Keterangan jawaban sebagai berikut:
STS : Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik
TS : Tidak Setuju/Tidak Baik
CS : Cukup Setuju/Cukup Baik
S : Setuju/Baik
SS : Sangat Setuju/Sangat Baik

A. LINGKUNGAN KERJA (X₁)

No	Lingkungan Kerja	STS	TS	CS	S	SS
1.	Keamanan di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan hotel Pesonna Makassar					
2.	jaminan keselamatan kerja menjadi salah satu factor meningkatnya semangat kerja karyawan hotel Pesonna Makassar.					
3.	hubungan antara atasan dan bawahan mempengaruhi kinerja karyawan hotel Pesonna Makassar					
4.	Pimpinan menjadi contoh bagi karyawan hotel Peonna Makassar dalam bekerja.					
5.	rekan kerja menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada hotel Pesonna Makassar					
6.	Hubungan yang baik antara sesama rekan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan hotel Pesonna Makassar					

B. PARTISIPASI KERJA (X₂)

No	Partisipasi Kerja	STS	TS	CS	S	SS
1.	Karyawan mengambil peran penting dalam peningkatan kualitas pelayanan pada hotel Pesonna Makassar					
2.	Karyawan hotel pesonna Makassar mampu melibatkan diri dalam proses pembuatan keputusan demi menunjang kemajuan perusahaan					
3.	Karyawan hotel pesonna Makassar mendapatkan kebebasan dalam memberi ide atau gagasan demi peningkatan produktivitas perusahaan					
4.	Ide atau gagasan yang diberikan oleh karyawan dijadikan bahan pertimbangan dan akan direalisasikan jika ide atau gagasan tersebut diterima					
5.	Adanya kerja sama yang baik antar sesama karyawan hotel Pesonna Makasssar					
6.	Karyawan hotel Pesonna Makassar Melaksanakan tugas sesuai dengan Jobnya masing masing					

C. SISTEM IMBALAN (X₃)

No	Sistem Imbalan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan kebutuhan kerja					
2.	Hotel Pesonna Makassar sering memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi					
3.	Hotel pesonna Makassar memberikan jaminan sosial berupa jaminan kesehatan kepada seluruh karyawan					
4.	Imbalan yang diterima karyawan hotel Pesonna Makassar memenuhi kebutuhan hidup					
5.	Hotel pesonna Makassar memberikan tunjangan kesetiap karyawannya setiap adanya perayaan hari besar.					
6.	Imbalan yang didapatkan karyawan hotel pesonna Makassar sangat membantu dalam mendukung kebutuhan ekonomi keluarga.					

D. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Kinerja Karyawan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Dalam melakukan tugas atau suatu pekerjaan karyawan selalu beorientasi pada keberhasilan					
2.	Karyawan hotel pesonna Makassar bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan					
3.	Karyawan hotel pesonna Makassar tidak pernah meninggalkan tugas yang diberikan					
4.	Karyawan hotel pesonna Makassar mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya masing masing					
5.	Karyawan hotel pesonna Makassar melakukan pekerjaan tanpa lelah dalam waktu singkat					
6.	Karyawan hotel pesonna Makassar selalu sigap dalam melaksanakan tugas pekerjaan.					

Frequencies

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	LINGKUNGAN KERJA
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.48	4.35	4.40	4.51	4.48	4.35	25.99
Median		5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	28.00
Mode		5	4	5	5	5	4	28
Range		2	2	2	2	2	2	21
Minimum		3	3	3	3	3	3	9
Maximum		5	5	5	5	5	5	30
Sum		448	435	440	451	448	435	2599

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.0	4.0	4.0
	4	44	44.0	44.0	48.0
	5	52	52.0	52.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6.0	6.0	6.0
	4	53	53.0	53.0	59.0
	5	41	41.0	41.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.0	2.0	2.0
	4	45	45.0	45.0	47.0
	5	53	53.0	53.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.0	4.0	4.0
	4	44	44.0	44.0	48.0
	5	52	52.0	52.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6.0	6.0	6.0
	4	53	53.0	53.0	59.0
	5	41	41.0	41.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

LINGKUNGAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9	1	1.0	1.0	1.0
	10	1	1.0	1.0	2.0
	11	1	1.0	1.0	3.0
	12	1	1.0	1.0	4.0
	21	6	6.0	6.0	10.0
	22	6	6.0	6.0	16.0
	23	2	2.0	2.0	18.0
	24	13	13.0	13.0	31.0
	25	4	4.0	4.0	35.0
	26	8	8.0	8.0	43.0
	27	5	5.0	5.0	48.0
	28	27	27.0	27.0	75.0

29	8	8.0	8.0	83.0
30	17	17.0	17.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	PARTISIPASI KERJA
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.78	4.46	4.41	4.41	4.55	4.42	27.03
Median		5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	28.00
Mode		5	5	4	5	5	5	30
Range		1	2	2	2	2	2	9
Minimum		4	3	3	3	3	3	21
Maximum		5	5	5	5	5	5	30
Sum		478	446	441	441	455	442	2703

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	22.0	22.0	22.0
	5	78	78.0	78.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	8.0	8.0	8.0
	4	38	38.0	38.0	46.0
	5	54	54.0	54.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.0	2.0	2.0
	4	55	55.0	55.0	57.0
	5	43	43.0	43.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	8.0	8.0	8.0
	4	43	43.0	43.0	51.0
	5	49	49.0	49.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	7.0	7.0	7.0
	4	31	31.0	31.0	38.0
	5	62	62.0	62.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	16.0	16.0	16.0
	4	26	26.0	26.0	42.0
	5	58	58.0	58.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

PARTISIPASI KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	2	2.0	2.0	2.0
	22	5	5.0	5.0	7.0
	23	5	5.0	5.0	12.0
	24	10	10.0	10.0	22.0
	25	9	9.0	9.0	31.0
	26	5	5.0	5.0	36.0

27	11	11.0	11.0	47.0
28	17	17.0	17.0	64.0
29	12	12.0	12.0	76.0
30	24	24.0	24.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	SISTEM IMBALAN
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.63	4.47	4.48	4.49	4.50	4.43	27.00
Median		5.00	5.00	5.00	5.00	4.50	4.00	27.00
Mode		5	5	5	5	4 ^a	5	27
Range		2	2	2	3	1	2	11
Minimum		3	3	3	2	4	3	19
Maximum		5	5	5	5	5	5	30
Sum		463	447	448	449	450	443	2700

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5.0	5.0	5.0
	4	27	27.0	27.0	32.0

	5	68	68.0	68.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	10.0	10.0	10.0
	4	33	33.0	33.0	43.0
	5	57	57.0	57.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6.0	6.0	6.0
	4	40	40.0	40.0	46.0
	5	54	54.0	54.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.0	3.0	3.0
	4	42	42.0	42.0	45.0
	5	55	55.0	55.0	100.0

Total	100	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	50	50.0	50.0	50.0
5	50	50.0	50.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	6.0	6.0	6.0
4	45	45.0	45.0	51.0
5	49	49.0	49.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

SISTEM IMBALAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19	3	3.0	3.0	3.0
22	7	7.0	7.0	10.0
23	3	3.0	3.0	13.0
24	3	3.0	3.0	16.0
25	4	4.0	4.0	20.0

26	14	14.0	14.0	34.0
27	25	25.0	25.0	59.0
28	2	2.0	2.0	61.0
29	17	17.0	17.0	78.0
30	22	22.0	22.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	KINERJA KARYAWAN
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.66	4.57	4.43	4.59	4.75	4.70	27.70
Median		5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	28.00
Mode		5	5	5	5	5	5	29
Range		2	2	2	2	2	1	8
Minimum		3	3	3	3	3	4	22
Maximum		5	5	5	5	5	5	30
Sum		466	457	443	459	475	470	2770

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.0	2.0	2.0
	4	30	30.0	30.0	32.0

	5	68	68.0	68.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.0	3.0	3.0
	4	37	37.0	37.0	40.0
	5	60	60.0	60.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6.0	6.0	6.0
	4	45	45.0	45.0	51.0
	5	49	49.0	49.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.0	3.0	3.0
	4	35	35.0	35.0	38.0
	5	62	62.0	62.0	100.0

Total	100	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	5.0	5.0	5.0
4	15	15.0	15.0	20.0
5	80	80.0	80.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	30	30.0	30.0	30.0
5	70	70.0	70.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22	8	8.0	8.0	8.0
24	7	7.0	7.0	15.0
27	19	19.0	19.0	34.0

28	20	20.0	20.0	54.0
29	27	27.0	27.0	81.0
30	19	19.0	19.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	Pearson Correlation	1	.479**	.457**	.308**	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000
	N	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.479**	1	.625**	.225*	.479**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.024	.000
	N	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.457**	.625**	1	.674**	.457**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.308**	.225*	.674**	1	.308**
	Sig. (2-tailed)	.002	.024	.000		.002
	N	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	1.000**	.479**	.457**	.308**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	

	N	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	.479**	1.000**	.625**	.225*	.479**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.024	.000
	N	100	100	100	100	100
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	.574**	.627**	.619**	.376**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100

Correlations

		X1.6	LINGKUNGAN KERJA
X1.1	Pearson Correlation	.479**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
X1.2	Pearson Correlation	1.000**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.625**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.225*	.376**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000
	N	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.479**	.574**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
X1.6	Pearson Correlation	1	.627**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		
X2.1	Pearson Correlation	1	.420**	.274**	.458**	.508**		
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.000	.000		
	N	100	100	100	100	100		
X2.2	Pearson Correlation	.420**	1	.711**	.374**	.370**		
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000		
	N	100	100	100	100	100		
X2.3	Pearson Correlation	.274**	.711**	1	.570**	.316**		
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.000	.001		
	N	100	100	100	100	100		

X2.4	Pearson Correlation	.458**	.374**	.570**	1	.670**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000		
	N	100	100	100	100	100		
X2.5	Pearson Correlation	.508**	.370**	.316**	.670**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000			
	N	100	100	100	100	100		
X2.6	Pearson Correlation	.329**	.389**	.220 ⁺	.227 ⁺	.704**		
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.028	.023	.000		
	N	100	100	100	100	100		
PARTISIPASI KERJA	Pearson Correlation	.641**	.743**	.694**	.744**	.835**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	100	100	100	100	100		

		X2.6	PARTISIPASI KERJA
X2.1	Pearson Correlation	.329**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.389**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.220 ⁺	.694**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000
	N	100	100

X2.4	Pearson Correlation	.227 [*]	.744 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.023	.000
	N	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.704 ^{**}	.835 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
X2.6	Pearson Correlation	1	.699 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
PARTISIPASI KERJA	Pearson Correlation	.699 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		
X3.1	Pearson Correlation	1	.475 ^{**}	.250 [*]	.506 ^{**}	.468 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.000	.000		
	N	100	100	100	100	100		
X3.2	Pearson Correlation	.475 ^{**}	1	.723 ^{**}	.454 ^{**}	.254 [*]		
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.011		
	N	100	100	100	100	100		

X3.3	Pearson Correlation	.250*	.723**	1	.639**	.461**		
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.000	.000		
	N	100	100	100	100	100		
X3.4	Pearson Correlation	.506**	.454**	.639**	1	.778**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000		
	N	100	100	100	100	100		
X3.5	Pearson Correlation	.468**	.254*	.461**	.778**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000			
	N	100	100	100	100	100		
X3.6	Pearson Correlation	.255*	.538**	.663**	.427**	.182		
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.070		
	N	100	100	100	100	100		
SISTEM IMBALAN	Pearson Correlation	.650**	.784**	.840**	.841**	.676**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	100	100	100	100	100		

Correlations

		X3.6	SISTEM IMBALAN
X3.1	Pearson Correlation	.255*	.650**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000
	N	100	100

X3.2	Pearson Correlation	.538**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.663**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
X3.4	Pearson Correlation	.427**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
X3.5	Pearson Correlation	.182	.676**
	Sig. (2-tailed)	.070	.000
	N	100	100
X3.6	Pearson Correlation	1	.694**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
SISTEM IMBALAN	Pearson Correlation	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5		
Y1	Pearson Correlation	1	.225 [*]	.374 ^{**}	.214 [*]	.707 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)		.025	.000	.032	.000		
	N	100	100	100	100	100		
Y2	Pearson Correlation	.225 [*]	1	.434 ^{**}	.012	.245 [*]		
	Sig. (2-tailed)	.025		.000	.904	.014		
	N	100	100	100	100	100		
Y3	Pearson Correlation	.374 ^{**}	.434 ^{**}	1	.591 ^{**}	.486 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000		
	N	100	100	100	100	100		
Y4	Pearson Correlation	.214 [*]	.012	.591 ^{**}	1	.535 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)	.032	.904	.000		.000		
	N	100	100	100	100	100		
Y5	Pearson Correlation	.707 ^{**}	.245 [*]	.486 ^{**}	.535 ^{**}	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.000			
	N	100	100	100	100	100		
Y6	Pearson Correlation	.289 ^{**}	.201 [*]	.538 ^{**}	.544 ^{**}	.509 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)	.004	.044	.000	.000	.000		
	N	100	100	100	100	100		

KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.659**	.512**	.825**	.689**	.819**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	100	100	100	100	100		

Correlations

		Y6	KINERJA KARYAWAN
Y1	Pearson Correlation	.289**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000
	N	100	100
Y2	Pearson Correlation	.201*	.512**
	Sig. (2-tailed)	.044	.000
	N	100	100
Y3	Pearson Correlation	.538**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
Y4	Pearson Correlation	.544**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
Y5	Pearson Correlation	.509**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
Y6	Pearson Correlation	1	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100

KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	6

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	6

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	6

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	6

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SISTEM IMBALAN, LINGKUNGAN KERJA, PARTISIPASI KERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.718	1.208

a. Predictors: (Constant), SISTEM IMBALAN, LINGKUNGAN KERJA, PARTISIPASI KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.913	3	124.304	85.184	.000 ^b
	Residual	140.087	96	1.459		

Total	513.000	99		
-------	---------	----	--	--

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), SISTEM IMBALAN, LINGKUNGAN KERJA, PARTISIPASI KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.801	1.360		5.734	.000
	LINGKUNGAN KERJA	-.024	.031	-.045	-.794	.429
	PARTISIPASI KERJA	.179	.071	.208	2.524	.013
	SISTEM IMBALAN	.581	.071	.698	8.224	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN