

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL
SANTIKA PANDEGLING SURABAYA**

Achmad Syaifudin
Deden_ardiansyah10@yahoo.com
Hendri Soekotjo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to understand the incentive that has influenced to the employee performance, work motivation to the employee performance and works environment to the employee performance of Santika Hotel Surabaya. The population that been used in this research was the employee who had work for 3 years at Santika Hotel Surabaya with sampling technique was saturated sampling which the total sample equal with total population as many as 40 peoples. Analysis technique that been used are multiple regression analysis with using SPSS 21 application (Statistical Product and Service Solutions). The test result partially showed that incentive has positive influence and not significant to the employee performance, working motivation has positive influence and significant to the employee performance; and working environment has positive influence and significant to the employee performance of Santika Hotel Surabaya. So resume that two (2) variables are motivation and work climate have significant effect to employee performance and intensif have not significant employee performance to Santika Hotel Pandegiling Surabaya.

Keywords : incentive, motivation, working environment and performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja selama lebih dari 3 tahun pada Hotel Santika Surabaya dengan teknik pengambilan sampling jenuh dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang. Adapun Teknik analisa yang digunakan adalah analisa regresi berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 21. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Surabaya. Jadi bisa disimpulkan bahwa ketiga variabel hanya hanya (2) yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja yang memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan dan insentif tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Pandegiling Surabaya.

Kata Kunci: insentif, motivasi, lingkungan kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh insentif, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia adalah salah satu aset yang paling vital di dalam sebuah perusahaan, maka kunci keberhasilan perusahaan berawal dari sebuah kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan sebagai roda penggerak utama pada suatu perusahaan. Apapun bidang usaha yang telah dijalankan perusahaan, sumber daya manusia akan tetap berperan penting dalam hasil akhir perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia yang handal dan berkompeten sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan. Upaya yang dilakukan dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan yang sekaligus dapat menunjang bagi karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka diantaranya adalah

dengan memberikan insentif, motivasi dan lingkungan kerja yang layak bagi karyawan. Untuk mendorong para karyawan mencapai kinerja yang baik perusahaan harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan insentif, motivasi dan lingkungan kerja bagi karyawan.

Pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang nominalnya tergantung dengan hasil yang telah dicapai, baik finansial maupun non finansial. Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. "Insentif adalah tambahan balas dan jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya diatas prestasi standart" (Hasibuan 2003:118). "Insentif merupakan suplemen sekali waktu terhadap gaji dasar yang diberikan atas dasar tenaga kerja yang lebih luas, termasuk karyawan biasa atau anggota serikat kerja (Simamora 2001:490). Hal ini bertujuan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Besar kecilnya insentif yang diberikan berdampak pada motivasi. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam melakukan pekerjaan, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak mempunyai motivasi yang tinggi. Oleh karena itu, pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Selain insetif, salah satu cara lain untuk mencapai kinerja adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan agar karyawan merasa betah berada diruang kerjanya dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. "Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman" (Sedarmayanti 2009:28). Lingkungan kerja merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja dan suatu tempat karyawan melakukan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2004:21) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Apabila lingkungan kerja di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya motivasi kerja sehingga kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Robbins (2002:36) lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, "Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaannya dengan baik". Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen guna membangun suatu perusahaan yang lingkungan kerjanya nyaman dan sesuai agar kinerja karyawan di dalam perusahaan meningkat. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Didalam suatu perusahaan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa agar lingkungan kerja menjadi baik.

Motivasi adalah upaya memberi dorongan aktif kepada para karyawan disertai alasan-alasan pentingnya suatu kegiatan pencapaian tujuan bagi para karyawan yang sejalan dengan kepentingan organisasi. Suhendra, (2008:53) mengatakan motivasi adalah upaya membangkitkan motif, suatu dorongan dan kekuatan untuk menggerakkan orang guna

melakukan kegiatan. Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Oleh karena itu, motivasi kerja adalah faktor yang mendorong semangat karyawan giat bekerja dengan lebih baik. Karyawan yang mempunyai motivasi rendah akan merasakan ketidaknyamanan dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Seorang karyawan tentu akan semakin baik di dalam melaksanakan sebuah pekerjaan jika dilakukan dengan motivasi yang tinggi. Robbins dan Timoty (2008) memberikan definisi motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan proses psikologis yang mengembangkan, membangkitkan dan mengarahkan perilaku untuk pencapaian tujuan (*goal directed behavior*) (Kreiner & Kinicki, 2001 dalam Wibowo 2011). Manajer harus memahami faktor psikologis jika mereka ingin berhasil membina pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Seseorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu memahami apa itu motivasi, dan yang tidak kalah pentingnya adalah mengetahui kapan seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan. Karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hotel Santika merupakan suatu tempat sarana bermalam bagi para dosmetik maupun nondosmetik, di samping itu Hotel Santika adalah hotel yang memiliki fasilitas yang lebih unggul dibandingkan dengan hotel sekelas lainnya di wilayah Surabaya. Insentif secara langsung akan diberikan oleh konsumen dengan adanya pelayanan karyawan yang baik namun insentif tidak didapatkan dari perusahaan. Dari hal tersebut membawa dampak yang kurang baik terhadap karyawan, karena gaji pokok para karyawan tersebut terhitung rendah akibatnya dalam tingkat motivasi kerja menjadi rendah dan secara otomatis kinerja karyawan menjadi menurun, sedangkan keberhasilan yang diperoleh Hotel Santika merupakan upaya kerja keras staf dan karyawannya, serta kepercayaan para konsumen langsung yang merasa puas ketika bermalam di hotel. Untuk itu upaya perusahaan diperlukan solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan motivasi karyawan, yang sesuai dengan kebutuhan dan lingkungan kerja kondusif.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Santika? (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Santika? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Santika?

sedangkan tujuan penelitian ini adalah (1) Menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan hotel Santika. (2) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel Santika. (3) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hotel Santika.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2009) mendefinisikan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan sebuah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan

organisasi, Wibowo (2011). Hasibuan (2003:187) mengemukakan bahwa dengan mengkombinasikan baik aspek evaluasi maupun aspek pengembangan, penilaian kinerja haruslah : (1)Menyediakan basis bagi tindakan-tindakan personalia; dan (2) Meningkatkan pendayagunaan sumber daya manusia melalui penempatan pekerjaan yang lebih baik dan spesifikasi kebutuhan-kebutuhan latihan. Sedangkan, Menurut As'ad (2003:91) ada beberapa alasan perlunya dikembangkan sistem penilaian kinerja yang lebih efektif: (1) Merasa tidak puas atas kondisi/kinerjanya saat ini. (2) Kejelasan akan target atau perilaku yang harus dicapai. (3) Kejelasan tentang bagaimana caranya untuk mencapai target dan merubah perilaku yang diharapkan. (4) Imbalan (materi dan non-materi) yang akan didapat apabila pegawai telah memperbaiki kinerja/mencapai target dan perilakunya. Indikator kinerja karyawan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam instrument penelitian menurut (Mathis dan Jackson, 2006) adalah : (1.)Kuantitas dari hasil. (2) Kualitas dari hasil. (3) Ketepatan waktu. (4) Kehadiran. (5) Kemampuan bekerja sama.

Motivasi Kerja

Menurut Mathis & Jackson (dalam bangun 2012:183) bahwa motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Berdasarkan penelitian, motivasi merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi seseorang agar dapat berperilaku (*to behave*) secara teratur. Sedangkan secara umum, menurut As'ad (2003:125) motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat yang mendorong seseorang bekerja. Menurut Hasibuan (2008:123) indikator motivasi yang digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan adalah: (1) Kebutuhan fisik (2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan (3) Kebutuhan social (4) Kebutuhan akan penghargaan (5) Kebutuhan perwujudan diri .

Insentif

Insentif merupakan suplemen sekali waktu terhadap gaji dasar yang diberikan atas dasar tenaga kerja yang lebih luas, termasuk karyawan biasa atau anggota serikat kerja (Simamora 2001:490). Sedangkan, menurut (Sujatmoko dan Koko, 2011) insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam berorganisasi.

Menurut (Sujatmoko dan Koko, 2011). Indikator-indikator insentif dapat diukur seperti berikut : (1) Kinerja. (2) Lama Kerja. (3) Senioritas. (4) Kebutuhan. (5) Keadilan dan Kelayakan. (6)Evaluasi Jabatan.

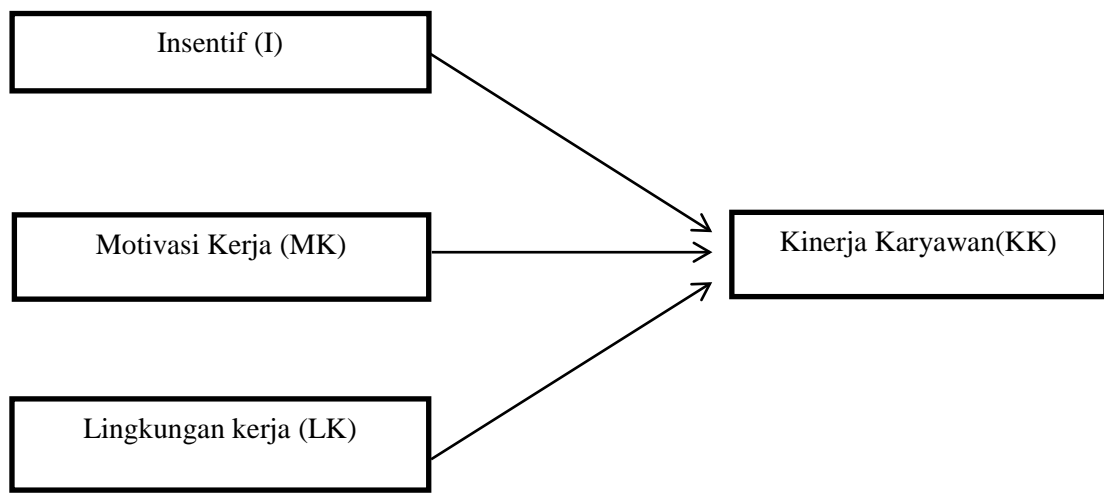
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai "keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri". Sedangkan, Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan.Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito : 2009:43) adalah sebagai berikut : (1) Penerangan/cahaya ditempat kerja. (2) Temperatur/suhu udara

ditempat kerja (3) Ruang Gerak yang Diperlukan. (4) Hubungan Karyawan (5) Tata warna ditempat kerja (6) Kebisingan ditempat kerja (7) Keamanan ditempat kerja

Rerangka Konseptual

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Hal yang mendukung kinerja karyawan tersebut adalah insentif, motivasi dan lingkungan kerja. Dengan adanya pemberian insentif serta didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat memotivasi kerja karyawan yang tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jadi berdasarkan uraian tersebut maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan teori dan rerangka konseptual, dapat disusun beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut : (1) Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hotel Santika Pandigiling Surabaya (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hotel Santika Pandigiling Surabaya (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hotel Santika Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan metode kausal komparatif (*causal comparative research*), yaitu jenis penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab dan akibat antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang pada Hotel Santika Pandigiling.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2004). Sampel adalah subjek dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2002).Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana teknik penentuan sampel bila

semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 20 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel yang diambil adalah seluruh karyawan Hotel yang berjumlah 40 karyawan tetap.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan peneliti mengklasifikasikan dengan cara perolehan data berdasarkan sumber datanya, maka teknik pengumpulan yang digunakan yakni dengan cara kusioner yang merupakan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengukuran variabel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* karena dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi *indikator variabel*. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument mempunyai gradasi yang sangat positif sampai sangat negative dengan menggunakan metode *scoring* 1-5.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas (Independen)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (Sugiyono,2002). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah insentif, motivasi dan lingkungan kerja. Insentif adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan telah melakukan suatu pekerjaan di luar tugas pokoknya atau melebihi target dan pekerjaan tersebut. Indikator-indikator insentif dapat diukur seperti berikut : (1) Kinerja, (2) Lama Kerja, (3) Senioritas, (4) Kebutuhan, (5) Keadilan dan Kelayakan, (6) Evaluasi Jabatan.

Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dalam diri seorang karyawan yang menimbulkan kekuatan. Menggerakkan, mendorong, mengarahkan, atau meyalurkan perilakunya untuk mencapai tujuan. Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan yaitu :(1) Kebutuhan fisik,(2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, (3) Kebutuhan social, (4) Kebutuhan akan penghargaan, (5) Kebutuhan perwujudan diri. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Adapun indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut : (1) Penerangan/cahaya ditempat kerja, (2)Temperatur/suhu udara ditempat kerja , (3)Ruang Gerak yang Diperlukan, (4)Hubungan Karyawan, (5)Tata warna ditempat kerja, (6) Kebisingan ditempat kerja, (7)Keamanan ditempat kerja.

Varibel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seorang karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja dapat di nilai atau di ukur dengan beberapa indikator yaitu: (1) Kuantitas dari hasil, (2) Kualitas dari hasil, (3) Ketepatan waktu, (4) Kehadiran, (5) Kemampuan bekerja sama.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2011:45) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas sebagai berikut (Ghozali, 2011:53) yaitu : (1) Jika r hitung $>$ r tabel maka butir atau variabel tersebut valid. (2) Jika r hitung $<$ r tabel maka tidak butir atau variabel tersebut valid.

Uji Realibilitas

Ghozali (2016: 47) mengatakan reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur objek yang sama. Suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki *Alpha Cronbach's* $>$ 0,60. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot method* atau pengukuran sekali saja.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Gozali (2013 :96) analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Uji ini untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Insentif (I), Motivasi Kerja (MK), dan Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) Pada Hotel Santika Pandigiling Surabaya. Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$KK = a + \beta_1 I + \beta_2 MK + \beta_3 LK + e$$

Dimana:

KK = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

I = Insentif

MK = Motivasi Kerja

LK = Lingkungan Kerja

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

e = *Standart error estimate*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) mengemukakan bahwa : “ Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambil keputusan (Ghozali, 2011 : 163) : (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam

penelitian ini menggunakan metode *KolmogorovSmirnov* jika hasil angka signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (*independent*)(Ghozali,2011:95).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-rank spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian nilai absolut residual, selanjutnya meeresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen). (Santoso, 2012:241).

Uji Autokorelasi

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode saat ini dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).Bila terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali,2011:97).

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Models*)

Uji F

Merupakan uji model yang menunjukkan apakah model regresi fit untuk diolah lebih lanjut. Dengan ketentuan menurut Ghozali (2016:164) untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$. Cara yang dilakukan adalah: (1) Jika nilai $F > 0,05$ maka model tidak layak. (2) Jika nilai $F \leq 0,05$ maka model layak.

Koefisien Determinasi Secara Simultan (Uji R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali 2013:97). Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Insentif, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai (R^2) mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Sebaliknya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji statistik t digunakan untuk membuktikan hipotesis pertamadalam penelitian ini yaitu pengaruh *service quality* terhadap *service retention* secara langsung. Pengujian signifikan atau

tidaknyadengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dengan ketentuan menurut Ghozali (2016: 164) yaitu:(1) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka koefisien regresi tidak signifikan.(2) Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka koefisien regresi signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tanggapan Responden Berkaitan dengan Insentif

Tabel 1
Tanggapan Responden Tentang Insentif

No	Indikator	Mean
1	Kinerja	3.3750
2	Lama Kerja	3.2250
3	Senioritas	4.2000
4	Kebutuhan	3.5250
5	Keadilan dan Kelayakan	3.6250
6	Evaluasi Jabatan	3.8750
Mean keseluruhan variabel insentif (I)		3.6375

Sumber: data diolah 2018

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa 40 responden yaitu seluruh karyawan Hotel Santika Pandegiling Surabaya memberikan penilaian sangat setuju dalam pernyataan yang diberikan tentang semua aspek yang meliputi : Kinerja, Lama Kerja, Senioritas, Kebutuhan, Keadilan dan Kelayakan, Evaluasi Jabatan.

Tanggapan Responden Berkaitan dengan Motivasi Kerja

Tabel 2
Tanggapan Reponden Tentang Motivasi Kerja

No	Indikator	Mean
1	Kebutuhan fisik	3.5500
2	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	3.8750
3	Kebutuhan sosial	4.1500
4	Kebutuhan akan penghargaan	3.6750
5	Kebutuhan perwujudan diri	3.8250
Mean keseluruhan variabel Motivasi Kerja (MK)		3.8150

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa 40 responden yaitu seluruh karyawan Hotel Santika Pandegiling Surabaya memberikan penilaian sangat setuju dalam pernyataan yang diberikan tentang semua aspek yang meliputi : Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, Kebutuhan prwujudan diri.

Analisis Tanggapan Responden atas Lingkungan Kerja

Tabel 3
Tanggapan Reponden Tentang Lingkungan Kerja

No	Indikator	Mean
1	Penerangan / Pencahayaan	3.4250
2	Temperatur / Suhu udara ditempat kerja	3.2500
3	Ruang Gerak yang diperlukan	3.5500
4	Hubungan karyawan	3.5500
5	Tata warna ditempat kerja	3.8750
6	Kebisingan ditempat kerja	3.5750
7	Keamanan ditempat kerja	3.1500
Mean keseluruhan variabel Lingkungan Kerja (LK)		3.4821

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa 40 responden yaitu seluruh karyawan Hotel Santika Pandegiling Surabaya memberikan penilaian sangat setuju dalam pernyataan yang diberikan tentang semua aspek yang meliputi : Penerangan / Pencahayaan, Temperatur/ Suhu udara ditempat kerja, Ruang gerak yang diperlukan, Hubungan karyawan, Tata warna ditempat kerja, Kebisingan ditempat kerja, Keamanan ditempat kerja.

Analisis Tanggapan Responden atas Kinerja Karyawan

Tabel 4
Tanggapan Reponden Tentang Kinerja Karyawan

No	Indikator	Mean
1	Kuantitas dari hasil	3.6250
2	Kualitas dari hasil	3.8500
3	Ketepatan waktu	3.6500
4	Kehadiran	3.6000
5	Kemampuan bekerja sama	3.6250
Mean keseluruhan variabel Kinerja karyawan (KK)		3.6700

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa 40 responden yaitu seluruh karyawan Hotel Santika Pandegiling Surabaya memberikan penilaian sangat setuju dalam pernyataan yang diberikan tentang semua aspek yang meliputi : Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan bekerja sama.

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis r product moment. Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pertanyaan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur. Hasil perhitungan pengujian validitas terhadap 40 karyawan sebagai responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	α (0,05)	Keterangan
Insentif (I)					
	I.1	0,429	0,006	0,05	Valid
	I.2	0,512	0,001	0,05	Valid
	I.3	0,593	0,000	0,05	Valid
	I.4	0,429	0,006	0,05	Valid
	I.5	0,606	0,000	0,05	Valid
	I.6	0,431	0,005	0,05	Valid
Motivasi Kerja (M.K)					
	MK.1	0,324	0,041	0,05	Valid
	MK.2	0,351	0,026	0,05	Valid
	MK.3	0,455	0,003	0,05	Valid
	MK.4	0,494	0,001	0,05	Valid
	MK.5	0,549	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (L.K)					
	LK.1	0,610	0,000	0,05	Valid
	LK.2	0,705	0,000	0,05	Valid
	LK.3	0,685	0,000	0,05	Valid
	LK.4	0,712	0,000	0,05	Valid
	LK.5	0,727	0,000	0,05	Valid
	LK.6	0,688	0,000	0,05	Valid
	LK.7	0,382	0,015	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (KK)					
	KK.1	0,627	0,000	0,05	Valid
	KK.2	0,361	0,022	0,05	Valid
	KK.3	0,498	0,001	0,05	Valid
	KK.4	0,543	0,000	0,05	Valid
	KK.5	0,804	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator variabel independen mempunyai nilai Sig < α (0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel independen adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk menentukan variabel yang diteliti.

Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach's* > 0,60 maka dapat dinyatakan seluruh variabel penelitian *reliable* (Ghozali, 2011:42). Berikut ini disajikan hasil perhitungan *cronbach alpha* pada tabel 6 :

Tabel 6
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Insentif	0,675	Reliabel
Motivasi Kerja	0,602	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,751	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,708	Reliabel

Sumber : Data diolah 2018

Dari tabel 6 terlihat nilai cronbach's alpha masing-masing variabel lebih besar 0,60 yang berarti item-item pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu insentif, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Surabaya secara linier. Maka secara ringkas hasil perhitungan regresi linier berganda disajikan dalam Tabel 7 berikut ini :

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Unstandardized Std. Error coefficients	Standardized Beta coefficients	t	Sig.
Insentif	0,105	0,056	0,189	1,875	0,069
Motivasi Kerja	0,207	0,097	0,213	2,130	0,040
Lingkungan kerja	0,404	0,62	0,666	6,537	0,000

Sumber : data diolah 2018

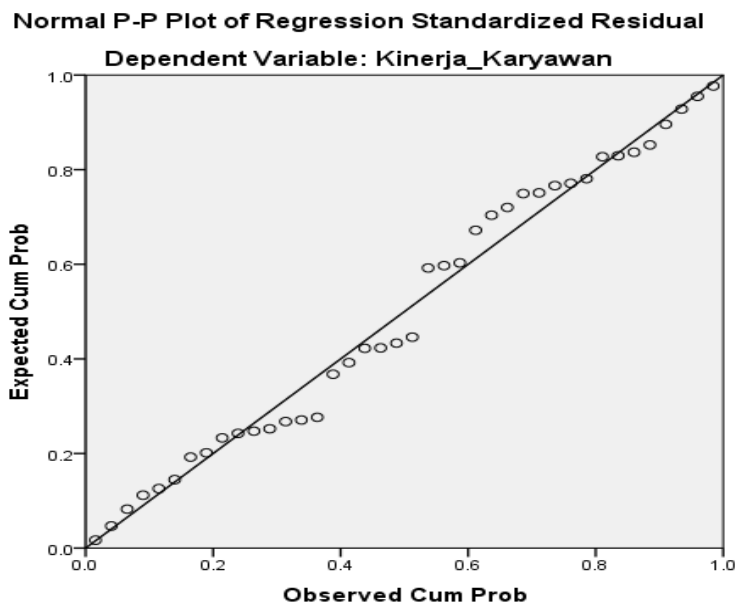
Dari hasil regresi yang didapatkan maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$KK = 2,233 + 0,105I + 0,207MK + 0,404LK + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Konstanta (a) adalah intersep garis regresi dengan Y. Jika $X = 0$, yang menunjukkan bahwa besarnya variabel dependen yang digunakan dalam model penelitian ini sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta (a) adalah 2,233 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja = 0, maka kinerja karyawan Hotel Santika Surabaya sebesar 2,233 (2) Koefisien regresi insentif (I) = 0,105, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel tersebut dengan kinerja karyawan Hotel Santika Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan Hotel Santika Surabaya akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. (3) Koefisien regresi motivasi kerja (MK) = 0,207, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel tersebut dengan kinerja karyawan Hotel Santika Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan bekerja pada Hotel Santika Surabaya mencerminkan tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut juga tinggi. (4) Koefisien regresi lingkungan kerja (LK) = 0,404, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel tersebut dengan kinerja karyawan Hotel Santika Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan Hotel Santika Surabaya akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2011 : 163). Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan pendekatan grafik. Grafik normalitas disajikan dalam gambar sebagai berikut :



Sumber : data diolah2018

Gambar 2
Grafik Pengujian Normalitas Data

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum Prob*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob*). Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendekatan grafik model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Berikut hasil pengujian multikolinieritas yang telah dilakukan nampak pada tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Insentif	0,927	1,079	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0.944	1,060	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,905	1,105	Bebas Multikolinieritas

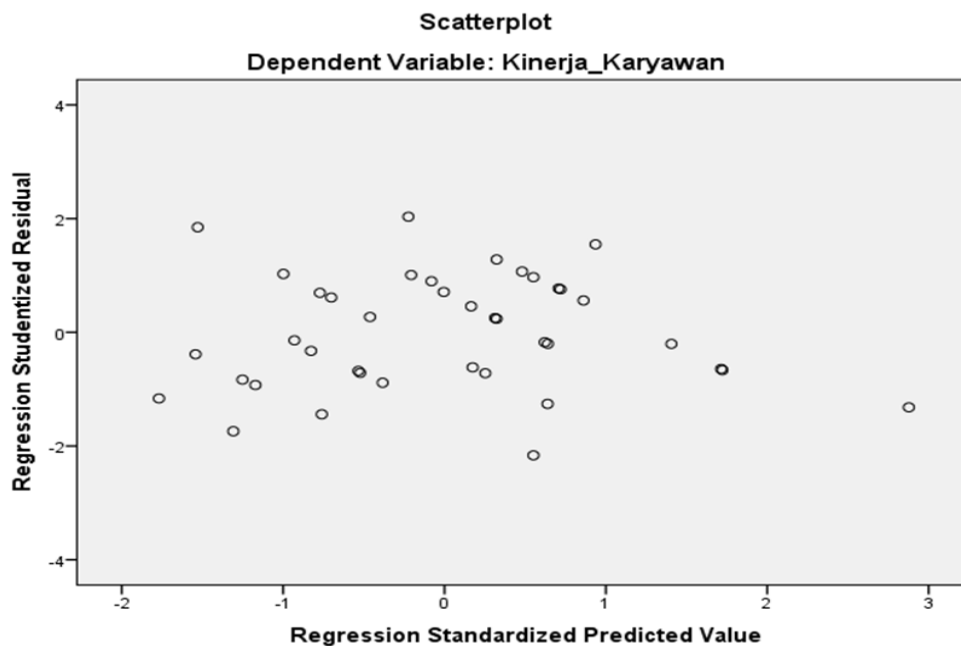
Sumber : data dioalah 2018

Berdasarkan pada tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel masing-masing lebih kecil dari 10, maka sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau terjadi Heteroskedastisitas. Pendeteksian adanya heteroskedastisitas menurut Santoso (2011: 210), jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik pengujian Heteroskedastisitas disajikan berikut :

Sumber: data diolah 2018



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas terlihat bahwa adanya titik-titik menyebar secara tidak beraturan, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas , serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Uji Autokorelasi

Pada hasil analisa data yang diperoleh melalui uji asumsi klasik tentang autokorelasi dapat diketahui melalui tabel 9 sebagai berikut :

Tabel 9
Uji Autokorelasi
Model Summary

Model	Durbin-Watson
1	2.734

Sumber: data dioalah 2018

Dari tabel 9 model *summary* diatas diketahui nilai D- W Insentif (I), Lingkungan Kerja (LK), Motivasi (M) terhadap Kinerja Karyawan (KK) sebesar 2,734, sedangkan alat deteksi yang dijadikan acuan angka *Durbin-Watson* di bawah -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi, maka dapat dinyatakan tidak terdapat variabel terikat. Dengan demikian model regresi memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang autokorelasi.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali,2013). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan kriteria pengujian sebagai berikut : (1) Jika nilai signifikan F > 0,05 maka model penelitian ini tidak dapat dikatakan layak digunakan. (2) Jika nilai signifikan F < 0,05 maka model penelitian dapat dikatakan layak digunakan. Hasil pengujian yang telah dilakukan tampak pada tabel 10 sebagai berikut :

Tabel 10
Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a		Sum	of			
Model		Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.869	3	22.290	23.442	.000 ^b
	Residual	34.231	36	.951		
	Total	101.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi, Insentif

Sumber: data dioalah 2018 (lampiran 4)

Dari tabel 10 didapat tingkat signifikan uji F = 0,000 < 0,05 (*level of signifikan*), yang mengindikasikan bahwa pengaruh variabel bebas yang terdiri dari insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Surabaya. Hasil ini mengidentifikasi model yang digunakan dalam penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Surabaya. Hasil pengujian yang telah dilakukan tampak pada tabel 11 sebagai berikut :

Tabel 11
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.633	.97512

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2018

Hasil pengujian tersebut di atas diketahui R square (R²) sebesar 0,661 atau menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Surabaya sebesar 66,1%. Sedangkan sisanya (100% - 66,1% = 34,9%) disumbangkan oleh faktor lain.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Surabaya. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,813 menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Surabaya memiliki hubungan yang erat sebesar 81,3%.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji t dan tingkat signifikan dari masing-masing variabel insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Surabaya nampak pada tabel 12 sebagai berikut :

Tabel 12
Tingkat Signifikan Masing-Masing Variabel

Variabel	Sig	Hipotesis
Insentif	0,069	Ditolak
Motivasi Kerja	0,040	Diterima
Lingkungan Kerja	0,000	Diterima

Sumber: data diolah 2018

Berdasarkan tabel 12 hasil uji t dapat diuraikan sebagai berikut : (1) Uji parsial pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan dari tabel 16 diperoleh tingkat signifikan variabel insentif sebesar $0,069 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*). Hal ini berarti bahwa insentif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Uji parsial pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dari tabl 15 diperoleh tingkat signifikan variabel motivasi kerja sebesar $0,040 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Uji parsial pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari tabel 12 diperoleh tingkat signifikan variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 < \alpha = 0,50$ (*level of signifikan*). Hal ini verarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan diperoleh tingkat signifikan variabel insentif sebesar 0,069 lebih besar dibanding dengan tingkat signifikan $\alpha = 0.05(5\%)$. Dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian

oleh Musa *etal*(2014) mengenai insentif yang mendapatkan hasil dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahya (2013) juga membuktikan bahwa Insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian ini di dukung dengan penelitian Muhammad (2011) bahwa insentif tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Surabaya. Dengan hasil yang diperoleh tingkat signifikan sebesar $0,040 < \alpha = 0,050$. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Surabaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamid (2015) mengenai motivasi kerja yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Amiroso dan Mulyanto (2015) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Surabaya. Dengan hasil yang diperoleh tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,050$. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Surabaya. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu oleh Andini (2017) mengenai lingkungan kerja yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun dengan pendapat penelitian yang dilakukan oleh Khan *et al*(2015) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Insentif memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Surabaya. Dari hasil pengaruh yang positif maka hal ini berarti insentif yang diberikan pada karyawan baik namun tidak meningkatkan kinerja karyawan sehingga dalam penelitian ini insentif tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Surabaya. (2) Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Surabaya. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan Hotel Santika Surabaya maka semakin tinggi kinerja karyawan. (3) Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Hotel Santika Surabaya memiliki output yang baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini antara lain: (1) Penelitian ini dibatasi pada faktor insentif, motivasi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat kinerja karyawan. Hasil penelitian ditemukan besarnya pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai R^2 yang diperoleh sebesar 66,1% yang menunjukkan dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan 34,9% ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Surabaya. (2) Penelitian ini hanya mengambil responden pada karyawan Hotel Santika Surabaya, dimana responden merupakan homogen atau sejenis responden penelitian sebanyak 40 orang yaitu karyawan yang bekerja di Hotel Santika Surabaya.

Saran

Dari hasil penelitian pada Hotel Santika Surabaya, maka penulis dapat memberikan saran-saran berikut: (1) Diharapkan pemberian insentif yang selama ini telah diberikan oleh perusahaan dapat dipertahankan atau ditingkatkan lagi supaya karyawan akan semakin terpacu kinerjanya. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan yang sudah baik akan semakin baik lagi. (2) Hendaknya manajemen Hotel Santika selalu menjaga motivasi karyawan misalnya dengan lebih memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan. Hal ini dikarenakan disamping menerima gaji, karyawan juga mengharapkan adanya tambahan dalam memenuhi kehidupan keluarganya. Pemberian tunjangan yang makin baik akan mendorong motivasi karyawan bekerja dengan demikian produktivitas mereka juga akan meningkat. (3) Hotel Santika Surabaya diharapkan juga memperhatikan selalu menjaga lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang nyaman, tenang serta memberikan rasa aman sehingga akan menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaannya. (4) Untuk penelitian yang akan datang disarankan, sebaiknya mengelompokkan responden berdasarkan kategori objek setiap divisi dengan batasan responden yang lebih spesifik. Dan dapat melakukan penelitian selain variabel insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan faktor yang lain-lain. Serta melakukan penelitian dengan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2003, *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Bangun, W . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .PT . Gelora Aksara Pratama. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gujarati, D.N.,2012. *Dasar-dasar Ekonometrika*, Terjemah Mangunsong, R.C., Selemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta.
- Ghozali. I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS*. Edisi Ketujuh. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS 23*.Edisi Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lewa, S. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, R. I., dan J. H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Ed. 10.Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Jakarta: Selemba Empat.
- Nitisemito, A. S. 2009. *Manajemen Personalita*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga

- Rivai, V. Dan E. J. Segala . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori dan Praktik. Edisi II.* Raja Grafindo Perkasa, Jakarta..
- Suhendra, K. 2008, *Manajemen dan Organisasi Dalam Realitas Kehidupan* Penerbit, Mandar Maju Bandung.
- Saydam, G.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management).* Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai.* Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H.. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi III. STIE.YKPN. Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis.* CV .Alfabeta. Bandung.
- _____. 2004. *Metode Penelitian Bisnis.* Penerbit CV .Alfabeth. Bandung.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Bisnis.* Penerbit CV .Alfabeth. Bandung.
- Santoso, S. 2011. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17.* PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sujatmoko dan Koko, 2011. *Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta,* skripsi, USU Repository, Medan.
- Wibowo. 2011. *Organizational Behavior.* Salemba Empat, Jakarta.