

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang masalah

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dalam era perdagangan bebas merupakan kebutuhan dan penting bagi bangsa Indonesia. Dikatakan demikian sesuai Visi Bangsa “ Insan Indonesia Cerdas dan Kompetitif 2025”, karena dengan SDM yang berkualitas bangsa Indonesia akan memiliki daya saing dalam pasar tenaga kerja, dan mampu menghadapi tantangan serta hambatan. Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan adanya persiapan SDM yang berkualitas. Dalam perkembangannya kita melihat bahwa sampai dengan akhir abad ke-20 hampir semua negara di dunia terlibat isu ekonomi, teknologi dan keamanan, dan sekaligus merupakan masalah yang dikembangkan di seluruh dunia. Memasuki abad ke-21 atau yang dikenal juga dengan era globalisasi, sebagai era tanpa batas yang tercermin dengan adanya kebebasan dalam berusaha, kebebasan dalam berpendapat, dan dalam bersaing, praktis sudah menjadi tuntutan semua masyarakat di seluruh dunia. Keberadaan manajemen SDM sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pentingnya pemahaman manajemen Sumber Daya Manusia dimaksudkan agar memberi keyakinan mendalam betapa *asset* (modal) terpenting yang harus dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia. Meskipun suatu hotel dilengkapi dengan barang dan fasilitas no 1, ternyata tidak menjamin kepuasan pelanggan tanpa dikelola oleh manusia secara baik, artinya sumber daya dan kekayaan lain tetap merupakan modal yang amat berharga.

Departemen Food and Beverage memerlukan tenaga untuk melaksanakan kegiatan produk sehari-hari, baik untuk pelaksanaan breakfast, lunch, dan dinner. Maka pihak perusahaan harus dapat mengelola potensi tenaga kerja sehingga tujuan perusahaan tercapai. , karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi. Tujuan ini tidak dapat mungkin terwujud, tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan , memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi karyawan yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis.

Pengaturan Kompensasi pada instansi pemerintah di Indonesia sudah diatur dan ditetapkan dengan undang-undang dan Peraturan Pemerintah dijalur yang positif. Tetapi pengaturan kompensasi pada perusahaan swasta diatur sendiri

oleh masing-masing perusahaan sesuai dengan kondisi dan kemampuan yang perusahaan yang bersangkutan sehingga banyak perusahaan swasta yang memberikan kompensasi pada karyawannya lebih besar dibandingkan dengan kompensasi pegawai negeri, akan tetapi banyak juga perusahaan swasta yang memberikan kompensasi pada karyawannya sangat rendah dan tidak manusiawi sehingga pemerintah terpaksa ikut campur tangan dengan cara menetapkan upah regional minimum yang ditentukan pemerintah daerah bersangkutan.

Kompensasi itu sangat penting karena menyangkut kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat luas suatu negara, semakin tinggi tingkat kompensasi suatu organisasi akan semakin makmur dan sejahtera karyawan suatu organisasi tersebut, dan semakin rendah kompensasi karyawan organisasi yang bersangkutan akan semakin terlihat nyata penderitaan dan kemiskinan karyawannya.

Pada dasarnya seorang karyawan dapat bekerja dengan baik apabila lingkungan sekitar yang mendukung serta faktor-faktor psikologis yang terdapat pada tempat mereka bekerja. Pengaruh dari faktor psikologis dan lingkungan dapat mempengaruhi pelaksanaan kegiatannya. Suasana psikologi tersebut di pengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorong semangat dan gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan. Performa kerja yang baik akan menuju pada penghargaan atas apa yang telah dilakukan. Peningkatan performa kerja tergantung pada apakah karyawan dapat termotivasi untuk melakukan upaya yang telah ada atas dasar kepuasan yang diterima berupa pemenuhan kebutuhan karyawan dari perusahaan. Dalam lingkungan kerja da dua pemenuhan kebutuhan yang dapat mempengaruhi

motivasi kerja karyawan yaitu motivasi eksterinsik dan motivasi intrinsik. Seperti yang dijelaskan oleh H. Hadari Nawawi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (1997:359) ” Motivasi instrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerja yang dilaksanakannya, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharapkan melaksanakan pekerja secara maksimal.”

Pada pra penelitian yang dilakukan penulis di Garden Permata Hotel, penulis melakukan wawancara dengan HRD Manager Garden Permata Hotel, yaitu dengan **Bpk. Asep Supriatna, SH** beliau mengatakan bahwa ternyata masih banyak terdapat complain dari customer, hal tersebut diakibatkan karena kurangnya ketelitian karyawan dalam menangani setiap order ataupun dalam menghandel acara makan, baik untuk breakfast, lunch ataupun dinner hal tersebut menunjukkan kurangnya kinerja karyawan departemen F&B Produk. Serta beliau juga mengatakan bahwa penilaian kinerja karyawan yang dilakukan setiap satu semester dengan menggunakan format SP3K, dengan ketentuan nilai sebagai berikut:

Tabel 1.1
Bobot Penilaian SP3K

Klasifikasi	Skor	Jumlah	Persentase (%)
Sanangat baik	120 s/d 132	5 orang	26,3%
Baik	99 s/d 119	5 orang	26,3 %
Cukup	68 s/d 98	6 orang	31,6 %
Kurang	<68	3 orang	15,8 %

Sumber HRD Manager Garden Permata Hotel

Berdasarkan ketentuan di atas masih terdapat karyawan yang mendapatkan akreditasi atau nilai C bahkan ada yang mendapat nilai D, hasil tersebut dirasakan masih kurang karena bobot nilai yang di dapat hanya 68, hal tersebut berarti masih belum optimalnya kinerja karyawan F&B Produk. Selain itu keterlambatan karyawan yang dinilai masih tinggi yaitu rata-rata setiap karyawan terlambatnya mencapai 10 menit. Dari indikator tersebut dapat diketahui bahwa terdapat masalah yang terdapat pada karyawan yang berfungsi sebagai Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut penulis dapat menarik kesimpulan untuk meneliti **"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Food and Beverage Produk Garden Permata Hotel"**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merumuskan dan membatasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang kinerja karyawan F&B Produk Garden Permata Hotel?

2. Bagaimana gambaran tentang kompensasi F&B Produk Garden Permata Hotel?
3. Bagaimana gambaran tentang motivasi karyawan departemen F&B produk garden permata Hotel?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan F&B produk Garden Permata Hotel?
6. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan F&B produk Garden Permata Hotel?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan

1. Untuk mengetahui gambaran tentang kinerja karyawan F&B produk Garden Permata Hotel
2. Untuk mengetahui gambaran tentang kompensasi F&B produk Garden Permata Hotel
3. Untuk mengetahui gambaran tentang motivasi karyawan F&B produk Garden Permata Hotel
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan F&B produk Garden permata hotel
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan F&B produk Garden Permata Hotel

1.3.2 Kegunaan

Penelitian ini diharapkan dapat memenuhi dua kegunaan yaitu:

1. Kegunaan Akademis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam lingkungan akademik, dan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kompensasi dan motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam memberikan kompensasi dan Motivasi , serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Juga dapat dijadikan bahan pertimbangan guna meningkatkan kinerja karyawan bagi hotel yang bersangkutan

1.4 Kerangka pemikiran

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:67). Keith Davis mengemukakan dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:69) bahwa ” *Vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one’s estimate of the probability that a certain will lead to it*”. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Pertanyaan tersebut berhubungan dengan rumus sebagai berikut:

Valensi x Harapan x Instrumen= Motivasi.

Produk dari valensi dan harapan adalah motivasi yang meningkatkan dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan aksi dalam mencapai tujuan. Aksinya dapat dilakukan pegawai dengan cara berusaha lebih besar. Hasil yang akan dicapai secara primer adalah promosi jabatan dan gaji lebih tinggi. Hasil sekundernya, antara lain status menjadi lebih tinggi, pengenalan kembali, keputusan pembelian produk, dan pelayanan keinginan keluarga. Dengan demikian, lebih besar dorongan pegawai dalam mencapai kepuasan.

Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan perusahaan. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja individual. Dengan kata lain, memotivasi merupakan sebuah determinan bagi kinerja individual.

Seperti yang dikatakan oleh (Mitchell, 1982:80-82) bahwa " Tujuan teori-teori motivasi adalah memprediksi perilaku-perilaku ditekankan perbedaan-perbedaan antara motivasi, perilaku, dan kinerja (performa). Motivasi adalah penyebab perilaku, andaikata perilaku tersebut efektif, maka akibatnya adalah berupa kinerja tinggi".

Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan

mentah, alat-alat kerja, mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia). Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik.

Seperti yang dikatakan oleh Drs. Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber daya Manusia (2002:10) bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Kegiatan SDM yang spesifik dari masing-masing fungsi manajemen adalah tersebut yaitu, *perencanaan*: menentukan tujuan dan standar, menetapkan system dan prosedur, menetapkan rencana atau proyeksi untuk masa depan; *pengorganisasian* : memberikan tugas khusus kepada setiap SDM, membangun divisi/departemen, mendelegasikan wewenang pada SDM, menetapkan analisis pekerjaan atau analisis jabatan, membangun komunikasi, mengkoordinasikan kerja antara atasan dengan bawahan; Manajemen staff: menetapkan jenis atau tipe SDM yang akan dipekerjakan, merekrut calon karyawan, mengevaluasi kinerja, mengembangkan karyawan, melatih dan mendidik karyawan; *Kepemimpinan*: mengupayakan agar orang lain dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, meningkatkan semangat kerja, memotivasi kerja karyawan; *Pengendalian*: menetapkan standar pencapaian hasil kerja, standar mutu, melakukan review atas hasil kerja, melakukan tindakan perbaikan sesuai dengan kebutuhan; *Pengawasan*: melakukan audit terhadap kemungkinan adanya ketidakcocokan dalam pelaksanaan ataupun system prosedur yang berlaku ,

sehingga tidak menimbulkan risiko yang tidak baik bagi perusahaan di masa depan. Seperti yang dikatakan oleh Edwin B. Flippo (2006:11) bahwa ” *Personal management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished*”

(Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan penendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan, kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. *Gaji* adalah balas jasa yang dibayar

secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. *Upah* adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. *Upah intensif*, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah intensif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Kompensasi (balas jasa) merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. *Benefit atau Service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (2006:119) mengatakan bahwa “ *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administer employee compensation.*”

(Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik desain dan dikelola oleh bagian personalia.) sedangkan Andrew F. Sikula (2006:119) mengatakan bahwa “ *A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense*”

(Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen). Malayu Hasibuan (2002:121) mengemukakan bahwa “ tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah”. Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara (2008:84) mengemukakan bahwa “ Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja.”

Oleh sebab itu apabila motivasi kerja karyawan rendah apabila dibiarkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya apabila hal tersebut tidak diatasi dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhannya. Untuk memelihara dan meningkatkan motivasi serta kinerja karyawannya perusahaan perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan serta tuntutan karyawannya.

Menurut undang-undang Kecelakaan Tahun 1974 No.33 Pasal 7 ayat a dan b upah adalah:

1. Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
2. Perumahan, makan, bahan makanan, dan pakaian dengan percuma yang dinilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.

Menurut Edwin B. Flippo (2006:119) mengatakan bahwa “ *Wages is defined as the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives.*”

(Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.) Sedangkan menurut Andrew F. Sikula (2006:119) mengatakan bahwa “ *Salaries are fixed compensations paid, to holder of official, executive, or clerical positions, on a regular basis such as by the year, quarter, month, or week.*”

(Gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atau posisi klerek, atas dasar yang teratur seperti tahunan, caturwulanan, bulanan, atau mingguan).

Menurut Stephen P. Robbin (1996:198) mengatakan bahwa “motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upah yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu” sedangkan menurut Malayu S.P . Hasibuan (2002:141) mengemukakan: Motivasi berasal dari kata lain movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (Motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada SDM umumnya dan bawahan khususnya. Daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. Menurut Edwin B. Flippo, yang dikutip oleh Malayu P. Hasibuan (2002:143) “ *Direction or motivation is essence it is a skill in aligning employee and organization interest so that behaviour result in schievement of employee want simultaneously with attainment og organizational objectives*”

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Merle J. Moskowitz (2006:143) mengatakan bahwa “ *Motivation is usually refined the initiation and direction of behaviour, and the study of motivation is in effect the study of course of behaviour*”

(Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku).

Setiap aktivitas dalam melaksanakan pekerjaan selalu didasari dengan motivasi tertentu. Penegertian tentang motivasi itu sendiri sering diartikan sebagai dorongan atau keinginan yang timbul dari dalam jiwa dan jasmani seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Teori Motivasi menurut Abraham Maslow, dikutip oleh Nebel III (1991:182) dikemukakan bahwa Maslow membagi kebutuhan manusia dalam lima kategori yaitu:

1. Kebutuhan Psikologis (Physiological Needs)
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Rasa Memiliki
4. Kebutuhan Harga diri
5. Kebutuhan Aktualisasi

Selain itu H. Hadari Nawwawi (1996:367) membedakan secara sederhana motivasi ke dalam dua bentuk yaitu:

1. Motivasi interistik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri karyawan sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, maupun yang menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, amupun karena memberikan harapan yang tertentu yang positif di masa depan. Adapun yang termasuk kedalam motivasi interistik diantaranya adalah:

- Prestasi kerja
- Tanggung jawab
- Loyalitas
- Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai
- Kebebasan menyampaikan pendapat

2. Motivasi eksterinsik

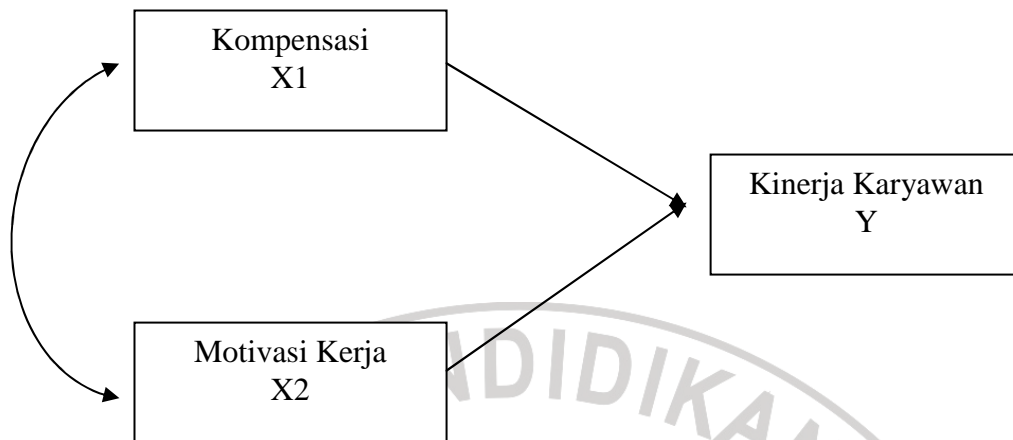
Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Adapun yang termasuk ke dalam motivasi eksterinsik adalah:

- Upah, gaji/imbalance/balas jasa
- Tunjangan
- Jaminan sosial keamanan
- Kondisi lingkungan kerja
- Hubungan antar individu

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit dicapai, bahkan banyak karyawan yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman yang kerja dan perusahaan telah melaksanakan pelatihan ataupun pengembangan sumber daya manusianya untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan yang rendah akan menjadi permasalahan bagi suatu perusahaan, karena kinerja yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Istilah kinerja menurut Mangkunegara (2001:67), Konsep kinerja: adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bambang Wahyudi (1996:100), "Kinerja atau performance adalah prestasi kerja yang dikehendaki dalam suatu jabatan tertentu dengan prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seorang tenaga kerja". Sedangkan menurut Anwar prabu (2006: 392) " Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Dari penjelasan diatas penulis dapat mengambil kesimpulan untuk meneliti " Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Departemen Food & Beverage Produk Garden Permata Hotel ". Adapun kerangka permasalahan diatas dapat digambarkan sebagai berikut:



1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sudjana (2005:219) bahwa, ” Hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan.”

Hipotesis yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi skaryawan
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan