

**ANALISIS FAKTOR PENENTU KINERJA KARYAWAN PATRA HOTEL
DAN CONVENTION SEMARANG**

Arif Sulistiyono 1)

Th. Susetyarsi 2)

Jefri Heridiansyah 3)

**1). Mahasiswa STIE SEMARANG Dan Staf Patra Hotel dan Convention
Semarang**

2-3). Dosen STIE SEMARANG

1) arifauditor86@gmail.com

2) susetyarsi@gmail.com

3) jefri@stiesemarang.ac.id

ABSTRACT. This research aims to find out: 1) The influence of work motivation on the performance of Patra Hotel and Convention Semarang employees. 2) The influence of work environment on the performance of Patra Hotel and Convention Semarang employees. 3) Effect of work environment on the performance of Patra Hotel and Convention Semarang employees. 4) The effect of work discipline on the performance of Patra Hotel and Convention Semarang employees.

The population in this study were 150 employees of Patra Hotel and Semarang Convention. The sample of Patra Hotel and Convention Semarang employees 2) The influence of leadership on the

of this study were 60 employees of Patra Hotel and Convention Semarang.

The results found that: 1) Work motivation has a significant effect on employee performance () 0,388 with a sig value of 0,000 <0,05. 2) Leadership has a significant effect on employee performance () 0,277 with sig value 0,001 <0,05 3.) Work environment has a significant effect on employee performance of () 0,256 with sig value 0,000 > 0,05. 4) Work Discipline has a significant effect on employee performance of () 0,382 with sig 0,002 <0,05.

Keywords: Employee performance, Work Motivation, Leadership, Work Environment, Work Discipline

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang 2) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang. 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang. 4) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang. Sampel penelitian ini adalah karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang yang berjumlah 60 karyawan.

Hasil penelitian menemukan bahwa : 1) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan () 0,388 dengan nilai sig 0,000 < 0,05. 2) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan () 0,277 dengan nilai sig 0,001 < 0,05 3.) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar () 0,256 dengan nilai sig 0,000 > 0,05. 4) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar () 0,382 dengan nilai sig 0,002 < 0,05.

Kata kunci : Kinerja karyawan, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Keberadaan manusia dalam perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah perusahaan.

Kinerja (Performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi mempunyai kekuatan dimana kecenderungan seseorang / individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Selain motivasi ada juga faktor lain yaitu

kepemimpinan, pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin dengan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya bukan hanya sekedar berusaha untuk melaksanakan tugas dan berbagai rutinitas pekerjaan saja, namun lebih dari itu ia merupakan simbol dari organisasinya.

Selain itu ada juga faktor lingkungan kerja, Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas di dalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia di dalamnya. Serta faktor yang terakhir yaitu disiplin kerja, Disiplin kerja memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Disiplin adalah ketaatan, ketekunan, kegiatan, sikap hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang

telah disepakati antara badan-badan organisasi dan pegawai-pegawainya. Berdasarkan pendapat di atas, ternyata ketaatan dan tunduk terhadap peraturan yang ada dilandasi dengan kesadaran dan rasa senang merupakan fenomena dalam rangka tertib organisasi.

MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang.
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang.
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja atau unjuk kerja karyawan merupakan fokus utama dalam manajemen kinerja. Hal ini dapat diperhatikan dengan jumlah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan individu dalam kurun waktu tertentu. Jansen, 2001 (dalam Fuad Mas'ud 2004) menyatakan dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Komitmen Kerja

Menurut Hasibuan (2007), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Siagian (2006)

mendefinisikan motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Sopiah (2008) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Gamiwa (2007). terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis (Physiological-need)
2. Kebutuhan rasa aman (Safety-need)
3. Kebutuhan sosial (Social-need)
4. Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (Self-actualization need)

Achmad Suyuti (2001) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan

mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan kearah tujuan tertentu. Menurut Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Durbin (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Menurut Wahjosumidjo (2005) secara garis besar indikator Kpemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Bersifat adil
- b. Memberi sugesti
- c. Mendukung tujuan

- d. Katalisator
- e. Menciptakan rasa aman
- f. Sebagai wakil organisasi
- g. Sumber inspirasi
- h. Bersikap menghargai

Menurut Simanjuntak (2003) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Robbins (2003) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2009) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2. Sirkulasi udara ditempat kerja
- 3. Kebisingan di tempat kerja
- 4. Bau tidak sedap di tempat kerja
- 5. Keamanan di tempat kerja

Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan tact terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan siap menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar. Menurut Handoko (2008) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Oleh karena itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan tersebut.

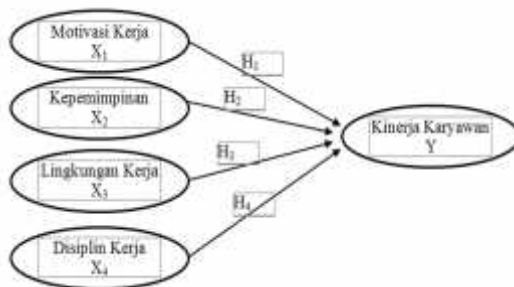
Disiplin merupakan suatu bagian penting dalam perusahaan. Menurut Dharma (2003) indikator disiplin kerja karyawan adalah:

- 1. Kehadiran karyawan setiap hari
- 2. Ketepatan jam kerja
- 3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Kerangka pemikiran teoritis penelitian ini dapat dilihat sebagaimana bagan berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁: Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang.

H₂: Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang.

H₃: Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang.

H₄: Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang.

METODELOGI

Menurut Sugiyono (2008) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan di Patra Hotel dan Convention Semarang 150 karyawan.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto,2006). Adapun penjelasan besaran jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin. Menurut Djarwanto dan Pangestu Subagyo 2005), penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin

sebagai berikut:
$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populas

e = Tingkat kesalahan penarikan sampel
10 %.

Berdasarkan rumus tersebut diketahui:

$$n = 150 + 150 (0,01)^2$$

$$n = \frac{150}{1} + 1,5$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Sehingga sampel dalam penelitian ini ditetapkan menjadi berjumlah 60 responden.

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk menjelaskan variabel-variabel yang timbul dalam suatu penelitian ke dalam indikator yang telah terperinci, sehingga akan mudah dalam pengamatan maupun pengukurannya. Berikut adalah definisi operasional berkaitan dengan variabel penelitian:

1. Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator Kinerja Karyawan sebagai berikut:
 - Kualitas
 - Kuantitas

- Ketepatan Waktu

2. Motivasi Kerja (X_1) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator Motivasi Kerja sebagai berikut :

- Kebutuhan fisiologis
- Kebutuhan rasa aman
- Kebutuhan sosial dan penghargaan

3. Kepemimpinan (X_2) proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Indikator Kepemimpinan sebagai berikut :

- Bersifat adil
- Sumber inspirasi
- Bersikap menghargai

4. Lingkungan Kerja (X_3) adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Indikator Lingkungan Kerja sebagai berikut :

- Penerangan / Cahaya dan Sirkulasi Udara di tempat kerja
 - Kebisingan dan Bau Tidak Sedap di tempat kerja
 - Keamanan di tempat kerja
5. Disiplin Kerja (X_4) kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Indikator Disiplin Kerja sebagai berikut :
- Kehadiran dan Ketepatan karyawan di tempat kerja
 - Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal
 - Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Untuk menguji ketetapan tiap butir pernyataan dalam instrument dilakukan uji validitas. Menurut Sugiyono (2006), semakin tinggi validitasnya semakin tepat pula alat pengukur tersebut. Pengujian ini menggunakan rumus Korelasi Person Product Moment dengan bantuan SPSS versi 24. Dengan derajat kebebasan ($n = 2$) dan ($\alpha = 0,05$) maka bila :

$r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item pernyataan dinyatakan valid

$r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti item pernyataan dinyatakan valid

Tabel 1.1
 Hasil Uji Validitas Product Moment

| No. Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket |
|----------|--------------|-------------|-------|
| 1 | 0.700 | 0.254 | Valid |
| 2 | 0.655 | 0.254 | Valid |
| 3 | 0.649 | 0.254 | Valid |
| 4 | 0.643 | 0.254 | Valid |
| 5 | 0.755 | 0.254 | Valid |
| 6 | 0.644 | 0.254 | Valid |
| 7 | 0.665 | 0.254 | Valid |
| 8 | 0.755 | 0.254 | Valid |
| 9 | 0.603 | 0.254 | Valid |
| 10 | 0.658 | 0.254 | Valid |
| 11 | 0.707 | 0.254 | Valid |
| 12 | 0.555 | 0.254 | Valid |
| 13 | 0.709 | 0.254 | Valid |
| 14 | 0.738 | 0.254 | Valid |
| 15 | 0.633 | 0.254 | Valid |

Sumber : Print Out Uji Validitas, 2019

Dengan demikian bisa dilihat pada tabel diatas bahwa semua r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (Ghozali 2011) yang sudah ditemukan yaitu sebesar 0.254. Artinya, semua item kuesioner dinyatakan valid dan bisa dijadikan alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Teknik pengujian ini menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai $\alpha > 0.60$ (V. Wiratna Sujarweni, 2014). Selanjutnya untuk uji

reliabilitas digunakan alat bantu dengan menggunakan program SPSS versi 24.

Tabel 1.2
 Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Ket |
|----|------------------------------------|------------------|----------|
| 1 | Motivasi Kerja (X ₁) | 0.763 | Reliabel |
| 2 | Kepemimpinan (X ₂) | 0.697 | Reliabel |
| 3 | Lingkungan Kerja (X ₃) | 0.683 | Reliabel |
| 4 | Disiplin Kerja (X ₄) | 0.731 | Reliabel |
| 5 | Kinerja Karyawan (Y) | 0.743 | Reliabel |

Sumber : Print Out Uji Validitas, 2019

Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil Cronbach's Alpha setiap variabel lebih dari standar minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan yaitu 0.60 maka variabel Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data penelitian.

Metode Analisis

1. Analisa Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2006), Regresi Linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kondisi variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus

yang digunakan adalah : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$.

Fungsi tersebut menerangkan hubungan antara empat variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien untuk X

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Kepemimpinan

X₃ : Lingkungan Kerja

X₄ : Disiplin Kerja

e : error

2. Pengujian Hipotesis

Ghozali (2011) menyatakan, uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antar variabel independent terhadap variabel dependen. Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual dapat di ukur dari Goodness of Fit-Nya. Secara statistic dapat di ukur dari uji statistic t, uji statistic F dan nilai koefisien determinasi. Adapun teknik data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2006), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat. Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu Motivasi Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Disiplin Kerja (X_4) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh

terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Untuk melakukan uji t digunakan rumus : $t = \frac{\beta_n}{S\beta_n}$

Dimana :

t : Mengikuti fungsi t dengan erajat kebebasan (df).

β_n : Koefisien regresi masing-masing variabel.

$S\beta_n$: Standart error masing-masing variabel.

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5% adalah :

1. Jika probabilitas (signifikansi) > 0,05 (a) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti hipotesa tidak terbukti maka H_0 diterima dan H_a ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.
2. Jika probabilitas (signifikansi) < 0,05 (a) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti hipotesa terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bila dilakukan uji secara parsial.

2. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai kelayakan model regresi yang telah terbentuk. Pengujian dilakukan

dengan cara membandingkan nilai F tabel dengan F hitung. Dalam menentukan nilai F tabel, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (df) pembilang = k-1 dan df penyebut = n-k, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah

variabel. Kriteria pengujian yang digunakan, yaitu :

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sedangkan bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- b. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak, namun apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 diterima.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja Karyawan) amat

terbatas. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti

R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis adanya pengaruh independen variabel (Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap dependen variabel (Kinerja Karyawan) dapat diringkas pada tabel 1.3 :

Tabel 1.3.
 Analisis Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2,431 | 1,587 | | 1,166 | ,000 |
| Motivasi Kerja | ,388 | ,169 | ,328 | 3,329 | ,000 |
| Kepemimpinan | ,277 | ,156 | ,218 | 2,572 | ,001 |
| Lingkungan Kerja | ,256 | ,142 | ,205 | 2,466 | ,000 |
| Disiplin Kerja | ,382 | ,165 | ,319 | 3,306 | ,002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan, 2019

Persamaan regresi linier berganda hasil penelitian adalah sebagai berikut : $Y = 2.431 + 0.388. X_1 + 0.277. X_2 + 0.256. X_3 + 0.382. X_4$

Hasil perhitungan regresi linier berganda pada table 1.3 maka hasil dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 2.431 menyatakan bahwa jika variabel independen (Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) tidak ada (nol), maka nilai Kinerja Karyawan di Patra Hotel dan Convention Semarang sebesar 2.431.
- b. Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang berada di tempat pertama sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat di tunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.329 dan koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 0.388 artinya dengan meningkatkan motivasi kerja sebesar 1 (satu) satuan maka yang terjadi adalah kinerja karyawan meningkat sebesar 0.388 satuan.
- c. Variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang di tempat ketiga sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat di tunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.572 dan koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah 0.277 artinya dengan meningkatkan kepemimpinan sebesar 1 (satu) satuan maka yang terjadi adalah kinerja karyawan meningkat sebesar 0.277 satuan.
- d. Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang di tempat keempat sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat di tunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.466 dan koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah 0.256 artinya dengan meningkatkan lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan maka yang terjadi adalah kinerja karyawan meningkat sebesar 0.256 satuan.
- e. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang di tempat kedua sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat di tunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.306 dan koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah

0.382 artinya dengan meningkatkan disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan maka yang terjadi adalah kinerja karyawan meningkat sebesar 0.382 satuan.

2. Uji “t”

Tabel 1.4
 Uji t Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2,431 | 1,587 | | 1,166 | ,000 |
| Motivasi Kerja | ,388 | ,169 | ,328 | 3,329 | ,000 |
| Kepemimpinan | ,277 | ,156 | ,218 | 2,572 | ,001 |
| Lingkungan Kerja | ,256 | ,142 | ,205 | 2,466 | ,000 |
| Disiplin Kerja | ,382 | ,165 | ,319 | 3,306 | ,002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan, 2019

Koefisiensi regresi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu $H_0 : b_1 < 0$ dan $H_a : b_1 > 0$, serta taraf nyata 0.05. Setelah dianalisis diperoleh nilai t_{hitung} motivasi kerja (3.329) $> t_{tabel}$ (1.673), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan hipotesis 1 diterima.

Koefisien regresi antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, yaitu $H_0 : b_2 < 0$ dan $H_a : b_2 > 0$, serta taraf nyata 0.05. Setelah dianalisis diperoleh nilai t_{hitung} kepemimpinan (2.572) $> t_{tabel}$ (1.673) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan hipotesis 2 diterima.

hitung kepemimpinan (2.572) $> t_{tabel}$ (1.673) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan hipotesis 2 diterima.

Koefisien regresi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu $H_0 : b_2 < 0$ dan $H_a : b_2 > 0$, serta taraf nyata 0.05. Setelah dianalisis diperoleh nilai t_{hitung} lingkungan kerja (2.466) $> t_{tabel}$ (1.673) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan hipotesis 3 diterima.

Koefisien regresi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu $H_0 : b_2 < 0$ dan $H_a : b_2 > 0$, serta taraf nyata 0.05. Setelah dianalisis diperoleh nilai t_{hitung} disiplin kerja (3.306) $> t_{tabel}$ (1.673) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif

dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan hipotesis 4 diterima.

Berdasarkan hasil uji “t” dari masing-masing variabel independen (Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) diketahui bahwa “t” hitung > “t” tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti secara individual ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)

3. Uji – F (Uji Kesesuaian Model)

Uji kelayakan model dapat dilihat dengan hasil Uji F. Uji kelayakan model digunakan untuk menguji apakah model linear tersebut sudah tepat atau belum, maka dilihat dengan membandingkan probabilitas dari hasil perhitungan uji F. Jika menunjukkan nilai probabilitas < 0.05 maka model dalam regresi tersebut merupakan model yang fit. Berikut adalah hasil uji F :

Tabel 1.5
 Uji F
 ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 30,835 | 4 | 7,709 | 27,975 | ,000 ^b |
| Residual | 53,165 | 55 | ,967 | | |
| Total | 84,000 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, 2019

Berdasarkan table 4.2 nilai F hitung sebesar $F_{hitung} : 27.975 > F_{tabel} 2.53$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut merupakan model yang fit.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil output SPSS untuk analisis koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada Tabel 1.6 di bawah ini :

Tabel 1.6
 Koefisien Determinasi
 Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,861 ^a | ,867 | ,852 | ,983 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, 2019

Koefisien determasi (R²) sebesar 0.852 ini berarti 85.2% variasi perubahan dependent variabel (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh independent

variabel (Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja), sedangkan 14.8% dari kondisi variabel dependent (Y) diterangkan oleh independent variabel lain yang tidak terpantau atau tidak diteliti pada penelitian ini seperti faktor pengalaman kerja, pengembangan karyawan, pendidikan dan pelatihan serta faktor lainnya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil analisis penelitian ini dapat diketahui:

H.1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang.

Koefesien regresi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu $H_0 : b_2 < 0$ dan $H_a : b_2 > 0$, serta taraf nyata 0.05. Setelah dianalisis diperoleh nilai t_{hitung} motivasi kerja (3.329) $> t_{tabel}$ (1.673), atau nilai signifikansi sebesar 0.000. Dimana motivasi kerja di Patra Hotel dan Convention Semarang

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Patra Jasa Semarang. Hal ini menunjukkan semakin baik pemberian motivasi kerja di Patra Hotel dan Convention Semarang maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Patra Hotel dan Convention Semarang dan sebaliknya.

H.2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang.

Koefesien regresi antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, yaitu $H_0 : b_2 < 0$ dan $H_a : b_2 > 0$, serta taraf nyata 0.05. Setelah dianalisis diperoleh nilai t_{hitung} kepemimpinan (2.572) $> t_{tabel}$ (1.673), atau nilai signifikansi sebesar 0.001. Dimana kepemimpinan di Patra Hotel dan Convention Semarang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Patra Hotel dan Convention Semarang. Hal ini menunjukkan semakin baik kepemimpinan di Patra Hotel dan Convention Semarang maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Patra Hotel dan Convention Semarang dan sebaliknya.

H.3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang.

Koefisien regresi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu $H_0 : b_2 < 0$ dan $H_a : b_2 > 0$, serta taraf nyata 0.05. Setelah dianalisis diperoleh nilai t_{hitung} lingkungan kerja (2.466) > t_{tabel} (1.673), atau nilai signifikansi sebesar 0.000. Dimana lingkungan kerja di Patra Hotel dan Convention Semarang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja Patra Hotel dan Convention Semarang maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.

H.4 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang.

Koefisien regresi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu $H_0 : b_2 < 0$ dan $H_a : b_2 > 0$, serta taraf nyata 0.05. Setelah dianalisis diperoleh nilai t_{hitung} disiplin kerja (3.306) > t_{tabel} (1.673), atau nilai signifikansi sebesar

0.002. Dimana disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja karyawan Patra Hotel

dan Convention Semarang maka akan meningkatkan kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang dan sebaliknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penilaian mengenai variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Patra Hotel dan Convention Semarang, ada beberapa hal yang dapat di simpulkan diurutkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif (nilai koefisien regresi 0.388) dan signifikan antara independen variabel yaitu motivasi kerja terhadap dependen yaitu variabel kinerja karyawan di Patra Hotel dan Convention Semarang, hal ini karena t_{hitung} motivasi kerja (3.329) > t_{tabel} (1.673).

2. Berdasarkan hasil uji t dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif (nilai koefisien regresi 0.382) dan signifikan antara independen variabel yaitu disiplin kerja terhadap dependen yaitu kinerja karyawan di Patra Hotel dan Convention Semarang, hal ini karena t_{hitung} disiplin kerja (3.306) $> t_{tabel}$ (1.673).
3. Berdasarkan hasil uji t dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif (nilai koefisien regresi 0.277) dan signifikan antara independen variabel yaitu kepemimpinan terhadap dependen yaitu kinerja karyawan di Patra Hotel dan Convention Semarang, hal ini karena t_{hitung} kepemimpinan (2.572) $> t_{tabel}$ (1.673).
4. Berdasarkan hasil uji t dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif (nilai koefisien regresi 0.256) dan signifikan antara independen variabel yaitu lingkungan kerja terhadap dependen yaitu kinerja karyawan di Patra Hotel dan Convention Semarang, hal ini karena t_{hitung} lingkungan kerja (2.466) $> t_{tabel}$ (1.673).

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang ada di Patra Hotel dan Convention Semarang untuk dipertahankan karena sudah baik tapi alangkah lebih baik kalau ditingkatkan lagi seperti menambah alat keamanan seperti menambah kamera CCTV dengan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Patra Hotel dan Convention Semarang.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Patra Hotel dan Convention Semarang, oleh karena itu hendaknya pemimpin mempertahankan kepemimpinannya yang bersifat kekeluargaan tetapi mempunyai visi kedepan dengan menerapkan disiplin karena banyak disukai oleh karyawan di Patra Hotel dan Convention Semarang.
3. Tingkat disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dapat lebih

ditingkatkan lagi untuk penerapan dan pengawasan dari pimpinan terhadap jam kerja di Patra Hotel dan Convention Semarang serta peraturan kerja atau tata tertib yang telah ditetapkan oleh Patra Hotel dan Convention Semarang harus benar – benar dilaksanakan seperti pemberian teguran atau hukuman terhadap pegawai yang melanggar peraturan kerja atau tata tertib.

4. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Patra Hotel dan Convention Semarang, oleh karena itu hendaknya Patra Hotel dan Convention Semarang lebih memperhatikan kesejahteraan kepada pegawai dan reward kepada karyawan yang berprestasi baik berupa bonus atau kenaikan golongan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dubrin Andrew J. 2005. *Leadership (Terjemahan) Edisi Kedua*. Prenada Media. Jakarta.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Djarwanto P.S dan Pangestu Subagyo. 2005. *Statistik Induktif Edisi Kelima*. BBEF. Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B. 2008. *Manajemen Personalia Jilid 2*. Erlangga. Jakarta.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survei Diagnosa Organisasional*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Cetakan Keenam Belas*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.

- Hardiyani, Ismi dan Hayanuddin Safri. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Labuhanbatu Utara*. Jurnal Ecobisma. Volume 2 Nomor 1.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Kedelapan Belas*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Karyawan Produksi Dibagian (Studi Kasus Pada PT Gatra Mapan Ngijo karangloso). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*. Volume 6 Nomor 3.
- Ikhsan, Nurul Sahlan. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Jurnal EMBA. Volume 3 Nomor 1.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Katiandagho, Christian et.al. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Jurnal EMBA. Volume 2 Nomor 3.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Siamamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKBN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja*

- Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma. Jakarta.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional Edisi Pertama*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta Bandung.
2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung.
2008. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Suyuti, Achmad. 2001. *Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Leadership) dari Aspek Etik dan Moral*. Cinta Ilmu. Pekalongan.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wursanto. 2002. *Dasar-dasar ilmu Organisasi*. Andi. Yogyakarta.