

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI HOTEL PATRA JASA SEMARANG

Fidyah Yuli Ernawati¹, Sopi²
STIE Semarang Jurusan Manajemen
fidyah@stiesemarang.ac.id, Sopi@stiesemarang.ac.id

***Abstract.** Patra Jasa Semarang Hotel has developed from year to year. This can be seen from the achievement of the target of the Patra Jasa Semarang hotel in the last 3 years. Both profit oriented and social. Hotel Patra Jasa Semarang is also one of the leading hotels in the Central Java region. This success was obtained due to high employee performance. This study aims to determine the effect of work environment, leadership, compensation, motivation on employee performance.*

The population of this study were 150 employees at the Patra Jasa Semarang Hotel. The sample in this study used the Slovin formula in order to obtain 109 employees of Hotel Patra Jasa Semarang.

The results of this study indicate that work environment variables and compensation have a positive and significant effect on employee performance. This is indicated by the results obtained from the partial test (t test) for variable X1 with 0.001 ($P < 0.05$) and variable X3 with a value of 0.006 ($P < 0.05$) and for variables X2 Motivation and X4 Leadership there is no effect. on employee performance. It means that work environment variables and compensation can increase employee performance at Hotel Patra Jasa Semarang. The higher the compensation, the higher the performance, and vice versa. For the variable work environment, the better the work environment in that place, the higher the employee performance at Hotel Patra Jasa Semarang. The motivation variable has no effect, it means that high motivation does not necessarily have an impact on employee performance and vice versa, while the leadership variable does not affect employee performance, it means that the better the leadership has less meaning in giving the effect of increasing employee performance at Hotel Patra Jasa Semarang. On the other hand, the lack of good leadership does not have a significant effect on the decline in employee performance at Hotel Patra Jasa Semarang.

The conclusion of this study is that there is a positive influence of work environment variables on employee performance, because the P-value of the work environment variable is 0.001 ($P < 0.05$) so that the proposed hypothesis is accepted, there is no influence of leadership variables on employee performance, because the P-value in the leadership variable of 0.451 ($P > 0.05$) so that the proposed hypothesis is rejected. There is a positive influence of the compensation variable on employee performance, because the P-value of the compensation variable is 0.006 ($P < 0.05$) so that the proposed hypothesis is accepted. the influence of the motivation variable on employee performance, because the P-value of the motivation variable is 0.733 ($P > 0.05$) so that the proposed hypothesis is rejected.

Keywords: *employee performance, work environment, leadership, compensation, and motivation.*

Abstrak. *Hotel Patra Jasa Semarang mengalami perkembangan dari tahun ke tahun. Hal ini terlihat dari tercapainya target hotel Patra Jasa Semarang pada kurun waktu 3 tahun*

terakhir. Baik yang bersifat profit oriented maupun sosial. Hotel Patra Jasa Semarang juga menjadi salah satu hotel ternama di wilayah Jawa Tengah. Keberhasilan ini diperoleh karena kinerja pegawai yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, motivasi pada kinerja karyawan..

Populasi penelitian ini adalah pegawai di Hotel Patra Jasa Semarang dengan jumlah 150 pegawai. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sehingga didapat 109 karyawan Hotel Patra Jasa Semarang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil yang didapatkan dari uji parsial (uji t) untuk variabel X_1 dengan 0.001 ($P < 0,05$) dan variabel X_3 dengan nilai $0,006$ ($P < 0,05$) dan untuk variabel X_2 Motivasi dan X_4 Kepemimpinan tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berarti variabel lingkungan kerja dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai di Hotel Patra Jasa Semarang. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerjanya, dan sebaliknya. Untuk yang variabel lingkungan kerja, semakin baik lingkungan kerja yang ada di tempat tersebut maka tinggi pula kinerja pegawai di Hotel Patra Jasa Semarang. Variabel motivasi tidak berpengaruh maka artinya bahwa motivasi yang tinggi belum tentu berdampak tingginya kinerja pegawai dan sebaliknya, sedangkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka artinya semakin baik kepemimpinan kurang berarti dalam memberikan pengaruh meningkatnya kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang. Demikian sebaliknya, kurang baiknya kepemimpinan kurang berarti dalam memberikan pengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang.

Kesimpulan penelitian ini adalah Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, karena P-value pada variabel lingkungan kerja sebesar 0.001 ($P < 0,05$) sehingga hipotesis yang diajukan diterima, Tidak ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, karena P-value pada variabel kepemimpinan sebesar 0.451 ($P > 0,05$) sehingga hipotesis yang diajukan ditolak, Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai, karena P-value variabel kompensasi sebesar $0,006$ ($P < 0,05$) sehingga hipotesis yang diajukan diterima, Tidak ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, karena P-value variabel motivasi sebesar $0,733$ ($P > 0,05$) sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.

Kata kunci : Kinerja pegawai, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi

PENDAHULUAN

Setiap organisasi (perusahaan) menginginkan adanya hasil yang maksimal terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi (perusahaan). Salah satu elemen penting yang harus diperhatikan untuk mencapai

tujuan organisasi (perusahaan) tersebut yaitu adanya sumber daya manusia (SDM). Hal ini karena sumber daya manusia yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan roda organisasi (perusahaan).

Individu menjadi motor penggerak jalannya organisasi, tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Untuk itu, perusahaan dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan pegawai dan mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi pegawai sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai, tanpa adanya motivasi pegawai tersebut tidak memiliki semangat serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan.

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia. Apabila faktor sumber daya manusia sudah dianggap tidak mumpuni dalam suatu perusahaan maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami penurunan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan adalah sejauh mana/tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu dalam periode tertentu. Sedangkan kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian masing-masing pegawai dalam suatu perusahaan. Kinerja pegawai menjadi elemen terpenting dalam mencapai kinerja perusahaan yang memuaskan. Kinerja (*Performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2006). Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa tingkat pencapaian pegawai dalam suatu perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah

ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat diketahui pegawai tersebut mumpuni atau tidak.

Menurut Moehariono (2010) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Setiap individu dalam organisasi yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan menghidupkan perusahaan tersebut. Pegawai yang senang dengan pekerjaan mengindikasikan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi. Pegawai akan memberikan banyak imajinasi, keterampilan dan perhatian dalam pekerjaannya. Untuk itu, perlu diberikan motivator bagi pegawai baik secara fisik maupun non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai secara fokus dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban, untuk itu dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai dalam suatu perusahaan berupa motivasi.

Ada beberapa faktor baik internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi

lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Nitisemito (dalam Nuraini, 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Isyandi (2004) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Pemimpin memiliki berbagai macam tanggung jawab, kewajiban dan hak untuk mengelola organisasi perusahaan. Sehingga untuk mendapatkan hasil yang maksimal, idealnya kepemimpinan yang diterapkan mengarah pada terwujudnya target keberhasilan perusahaan, bersikap bijak dan adil untuk semua level dalam perusahaan, sehingga tidak memberatkan pihak manapun.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh adanya kompensasi. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja

(Nawawi, 2001). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi.

Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal lain yang berpotensi berupa motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Koontz (dalam Suharto dan Cahyono, 2005) mengatakan bahwa motivasi sebagai salah satu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan. Pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi serta sebagai proses aktualisasi diri pegawai yang dibuktikan lewat kemampuan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Steer (dalam Suharto dan Cahyono, 2005) 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.

Berdasarkan hasil observasi bahwa Hotel Patra Jasa Semarang mengalami perkembangan dari tahun ke tahun. Hal ini terlihat dari tercapainya target hotel Patra Jasa Semarang pada kurun waktu 3 tahun terakhir. Baik yang bersifat profit *oriented*

MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut: 1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai hotel Patra Jasa Semarang?, 2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan

maupun sosial. Hotel Patra Jasa Semarang juga menjadi salah satu hotel ternama di wilayah Jawa Tengah. Keberhasilan ini diperoleh karena kinerja pegawai yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti bermaksud mengadakan tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Hotel Patra Jasa Semarang.”

terhadap kinerja pegawai hotel Patra Jasa Semarang?, 3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai hotel Patra Jasa Semarang?, 4. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai hotel Patra Jasa Semarang?

KAJIAN TEORITIS

A. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Soegihartono (2012) kinerja diartikan sebagai kesuksesan yang dapat di capai Individu dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapainya dapat disamakan dengan individu lain. Menurut Simamora (2006) kinerja adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Gibson, et all (1996) mengatakan

kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Sejalan dengan pendapat di atas, Sentono (1999) Mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Penilaian Kinerja merupakan proses mengevaluasi pegawai dengan tujuan untuk mengetahui hasil kerja masing-masing sehingga dapat dijadikan bahan untuk pengembalian keputusan (Suprayitno dan Sukir, 2007). Penilaian kinerja harus dilakukan

dengan baik karena akan sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan, baik bagi atasan langsung maupun bagi para pegawai yang bersangkutan. Menurut Siagian (2006) kegunaan penilaian kinerja diantaranya yaitu: Alat untuk memperbaiki kinerja para pegawai. Instrumen dalam melakukan penyesuaian imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawai, Membantu manajemen sumber daya manusia untuk mengambil keputusan dalam mutasi pegawai, Bahan untuk membantu para pegawai melakukan perencanaan dan pengembangan karier, Mempelajari, apakah terdapat ketidaktepatan dalam sistem informasi sumber daya manusia.

Indikator Kinerja Pegawai dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Bernadine (dalam Mas'ud,

2004) sebagai berikut: 1. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan; 2. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; 3. Pengetahuan dan ketrampilan, yaitu pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai dari suatu organisasi, 4. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, 5. Kemandirian, yaitu kemandirian yang dimiliki pegawai dalam organisasi perusahaan.

B. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007), Motivasi 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. 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. Sopi (2008) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Siagian (2006) dalam memberikan motivasi yaitu: Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, Meningkatkan produktivitas kerja pegawai,

Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan, Meningkatkan kedisiplinan dan menurut tingkat absensi pegawai, Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.

Indikator Motivasi Kerja, Dimensi yang dipakai sebagai panduan dalam penelitian ini adalah pendapat dari Maslow (dalam Mas'ud, 2004) yang menyatakan tentang teori hierarki kebutuhan yang mempengaruhi motivasi, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Motivasi mempunyai peranan penting bagi seorang penanggung jawab dalam suatu organisasi untuk menggerakkan dan mengerahkan segala daya dan potensi tim kerja yang ada secara optimal sesuai dengan batas-batas kemampuan manusia dengan bantuan sarana dan fasilitas lainnya. Bantuan sarana dan fasilitas itu adalah berupa uang, alat-alat, material dan

metoda. Semakin besar motivasi kerja pegawai semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja dan dapat mendukung efektivitas kerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan cara memberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut menunjukkan bahwa motivasi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, demikian sebaliknya, semakin rendah motivasi maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

C. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini, 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan

kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004). 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. Sedangkan menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006): Bangunan tempat kerja, Ruang kerja yang lega, Ventilasi pertukaran udara, Tersedia, nya tempat-tempat ibadah keagamaan Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk pegawai nyaman dan mudah. Menurut Wulan (2011) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor

lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik: Pewarnaan, Penerangan, Udara, Suara bising, Ruang gerak, Keamanan, Kebersihan.

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik: Struktur kerja, Tanggung jawab kerja, Perhatian dan dukungan pemimpin, Kerja sama antar kelompok, Kelancaran komunikasi.

Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2004) adalah sebagai berikut: Penerangan/cahaya di tempat kerja, Temperatur/suhu udara di tempat kerja, Kelembapan udara di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, Getaran mekanis di tempat kerja, Bau tid, ak sedap di tempat kerja, Tata warna di tempat kerja Dekorasi di tempat kerja, Musik di tempat kerja, Keamanan di tempat kerja.

D. Kompensasi

Menurut Rivai (2005) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi menurut Handoko (2008) adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan non-finansial serta tunjangan yang diterima oleh para

pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006). Wibowo (2012) berpendapat bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada

pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk pegawai, akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi pegawai, menjamin keadilan diantara pegawai, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para pegawai. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Komponen-komponen dari keseluruhan program kompensasi dapat dibagi ke dalam bentuk-bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi, Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (Simamora, 2006).

Dari beberapa pendapat tersebut menunjukkan bahwa kompensasi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja pegawai akan meningkat. Demikian sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja pegawai akan menurun.

MOTODE PENELITIAN

1. 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 penelitian ini adalah pegawai

di Hotel Patra Jasa Semarang dengan jumlah 150 pegawai.

2. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2006: 131). Adapun penjelasan besaran jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin. Sehingga sampel dalam penelitian ini

dibulatkan menjadi berjumlah 109 responden.

3. Variabel Penelitian

Untuk memudahkan suatu penelitian berangkat dan bermuara pada satu tujuan yang jelas, maka penelitian itu disimplifikasi kedalam bangunan variabel. Variabel adalah suatu atribut atau sifat dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Pegawai dan variabel independen yang digunakan adalah Lingkungan Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3), dan Motivasi (X4)..

Definisi variabel penelitian

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Sumber
1	Lingkungan Kerja	Sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.	Fisik: 1. Pewarnaan 2. Penerangan 3. Udara 4. Suara bising 5. Ruang gerak 6. Keamanan 7. Kebersihan Non fisik: 8. Struktur kerja 9. Tanggung jawab kerja 10. Perhatian dan dukungan pemimpin 11. Kerja sama antar kelompok 12. Kelancaran komunikasi	Sedarmayanti (2004)
2	Kepemimpinan	Kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan atau suatu	Idealized influence: 1. Rasa hormat dari pegawai. 2. Kepercayaan.	Bass dan Avolio (1999)

		usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 3. Dapat menjadi panutan. <i>Inspirational motivation:</i> 4. Motivator 5. Penetapan tujuan. <i>Intellectual simulation:</i> 6. Ide kreatif 7. Problem solver <i>Individualized consideration:</i> 8. Pengembangan karir 9. Menciptakan lingkungan kerja 10. Hubungan dengan bawahan 	
3	Kompensasi	Segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang adil sesuai pangkat dan golongan. 2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan. 3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan. 4. Fasilitas yang memadai. 	Simamora (2004)
4	Motivasi	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk	<ol style="list-style-type: none"> 1. kebutuhan fisiologis, 2. kebutuhan keamanan, 3. kebutuhan sosial, 4. kebutuhan penghargaan, dan 5. kebutuhan aktualisasi diri. 	Mas'ud, (2004)

		mencapai kepuasan		
5	Kinerja Pegawai	Suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.		Simamora dan Heryanto (2009)

3. Metode Pengumpulan data

a. Wawancara

Data dikumpulkan dengan metode kuesioner dan wawancara, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner dan wawancara secara langsung kepada para responden. Setiap responden diminta pendapatnya dengan memberikan jawaban dari pernyataan-pernyataan yang diajukan.

b. Kuesioner

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan

pada alternatif jawaban terdiri dari lima buah jawaban pada setiap pernyataan. Sehingga responden dapat memilih salah satu jawaban yang paling mendekati pendapatnya. Kuesioner dan wawancara ini secara langsung kepada responden Pegawai Hotel Patra jasa Semarang.

4. Metode Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, model penelitian telah memenuhi uji asumsi klasik dimana dalam model tidak terjadi multikolenearitas, autokolenearitas, heterokedastisitas, dan model berdistribusi normal. maka metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda, Hipotesis Uji t dan Uji F serta koefisiensi Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Dari hasil spss dapat diketahui bahwa semua variabel valid dan reliable. Pada uji asumsi klasik (uji

multikolearitas, heterokedastisitas, dan normalitas) semua variabel memenuhi syarat, yaitu pada uji multikolearitas

tidak terjadi multikolinearitas, uji heterokedastisitas bahwa pada model penelitian tidak terjadi heterokedastisitas, dan uji normalitas yaitu berdistribusi normal sehingga persyaratan normalitas terpenuhi.

2. Uji Regresi Berganda

Persamaan : Kinerja Pegawai = 4,677 + 0,093 X1 - 0,025 X2 + 0,186 X3 + 0,010 X4

Dari persamaan tersebut maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- Konstanta sebesar (a) = 4,677 menunjukkan jika variabel Lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3), Motivasi (X4) mempengaruhi kinerja Pegawai (Y) di Hotel Patra Jasa Semarang bernilai 4,677 satuan.
- Koefisien $b_1X_1 = 0,093$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) bernilai positif terhadap Kinerja pegawai (Y) dan jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,093.
- Koefisien $b_2X_2 = -0,025$ menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel Kepemimpinan (X2) bernilai negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan jika Kepemimpinan turun sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan turun sebesar 0,025.
- Koefisien $b_3X_3 = 0,186$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompensasi (X3) bernilai

positif terhadap Kinerja pegawai (Y) dan jika Kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,183.

- Koefisien $b_4X_4 = 0,010$ menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel Motivasi (X4) bernilai positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan jika Motivasi dinaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,010.

3. Uji Parsial (Uji t)

Diketahui bahwa p-value pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,01. Artinya, p-value lingkungan kerja < 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan diterima, yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. P-value pada variabel kepemimpinan (X2) sebesar 0,451, artinya P-value kepemimpinan > 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan ditolak, yaitu variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

P-value pada variabel kompensasi (X3) sebesar 0,006, artinya p-value kompensasi < 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan diterima, yaitu variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. P-value pada variabel motivasi (X4) sebesar 0,733, artinya p-value motivasi > 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan ditolak, yaitu variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Uji Simutan (Uji F)

Diketahui bahwa nilai p-value F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ($P < 0.05$), maka dapat

disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel independen mempunyai hubungan yang linier dengan variabel dependen.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji penelitian diketahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial.

Ditinjau dari hasil uji variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bidang Hotel Patra Jasa Semarang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang. Artinya semakin baik lingkungan kerja berarti memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang. Demikian sebaliknya, semakin kurang kondusifnya lingkungan kerja juga akan memberikan pengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang. Hal ini senada dengan penelitian Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, Muhammad Soe'oad Hakam (2013) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ditinjau dari hasil uji variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang menunjukkan bahwa terdapat tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang. Artinya semakin baik kepemimpinan kurang berarti dalam memberikan pengaruh meningkatnya kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang. Demikian sebaliknya,

kurang baiknya kepemimpinan kurang berarti dalam memberikan pengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang. Tidak adanya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang ini karena pertanyaan-pertanyaan yang mewakili indikator dari variabel kepemimpinan diasumsikan kurang sesuai oleh responden dalam penelitian ini. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Marwan Petra Surbakti, Suharnomo (2013) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ditinjau dari hasil uji variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Hotel Patra Jasa Semarang, artinya semakin tinggi kompensasi berarti memberikan pengaruh terhadap naiknya kinerja pegawai pada Hotel Patra Jasa Semarang. Demikian sebaliknya semakin kecilnya kompensasi berarti memberikan pengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang. Adanya pengaruh variabel kompensasi terhadap rendahnya kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang ini karena pertanyaan-pertanyaan yang mewakili indikator dari variabel kompensasi diasumsikan sesuai oleh responden dalam penelitian ini. Hal ini senada dengan penelitian Usman Fauzi (2014) yang

menyimpulkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ditinjau dari hasil uji variabel motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Hotel Patra Jasa Semarang, artinya semakin tinggi motivasi berarti tidak memberikan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai pada Hotel Patra Jasa Semarang. Demikian sebaliknya

KESIMPULAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, karena P-value pada variabel lingkungan kerja sebesar 0.001 ($P < 0,05$) sehingga hipotesis yang diajukan diterima.
2. Tidak ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, karena P-value pada variabel kepemimpinan sebesar 0.451 ($P > 0,05$) sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.
3. Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai, karena P-value variabel kompensasi sebesar 0,006 ($P < 0,05$) sehingga hipotesis yang diajukan diterima.
4. Tidak ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, karena P-value variabel motivasi sebesar

semakin kecilnya motivasi juga tidak berarti memberikan pengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang. Tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang ini karena pertanyaan-pertanyaan yang mewakili indikator dari variabel motivasi diasumsikan kurang sesuai dengan responden dalam penelitian ini. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Arinta (2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

0,733 ($P > 0,05$) sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hendaknya pimpinan memperbaiki ruangan pegawai di tempat kerja agar lebih longgar sehingga tidak menghambat pekerjaan dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hendaknya pimpinan mampu memunculkan ide kreatif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hendaknya pimpinan berusaha memberikan model kepemimpinan yang bisa ditiru pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

4. Hendaknya pimpinan berusaha memberikan insentif yang sesuai dengan pengorbanan pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

5. Hendaknya pimpinan selalu memberikan *support* pada pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

A.F.Stoner James, dkk, 1996, *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Isyandi. 2004. *Manajmen Suber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.

Analisa, Lucky Wulan. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Vol 2, No. 2. Semarang.

Lewa, Eka Idham Lip K. & Subowo. 2005. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon", *Jurnal Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*. <http://journal.uin.ac.id/index.php/Sinergi/article/view/934> akses 29 Juni 2010.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Azwar, Saifuddin. 2004. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Jakarta : Bumi Aksara.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.

Gibson, Ivancevich, Donnely. 1997. *Organizations* (Terjemahan), Cetakan Keempat. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.

Marzuki. 2005. *Metodologi Riset Panduan Penelitian Bidang Bisnis dan Sosial*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Ekosiana.

Hadari, Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Nur Indriantoro, Supomo, B., 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Prawiro Sentono, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Pegawai*, Ed 1. Yogyakarta: BPFE.
- Rayadi. 2012. *Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Perusahaan Di Kalbar*, Vol 2, No. 2, hal 114-119.
- Robbins SP dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Salemba
- Santoso, Singgih. 2003. *SPSS Statistik Parametrik*. Cetakan Kedua. Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Soegihartono, A. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol.3. Universitas Dian nuswantoro.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Suharto dan Budi Cahyono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, JRBI. Volume 1, Nomor 1, hal 13-30.
- Suprayitno dan Sukir. 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 2, No. 1, Desember.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Veitzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.