



DINAMIKA KINERJA PEGAWAI HOTEL: Peran Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi

Wanuri¹, Siti Khayatun^{2*}, Yovita Mumpuni Hartarini³

^{1,2,3} Universitas Sains Teknologi Ekonomi Digital Indonesia (USTEDI)

*wanuri@stiesemarang.ac.id

Riwayat Artikel

Received :14 Juni 2026

Revised :20 Juni 2026

Accepted :05 Juli 2026

Abstraksi.

Setiap organisasi (perusahaan) menginginkan adanya peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi (perusahaan). Salah satu elemen penting yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu adanya sumber daya manusia (SDM). Hal ini karena SDM dengan kinerja tinggi mampu menjalankan kegiatan roda perusahaan sehingga berdampak pada ketercapaian target perusahaan. Namun kinerja SDM bisa naik turun karena berbagai faktor yang mempengaruhinya seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai hotel Patra Jasa Semarang, 2) menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai hotel Patra Jasa Semarang, 3) menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai hotel Patra Jasa Semarang, 4) menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai hotel Patra Jasa Semarang. 5) menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai hotel Patra Jasa Semarang.

Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner, alat analisis data berupa regresi linier berganda dengan analisis deskripsi kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan: 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 0,733 ($P > 0,05$) sehingga

Kata Kunci

lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi, kinerja pegawai.

hipotesis yang diajukan ditolak.

Saran-saran dalam penelitian ini antara lain : Hendaknya pimpinan memperbaiki ruangan pegawai di tempat kerja, hendaknya pimpinan mampu memunculkan ide kreatif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, hendaknya pimpinan berusaha memberikan model kepemimpinan yang bisa ditiru pegawai, hendaknya pimpinan berusaha memberikan insentif yang sesuai, hendaknya pimpinan selalu memberikan support pada pegawai.

Abstract.

Every organization (company) desires to improve work performance to achieve its goals. One crucial element that must be considered to achieve these goals is human resources (HR). This is because high-performing HR are able to drive the company's operations, thus impacting the achievement of company targets. However, HR performance can fluctuate due to various influencing factors, such as the work environment, leadership, compensation, and motivation.

This study aims to: 1) analyze and explain the influence of the work environment on employee performance at the Patra Jasa Hotel Semarang; 2) analyze and explain the influence of leadership on employee performance at the Patra Jasa Hotel Semarang; 3) analyze and explain the influence of compensation on employee performance at the Patra Jasa Hotel Semarang; 4) analyze and explain the influence of motivation on employee performance at the Patra Jasa Hotel Semarang; and 5) analyze and explain the influence of the work environment, leadership, compensation, and motivation on employee performance at the Patra Jasa Hotel Semarang.

This research method is descriptive quantitative. Data were collected through questionnaires, and the data analysis tool was multiple linear regression with quantitative descriptive analysis.

The results of the study indicate: 1) 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 the proposed hypothesis is accepted. 2) There is no influence of leadership variables on employee performance, because the P-value of the leadership variable is 0.451 ($P > 0.05$) so the proposed hypothesis is rejected. 3) There is a positive influence of compensation variables on employee performance, because the P-value of the compensation variable is 0.006 ($P < 0.05$) so the proposed hypothesis is accepted. 4) There is no influence of motivation variables on employee performance, because the P-value of the motivation variable is 0.733 ($P > 0.05$) so the proposed hypothesis is rejected. Suggestions in this study include: Leaders should improve employee space in the workplace, leaders should be able to generate creative ideas and create a conducive work environment, leaders should strive to

Keyword:

work environment, leadership, compensation and motivation, employee performance.

provide a leadership model that employees can emulate, leaders should strive to provide appropriate incentives, and leaders should always provide support to employees.

PENDAHULUAN

Hotel Patra Jasa Semarang merupakan salah satu hotel berbintang yang beroperasi di Kota Semarang dan berada di bawah naungan PT Patra Jasa, anak perusahaan yang berafiliasi dengan PT Pertamina (Persero). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa perhotelan, Hotel Patra Jasa Semarang dituntut untuk memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan guna menjaga kepuasan tamu, loyalitas pelanggan, serta daya saing perusahaan di tengah persaingan industri perhotelan yang semakin ketat.

Karakteristik bisnis perhotelan yang mengutamakan kualitas pelayanan menjadikan sumber daya manusia sebagai aset strategis perusahaan. Pegawai memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan secara langsung kepada tamu, mulai dari bagian front office, housekeeping, food and beverage, hingga bagian administrasi dan manajemen. Oleh karena itu, keberhasilan operasional hotel sangat bergantung pada kualitas dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam upaya mempertahankan kualitas layanan, Hotel Patra Jasa Semarang terus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menerapkan kepemimpinan yang efektif, memberikan kompensasi yang sesuai, serta membangun motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Selain itu, kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan teladan kepada pegawai akan meningkatkan semangat kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya sinergi antara lingkungan kerja yang baik, kepemimpinan yang efektif, kompensasi yang memadai, dan motivasi kerja yang tinggi, diharapkan kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang dapat terus meningkat sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Meskipun Hotel Patra Jasa Semarang telah menunjukkan perkembangan yang positif dan mampu mencapai berbagai target perusahaan, peningkatan kinerja pegawai tetap menjadi

perhatian utama manajemen. Hal ini penting mengingat industri perhotelan sangat bergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja, sehingga dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

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

KAJIAN PUSTAKA

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas yang memadai akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dan menurunkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, dan Muhammad Soe'oed Hakam (2008) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Norman Effendy, Machasin, dan Kurniawaty Fitri (2014) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jakarta Teknologi Utama Pekanbaru. Selain itu, penelitian Sri Rahardjo (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, lingkungan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang.

H₁: Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai hotel Patra Jasa Semarang.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan semangat kerja, meningkatkan komitmen pegawai, serta mendorong tercapainya target organisasi.

Hasil penelitian Eko Santoso (2006) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Central Asia Kudus. Penelitian Ida Bagus Gamata dan Harischandra I Wayan Mudiarta Utama (2010) juga menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. Penelitian Sri Rahardjo (2014) semakin memperkuat temuan tersebut dengan membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin efektif kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dengan demikian, kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang.

H₂ : Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai hotel Patra Jasa Semarang.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas kontribusi yang telah diberikan dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi yang adil dan sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Penelitian Eka Suryaningsih Wardani (2009) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar. Penelitian Ririvega Kasenda (2013) juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. Selain itu, penelitian Eko Santoso (2006) menemukan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, kompensasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang.

H₃: Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai hotel Patra Jasa Semarang.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri individu untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Penelitian Norman Effendy, Machasin, dan Kurniawaty Fitri (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Eko Santoso (2006) juga menemukan adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian Ida Bagus Gamata dan Harischandra I Wayan Mudiarta Utama (2010) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Slamet Riyadi (2011) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan berbagai hasil penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, motivasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang.

H₄ : Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai hotel Patra Jasa Semarang.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

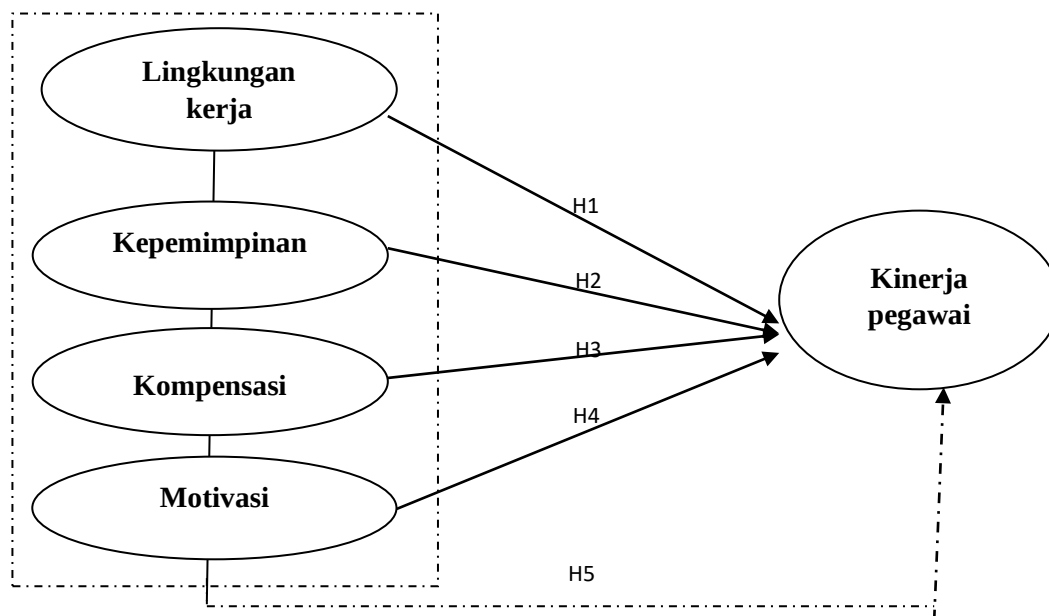
Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang efektif, kompensasi yang adil, serta motivasi yang tinggi merupakan faktor-faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian Norman Effendy, Machasin, dan Kurniawaty Fitri (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Eka Suryaningsih Wardani (2009) menemukan bahwa kompensasi, keahlian, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Ida Bagus Gamata dan Harischandra I Wayan Mudiarta Utama (2010) membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan tingkat kesejahteraan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, keempat variabel tersebut diduga secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang.

H5 : Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai hotel Patra Jasa Semarang.

Kerangka pemikiran teoritis dapat dilihat pada bagan berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoretis

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah pegawai di Hotel Patra Jasa Semarang pada per Januari-Desember 2024 dengan jumlah total 150 pegawai. Adapun rincian data pegawai di Hotel Patra Jasa Semarang, sebagaimana tabel berikut.

Tabel 3.1 Data Pegawai Hotel Patra Jasa Semarang

No	Bagian	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Executive	5	1	6
2.	Human resource	6	1	7
3.	Marketing	6	5	11
4.	Front office	14	5	19
5.	Housekeeping	20	8	28
6.	Engineering	18	1	19
7.	Accounting	10	11	21

8.	F & B	29	10	39
	Jumlah	108	42	150

Adapun penjelasan besaran jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin. Menurut Djarwanto (2005: 50), penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, Sehingga sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi berjumlah 109 responden.

Tabel 3.2 Data Sampel Penelitian

No	Bagian	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Executive	2	1	3
2.	Human resource	3	1	4
3.	Marketing	4	3	7
4.	Front office	10	3	13
5.	Housekeeping	16	6	22
6.	Engineering	12	1	13
7.	Accounting	6	9	15
8.	F & B	27	7	32
	Jumlah	78	31	109

Berikut adalah definisi operasional berkaitan dengan variabel penelitian:

Tabel 3.1. 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 ke arah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu	Idealized influence: 1. Rasa hormat dari pegawai. 2. Kepercayaan. 3. Dapat menjadi panutan. Inspirational motivation: 4. Motivator	Bass dan Avolio (1999)

		gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.	5. Penetapan tujuan. Intellectual simulation: 6. Ide kreatif 7. Problem solver Individualized consideration: 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	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 terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan	1. kebutuhan fisiologis, 2. kebutuhan keamanan, 3. kebutuhan sosial, 4. kebutuhan penghargaan, dan 5. kebutuhan aktualisasi diri.	Mas'ud, (2004)
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.	1. loyalitas 2. tanggung jawab 3. ketrampilan	Simamora dan Heryanto (2009)

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini uji analisis data secara kuantitatif ditujukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari 4 variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Untuk memudahkan dalam menganalisis digunakan program analisis SPSS versi 20. Menurut Ghazali (2005: 15), SPSS merupakan software yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis Windows. Sedangkan metode untuk menganalisis data penelitian yang telah terkumpul dari lapangan berupa analisis data kuantitatif. Metode analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda dengan dua (2) prediktor, karena terdiri dari dua (2) variabel independen (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) dan satu variabel dependen (Y). Sedangkan untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji t, uji Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel

Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Dalam penelitian ini, variabel Lingkungan Kerja (X_1) diukur melalui 12 pertanyaan/pernyataan untuk mewakili indikator-indikator dalam variabel tersebut. Dari sejumlah 109 responden memberikan jawaban yang bervariasi sesuai dengan kemampuannya. Hasil tanggapan dari 109 responden pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.5. Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja

		Statistics												Lingkungan Kerja
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
N	Valid	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.60	3.50	3.46	3.41	3.44	3.52	3.53	3.51	3.58	3.52	3.46	3.56	42.09
Median		3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	41.00
Mode		3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	30 ^a
Std. Deviation		1.140	1.237	.928	1.402	1.013	1.111	.856	1.085	1.116	1.151	.877	1.031	8.282
Minimum		2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	27
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata jawaban pada variabel lingkungan kerja oleh 109 responden menunjukkan nilai rata-rata terendah pada indikator X1.4 mengenai dengan rata-rata 3.41, sedangkan rata-rata tertinggi terdapat pada indikator X1.1 dengan nilai rata-rata sebesar 3.60. Adapun secara keseluruhan rata-rata variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 42.09.

Variabel Kepemimpinan (X₂)

Dalam penelitian ini, variabel Kepemimpinan (X₁) diukur melalui 10 pertanyaan/ Pernyataan untuk mewakili indikator-indikator dalam variabel tersebut. Dari sejumlah 109 responden memberikan jawaban yang bervariasi sesuai dengan kemampuannya. Hasil tanggapan dari 109 responden pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.6. Rata-Rata Variabel Kepemimpinan

		Statistics										Kepemimpinan
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
N	Valid	109	108	109	109	109	109	109	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.67	3.61	3.59	3.51	3.51	3.50	3.61	3.62	3.58	3.72	35.89
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	36.00
Mode		3	5	4	4	3	3	3	4	3	4	33
Std. Deviation		1.114	1.267	1.011	1.059	1.085	1.214	.943	.960	.993	.851	6.508
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata jawaban pada variabel kepemimpinan oleh 109 responden menunjukkan nilai rata-rata terendah pada indikator X2.6 dengan nilai rata-rata sebesar 3.50, sedangkan rata-rata tertinggi terdapat pada indikator X2.10 dengan nilai rata-rata sebesar 3.72. Adapun secara rata-rata secara keseluruhan variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 35.89.

Variabel Kompensasi (X₃)

Dalam penelitian ini, variabel kompensasi (X₃) diukur melalui 4 pertanyaan/ Pernyataan untuk mewakili indikator-indikator dalam variabel tersebut. Dari sejumlah 109 responden memberikan jawaban yang bervariasi sesuai dengan kemampuannya. Hasil tanggapan dari 109 responden pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.7. Rata-Rata Variabel Kompensasi

Statistics		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Kompensasi
N	Valid	109	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.37	3.49	3.55	3.48	13.88
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	13.00
Mode		5	3	3	3	12
Std. Deviation		1.412	.823	1.118	.909	3.360
Minimum		1	2	2	1	8
Maximum		5	5	5	5	20

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata jawaban pada variabel kepemimpinan oleh 109 responden menunjukkan nilai rata-rata terendah pada indikator X3.1 mengenai dengan rata-rata 3.37, sedangkan rata-rata tertinggi terdapat pada indikator X3.3 dengan nilai rata-rata sebesar 3.55. Adapun secara rata-rata secara keseluruhan variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 13.38.

Variabel Motivasi (X₄)

Dalam penelitian ini, variabel motivasi (X₄) diukur melalui 14 pertanyaan/ Pernyataan untuk mewakili indikator-indikator dalam variabel tersebut. Dari sejumlah 109 responden memberikan jawaban yang bervariasi sesuai dengan kemampuannya. Hasil tanggapan dari 109 responden pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.8. Rata-Rata Variabel Motivasi

Statistics		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	X4.11	X4.12	X4.13	X4.14	Motivasi
N	Valid	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.13	3.79	3.50	3.72	3.63	3.45	3.39	3.61	3.48	3.50	3.45	3.51	3.33	3.67	50.17
Median		4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	50.00
Mode		5	4	3	4 ^a	4	4	3	4	3 ^a	3	3	4	4	4	47
Std. Deviation		.862	.883	1.183	1.163	.997	1.159	1.097	1.146	1.175	1.051	1.101	1.111	1.240	.953	7.653
Minimum		2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata jawaban pada variabel motivasi oleh 109 responden menunjukkan nilai rata-rata terendah pada indikator X4.13 mengenai dengan rata-rata 3.33, sedangkan rata-rata tertinggi terdapat pada indikator X4.1 dengan nilai rata-rata sebesar 4.13. Adapun secara rata-rata secara keseluruhan variabel motivasi dengan nilai rata-rata sebesar 50.17.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini, variabel Kinerja Pegawai (Y) diukur melalui 3 pertanyaan/ Pernyataan untuk mewakili indikator-indikator dalam variabel tersebut. Dari sejumlah 109 responden memberikan jawaban yang bervariasi sesuai dengan kemampuannya. Hasil tanggapan dari 109 responden pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.8. Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai

Statistics					
		Y.01	Y.02	Y.03	Kinerja Pegawai
N	Valid	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.56	3.61	3.60	10.77
Median		4.00	4.00	3.00	11.00
Mode		5	3	3	9
Std. Deviation		1.280	1.027	1.131	2.418
Minimum		1	1	2	6
Maximum		5	5	5	15

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata jawaban pada variabel kinerja pegawai oleh 109 responden menunjukkan nilai rata-rata terendah pada indikator Y.01 mengenai dengan rata-rata 3.56, sedangkan rata-rata tertinggi terdapat pada indikator Y.02 dengan nilai rata-rata sebesar 3.61. Adapun secara rata-rata secara keseluruhan variabel motivasi dengan nilai rata-rata sebesar 10.77.

Analisis Data Penelitian

Hasil Uji Validitas Variabel

Alat (*instrument*) dalam penelitian harus diuji tingkat kevalidan dan reliabel sehingga kuesioner yang digunakan lebih berkualitas. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner penelitian yang harus dibuang dan berapa besar jumlah pertanyaan/ pernyataan yang bisa dipertahankan sehingga layak dijadikan instrumen. Menurut Ghazali (2011), Uji validitas dapat ditunjukkan dengan mengetahui hasil output program SPSS, untuk mengetahui item pertanyaan itu valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item pertanyaan yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi 0,05, artinya suatu item pertanyaan dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi, bisa digunakan batas nilai minimal korelasi 0,30. Hasil validitas masing-masing variabel dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38.50	53.975	.795	.836
X1.2	38.60	54.799	.669	.845
X1.3	38.63	63.623	.377	.869
X1.4	38.68	51.998	.723	.841
X1.5	38.65	59.396	.523	.855
X1.6	38.57	56.359	.659	.846
X1.7	38.56	61.378	.483	.858
X1.8	38.58	62.320	.397	.870
X1.9	38.51	55.641	.702	.843
X1.10	38.57	55.951	.656	.846
X1.11	38.63	62.475	.385	.863
X1.12	38.53	62.159	.330	.867

Sumber: Lampiran output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dengan item pertanyaan X1.1 hingga X1.12 diperoleh nilai koefisien korelasi sebagaimana terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,303 (terendah) dan 0,795 (tertinggi). Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi butir angket variabel lingkungan kerja lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa disimpulkan bahwa pertanyaan X1.1 hingga X1.12 dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	32.25	35.068	.487	.805
X2.2	32.30	33.276	.537	.800
X2.3	32.32	38.333	.367	.826
X2.4	32.40	34.373	.579	.795
X2.5	32.39	36.109	.414	.812
X2.6	32.40	33.569	.543	.799
X2.7	32.31	35.523	.558	.798
X2.8	32.28	34.988	.598	.794

X2.9	32.33	34.318	.634	.790
X2.10	32.19	37.429	.436	.810

Sumber: Lampiran output SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dengan item pertanyaan X2.1 hingga X2.10 diperoleh nilai koefisien korelasi sebagaimana terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,367 (terendah). Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi butir angket variabel lingkungan kerja lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa disimpulkan bahwa pertanyaan X1.1 hingga X1.10 dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₃)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	10.51	4.697	.752	.621
X3.2	10.39	7.945	.575	.732
X3.3	10.33	6.483	.625	.691
X3.4	10.40	8.206	.434	.783

Sumber: Lampiran output SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa variabel kompensasi dengan item pertanyaan X3.1 hingga X3.4 diperoleh nilai koefisien korelasi sebagaimana terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,434 (terendah). Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi butir angket variabel kompensasi lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa disimpulkan bahwa pertanyaan X3.1 hingga X3.4 dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₄)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	46.04	54.702	.345	.771
X4.2	46.38	53.274	.350	.763
X4.3	46.67	52.983	.343	.774
X4.4	46.45	48.602	.531	.746
X4.5	46.53	52.622	.342	.764
X4.6	46.72	48.946	.511	.748
X4.7	46.77	51.123	.398	.759
X4.8	46.55	52.972	.357	.773

X4.9	46.69	49.957	.435	.755
X4.10	46.66	52.041	.357	.763
X4.11	46.72	50.187	.459	.753
X4.12	46.65	51.507	.365	.762
X4.13	46.83	48.047	.522	.746
X4.14	46.50	52.326	.387	.760

Sumber: Lampiran output SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa variabel motivasi dengan item pertanyaan X4.1 hingga X4.14 diperoleh nilai koefisien korelasi sebagaimana terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,342 (terendah) pada butir item X4.5. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi butir angket variabel motivasi lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa disimpulkan bahwa pertanyaan X4.1 hingga X4.14 dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.01	7.21	2.501	.421	.134
Y.02	7.16	3.800	.348	.464
Y.03	7.17	3.516	.347	.469

Sumber: Lampiran output SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa item pertanyaan Y.01 hingga Y.03 diperoleh nilai koefisien korelasi sebagaimana terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,347 (terendah) pada butir item Y.03. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi butir angket variabel kinerja pegawai lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa disimpulkan bahwa pertanyaan Y.01 hingga Y.03 dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi pada penelitian tentang pengaruh lokasi, persepsi harga, dan kualitas layanan terhadap keputusan pembelian ini dinilai baik jika memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas serta berdistribusikan normal.

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Estimasi regresi berganda diperoleh hasil sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.16. Hasil Estimasi Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.677	2.034		2.300	.023		
	Lingkungan Kerja	.093	.027	.320	3.450	.001	.853	1.172
	Kepemimpinan	-.025	.033	-.068	-.757	.451	.908	1.101
	Kompensasi	.186	.066	.259	2.819	.006	.869	1.150
	Motivasi	.010	.028	.030	.342	.733	.944	1.059

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran output SPSS, diolah 2024.

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 4.677 + 0.093 X_1 - 0.025 X_2 + 0.186 X_3 + 0.010 X_4.$$

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (digeneralisasi). Kriteria uji F ini adalah jika nilai signifikansi *value F test* < 0,05 maka secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil *output* uji F dapat diketahui seperti tabel berikut:

Tabel 4.17. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.693	4	37.173	8.011	.000 ^a
	Residual	482.573	104	4.640		
	Total	631.266	108			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel ANOVA^b tersebut 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.

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Pada penelitian ini Uji hipotesis 1, hipotesis 2, hipotesis 3 dan hipotesis 4 diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial (uji t). Pengujian dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi (p-value), jika $p\text{-value} < 0,05$ maka hipotesis diterima, dan jika $p\text{-value} > 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.18. Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.677	2.034		2.300	.023		
Lingkungan Kerja	.093	.027	.320	3.450	.001	.853	1.172
Kepemimpinan	-.025	.033	-.068	-.757	.451	.908	1.101
Kompensasi	.186	.066	.259	2.819	.006	.869	1.150
Motivasi	.010	.028	.030	.342	.733	.944	1.059

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran output SPSS, diolah 2024.

Berdasarkan tabel di atas tentang *coefficient* variabel tersebut 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.

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'oed 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 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.

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, dan (4) Tidak ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, karena P-value variabel motivasi sebesar 0,733 ($P > 0,05$) sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.

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

- Analisa, Lucky Wulan. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Vol 2, No. 2. Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1997. *Organizations* (Terjemahan), Cetakan Keempat. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Hadari, Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Lewa, Eka Idham Iip 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.uii.ac.id/index.php/Sinergi/article/view/934> akses 29 Juni 2010.
- Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- 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.
- 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.
- 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.