

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI  
DI ISTANA HOTEL JEMBER**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT TOWARDS  
PERFORMANCE OF EMPLOYEE THROUGH MOTIVATION IN ISTANA HOTEL JEMBER*

Devi Hidayani, Agus Priyono, Sumani  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: cedevihidayani@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi di Istana Hotel Jember. Penelitian ini merupakan jenis *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Istana Hotel Jember. Metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Karyawan di Istana Hotel Jember, ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Istana Hotel Jember, ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi di Istana Hotel Jember, ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi karyawan di Istana Hotel Jember, ada pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja di Istana Hotel Jember, ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di Istana Hotel Jember, dan ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di Istana Hotel Jember.

**Kata kunci:** kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja, Motivasi

**Abstract**

*The purpose of this research is to understand and analyze the influence of compensation and non-physical work environment toward performance through motivation in Istana Hotel Jember. This study is explanatory research. Population in this research is all of employee in Istana Hotel Jember. Sampling Method using saturated sampling or census with 40 people of respondents. Data analysis that used path analysis. The Results shows that compensation effect the employee's performance in Istana Hotel jember, non-physical work environment effect the employee's performance in Istana Hotel jember, compensation effect the employee's motivation in Istana Hotel jember, non-physical work environment effect the employee's motivation in Istana Hotel jember, motivation effect the employee's performance in Istana Hotel jember, compensation effect the employee's performance through motivation in Istana Hotel jember, non-physical work environment effect the employee's performance through motivation in Istana Hotel jember.*

**Keywords:** Compensation, Non Physical Work Environment, Performance, Motivation

**Pendahuluan**

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru

lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Handoko (2011;155) menyatakan bahwa Kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab akan pekerjaan mereka. Karena karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Dengan adanya kompensasi karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik sehingga hasil

yang dihasilkan oleh karyawan juga akan berdampak positif bagi perusahaan.

Perusahaan tidak hanya memperhatikan faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja non fisik karyawan. Kondisi lingkungan kerja mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Lingkungan meliputi lingkungan kerja fisik seperti tata ruang, interior dan eksterior kantor serta lingkungan non fisik atau psikis yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan, atasan dan bawahan di dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para karyawan, atau tidak ada konflik yang negatif diantara para karyawan. Hubungan yang serasi antara pimpinan dengan bawahannya sangat membantu dalam menjalankan kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selain aspek kompensasi dan lingkungan kerja non fisik, terdapat suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar dalam hal ini adalah motivasi. Motivasi juga sangat diperlukan oleh karyawan. Hal ini dikarenakan melalui motivasi karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan optimal.

Gibson *et al.* (1985:94) menyatakan bahwa motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi yang tinggi dari para karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal, dan melalui hal tersebut diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan dengan baik serta motivasi yang tinggi akan menciptakan suatu kepuasan kerja bagi karyawan. Hotel merupakan salah satu industri jasa yang menyediakan jasa akomodasi/penginapan. Industri perhotelan mengalami perkembangan yang sangat pesat, sehingga menimbulkan banyak persaingan dalam industri tersebut. Persaingan menjadi semakin ketat dengan munculnya bermacam jenis industri perhotelan yang menawarkan fasilitas dan pelayanan dengan keunikan tersendiri, seperti villa, resort, dan apartment. Istana Hotel Jember adalah hotel yang terletak di jantung kota Kabupaten Jember, Jawa Timur. Istana Hotel mempunyai pesaing yang cukup banyak dalam industri ini. Misalnya saja di Jember ada hotel Merdeka, hotel Sulawesi, dan hotel Bandung Permai. Dengan adanya banyak pesaing ini sehingga membuat Istana Hotel harus mampu bersaing dengan hotel yang ada di jember. Salah satu cara yang ditempuh oleh Istana Hotel adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dan menyediakan fasilitas yang memuaskan bagi konsumen. Hipotesis dalam artikel ini adalah H1: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty (2012) menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan komitmen organisasi

terhadap kinerja karyawan secara parsial. H2: Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Istana Hotel Jember. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Iham Setya Budi (2015), yang menemukan hasil bahwa ada pengaruh lingkungan kerja psikis terhadap kinerja karyawan. H3: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan Istana Hotel Jember. penelitian didukung dengan adanya penelitian Dito (2010) yang menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi. H4: Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap motivasi di Istana Hotel Jember. penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli (2011) yang menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan. H5: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Istana Hotel Jember. penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dito (2010) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rumusan masalah dalam artikel ini adalah: (1) apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Istana Hotel Jember?, (2) apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Istana Hotel Jember?, (3) apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan Istana Hotel Jember?, (4) apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap motivasi karyawan Istana Hotel Jember?, (5) apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Istana Hotel Jember?, (6) apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan Istana Hotel Jember?, dan (7) apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan Istana Hotel Jember?. Sedangkan tujuan dari artikel ini adalah: (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Istana Hotel Jember, (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Istana Hotel Jember, (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan Istana Hotel Jember, (4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi karyawan Istana Hotel Jember, (5) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Istana Hotel Jember, (6) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan Istana Hotel Jember, dan (7) Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan Istana Hotel Jember.

## Metode Penelitian

### Rancangan atau Desain Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang ada, penelitian ini merupakan jenis *explanatory research*. *Explanatory research* merupakan penelitian yang mencoba menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesa serta melakukan analisis dari data yang diperoleh (Sugiono, 2011:11).

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah termasuk data subjek, karena informasi yang diperoleh berdasarkan tuntunan kuesioner yang diberikan kepada karyawan Istana Hotel Jember. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yaitu dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Istana Hotel Jember. Data sekunder dalam penelitian ini adalah laporan penelitian dan juga jurnal-jurnal yang terkait dengan kompensasi, lingkungan kerja non fisik, kinerja, dan motivasi.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Istana Hotel Jember, sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus dengan jumlah responden ditetapkan sebanyak 40 orang responden.

### Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antarvariabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis. Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antarvariabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung.

## Hasil Penelitian

### Karakteristik Responden

#### a) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
23 – 33 tahun	13	32,50%
34 – 44 tahun	22	55,00%
diatas 44 tahun	5	12,50%
Jumlah	40	100,00%

Sumber: data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjadi karyawan Istana Hotel Jember adalah responden yang berusia antara 34 – 44 tahun. Artinya, mayoritas karyawan Istana Hotel Jember adalah karyawan produktif, sehingga karyawan akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi serta memiliki ide-ide baru yang dapat membantu Istana Hotel Jember mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### b) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Laki-laki	33	82,50%
Perempuan	7	17,50%
Jumlah	40	100,00%

Sumber: data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan Istana Hotel Jember adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini karena di Istana Hotel Jember dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara teknis, terutama karena Istana Hotel Jember ini bergerak dalam bidang perhotelan, sehingga membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara teknis.

#### c) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Kurang dari 2 tahun	3	7,50%
2 – 5 tahun	6	15,00%
Lebih dari 5 tahun	31	77,50%
Jumlah	40	100,00%

Sumber: data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan Istana Hotel Jember adalah responden yang telah berkerja selama lebih dari 5 tahun. Hal ini berarti karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang baik, sehingga memiliki kemampuan yang lebih baik untuk mencari solusi dalam menghadapi permasalahan yang terjadi di Istana Hotel Jember.

#### d) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
SMA	30	75,00%
S0	6	15,00%
S1	4	10,00%
Jumlah	40	100,00%

Sumber: data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan Istana Hotel Jember adalah responden yang berpendidikan SMA/Sederajat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tanggung jawab pekerjaan yang ada masih dapat dilakukan oleh karyawan yang berpendidikan SMA/Sederajat.

## Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikansi 5% (Prayitno, 2010:90)

**Tabel 5. Uji Validitas**

Variabel	<i>Product Moment Pearson's</i>	Sig.	<i>A</i>	Keterangan
X <sub>1,1</sub>	0,878	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>1,2</sub>	0,797	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>1,3</sub>	0,574	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>1,4</sub>	0,754	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>1,5</sub>	0,844	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>2,1</sub>	0,627	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>2,2</sub>	0,754	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>2,3</sub>	0,576	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>2,4</sub>	0,688	0,000	< 0,05	Valid
X <sub>2,5</sub>	0,739	0,000	< 0,05	Valid
Z <sub>1</sub>	0,762	0,000	< 0,05	Valid
Z <sub>2</sub>	0,744	0,000	< 0,05	Valid
Z <sub>3</sub>	0,632	0,000	< 0,05	Valid
Z <sub>4</sub>	0,542	0,000	< 0,05	Valid
Z <sub>5</sub>	0,730	0,000	< 0,05	Valid
Z <sub>6</sub>	0,483	0,002	< 0,05	Valid
Y <sub>1</sub>	0,770	0,000	< 0,05	Valid
Y <sub>2</sub>	0,695	0,000	< 0,05	Valid
Y <sub>3</sub>	0,668	0,000	< 0,05	Valid
Y <sub>4</sub>	0,781	0,000	< 0,05	Valid
Y <sub>5</sub>	0,662	0,000	< 0,05	Valid
Y <sub>6</sub>	0,652	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: data diolah, Mei 2015

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi  $0,000 - 0,019 < 0,05$ , sehingga indikator (item) yang

digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan relevan dan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *crobach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *crobach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97).

**Tabel 6. Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Cut off	N of Item	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,831	> 0,6	5	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,722	> 0,6	5	Reliabel
Y	0,831	> 0,6	6	Reliabel
Z	0,724	> 0,6	6	Reliabel

Sumber: data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,831, 0,722, 0,724 dan 0,831 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

### c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5% (Prayitno, 2010:71).

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

<i>Test of Normality</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		
	Sig.	<i>Cutt off</i>	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,184	> 0,05	Normal
Lingkungan kerja non fisik (X <sub>2</sub> )	0,188	> 0,05	Normal
Motivasi (Z)	0,129	> 0,05	Normal
Kinerja karyawan (Y)	0,248	> 0,05	Normal

Sumber: data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel yaitu 0,184, 0,188, 0,129, dan 0,248 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel dependen pada satu atau lebih variabel independen atau intervening dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau intervening terhadap variabel dependen. Hasil analisis jalur antara variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja non fisik dan variabel intervening yaitu motivasi, serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Analisis Jalur

Standardized		t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	A	Ket
Jalur	Beta (β)					
X <sub>1</sub> → Z	0,416	2,920	> 2,036	0,00	< 0,05	Sign
X <sub>2</sub> → Z	0,292	2,051	> 2,036	0,04	< 0,05	Sign
X <sub>1</sub> → Y	0,518	4,174	> 2,036	0,00	< 0,05	Sign
X <sub>2</sub> → Y	0,335	2,702	> 2,036	0,01	< 0,05	Sign
Z → Y	0,596	4,573	> 2,036	0,00	< 0,05	Sign
ε <sub>1</sub>	0,537	-	-	-	-	-
ε <sub>2</sub>	0,641	-	-	-	-	-

Sumber: data diolah, 2015

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut:

- Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan  
Variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,920 > 2,036$ ) dan signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka jika ada peningkatan pada variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan;
- Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.  
Variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,051 > 2,036$ ) dan signifikansi  $0,047 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, maka jika ada peningkatan pada variabel lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kinerja karyawan;
- Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja  
Variabel kompensasi terhadap motivasi kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,174 > 2,036$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, maka jika ada peningkatan pada variabel kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja;
- Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja  
Variabel lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,702 > 2,036$ ) dan signifikansi  $0,010 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja, maka, jika ada peningkatan pada variabel lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan motivasi kerja;

- Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan  
Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,573 > 2,036$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan;
- Pengaruh ε<sub>1</sub> variabel lain selain X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub> terhadap Z  

$$= \sqrt{1 - R}$$

$$= \sqrt{1 - 0,711}$$

$$= \sqrt{0,289}$$

$$= 0,537 \text{ atau } 53,7\%$$
- Pengaruh ε<sub>2</sub> variabel lain selain X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub> terhadap Y  

$$= \sqrt{1 - R}$$

$$= \sqrt{1 - 0,589}$$

$$= \sqrt{0,411}$$

$$= 0,641 \text{ atau } 64,1\%$$

#### Hasil Perhitungan Jalur

##### a. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

- Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 41,6%;
- Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 29,2%;
- Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebesar 51,8%;
- Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebesar 33,5%;
- Pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 59,6%.

##### b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

- Pengaruh secara tidak langsung variabel kompensasi melalui motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan  

$$(0,518 \cdot 0,596) = 0,308 \text{ atau } 30,8\%$$
- Pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja non fisik melalui motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan  

$$(0,431 \cdot 0,448) = 0,193 \text{ atau } 19,3\%$$

## Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Di Istana Hotel Jember

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 41,6%, pengaruh langsung

variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 29,2%, pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebesar 51,8%, pengaruh langsung variabel lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebesar 33,5%, pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 59,6%, Pengaruh secara tidak langsung variabel kompensasi melalui motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 30,8%, dan Pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja non fisik melalui motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 19,9%. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan "Kompensasi dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di Istana Hotel Jember" terbukti.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan di Istana Hotel Jember, dirasa telah sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan oleh karyawannya, dan mereka juga menerima insentif tergantung dari pekerjaan yang telah dilakukannya dan besarnya beragam, banyak dari mereka yang umumnya telah merasa sesuai dengan apa yang diberikan Istana Hotel kepada karyawannya, dan mereka menyadari pekerjaan yang sedang dilakukannya, dengan kompensasi yang diberikan Istana Hotel Jember kepada karyawannya, karyawan yang ada senantiasa bersemangat didalam melakukan aktivitas kerjanya, seperti melakukan pekerjaan dalam merapikan kamar tamu dengan baik dan standar kualitas yang ada di Istana Hotel Jember, lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya, seperti memberikan reservasi kepada tamu hotel, dan lebih bijaksana didalam berkerja dan mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya, seperti melakukan atau menggantikan reservasi yang telah dipesan oleh tamu yang berhalangan atau terlambat untuk datang di Istana Hotel Jember. Kebijakan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis. Karena hal ini berhubungan langsung dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan. Hasibuan (2008:118)

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja non fisik yang ada di Istana Hotel, membuktikan bahwa suasana lingkungan yang diwajibkan untuk saling membantu antara karyawan dengan rekan kerja lainnya akan memudahkan pekerjaan yang ada dan berhubungan antara satu dengan lainnya, karyawan yang ada akan dapat lebih memaksimalkan pekerjaannya yang telah ditanggungjawabkan kepadanya, seperti melaksanakan penyiapan kamar ruang tamu yang disediakan bagi tamu Istana Hotel, karyawan yang ada akan senantiasa memberikan informasi kepada karyawan lainnya untuk memberikan pelayanan terbaik di Istana Hotel, karyawan yang ada akan menyiapkan ruangan atau kamar tamu yang telah dirapikan dan dibersihkan dahulu, selain itu Istana Hotel Jember, juga menyediakan ruangan pertemuan dan meeting dan rumah makan bagi tamu yang sedang menginap

di Istana Hotel, tamu hotel yang ada dapat memesan menu yang dibutuhkan sembari menunggu di kamar tamunya. Ahyari (2009:122), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang memuaskan adalah lingkungan yang dapat meningkatkan gairah kerja terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat mengurangi gairah kerja terhadap kinerja karyawan sehingga menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan**

kompensasi yang diberikan kepada karyawan Istana Hotel, membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawannya dirasa telah cukup sesuai dengan aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan di Istana Hotel Jember, pihak manajemen atau atasan dari karyawan yang ada telah menentukan besarnya insentif sesuai dengan beban kerja lebih yang telah dilakukan oleh karyawannya, pihak manajemen juga memberikan ketepatan pembayaran gaji yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan mereka menerima gaji tersebut sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, hal yang ada di Istana Hotel Jember, dirasa cukup sesuai dengan pekerjaan yang ada, mereka lebih giat dalam berkerja, dan lebih aktif didalam berkerja, karyawan juga lebih bertanggungjawab atas pekerjaan yang telah karyawan lakukan, seperti memberikan hidangan makanan dengan baik, memberikan pelayanan yang segera kepada tamu hotel, memberikan informasi penting terkait apa yang inginkan oleh tamu dari Istana Hotel dan lain sebagainya. Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi dan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam usaha memenuhi kebutuhan karyawannya dan memberi rangsangan untuk membina motivasi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Martoyo (2009: 127)

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Karyawan**

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang ada Istana Hotel membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik yang terjadi di Istana Hotel Jember dengan pimpinan atau manajer yang telah mau membantu bawahannya atau karyawannya dalam berkerja, seperti memberikan informasi, memberikan penugasan khusus dalam bekerja, memberikan cara kerja yang baik dan lain sebagainya, hal yang ada dapat dilaksanakan oleh mereka dan menjadi contoh bagi mereka dalam bekerja, pekerjaan yang ada lebih sesuai dengan standart pelayanan yang wajib diberikan kepada tamu hotel yang ada di Istana Hotel Jember, selain itu rekan kerja yang ada juga memiliki sikap saling membantu antara satu dengan lainnya didalam mengerjakan permasalahan yang ada di Istana Hotel Jember, bidang kerja yang ada di Istana Hotel memiliki keterkaitan didalam prosesnya, dimana karyawan yang ada diwajibkan untuk berkoordinasi secara aktif dan baik, dan karyawan dapat melakukan itu, karyawan melakukan pengecekan kamar tamu, pembersihan kamar tamu, memberikan reservasi, dan memberikan keamanan yang baik bagi tamu di Istana Hotel Jember. Lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kenyamanan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik diharapkan mampu memacu motivasi karyawan dalam

melaksanakan tugasnya serta mampu memacu produktivitas karyawan. Nitisemito (2000:185).

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan di Istana Hotel diketahui telah cukup terdorong didalam bekerja dan mengerjakan pekerjaan yang telah ditanggungjawabkan kepadanya, karyawan yang ada senantiasa melakukan *brifing* pada saat akan dilaksanakannya pekerjaan dan berakhirnya pekerjaan yang mereka lakukan, *brifing* yang dilakukan untuk memberikan informasi kepada karyawan shif mengenai permasalahan yang ada di Istana Hotel Jember, seperti apa yang harus dilakukan, informasi masuk dan jadwal keluarnya tamu Hotel, memberikan informasi terkait persiapan yang harus dilakukan oleh karyawan di Istana Hotel Jember, dan lain sebagainya. Mereka yang bekerja telah mendapatkan informasi dari karyawan satu dengan karyawan lainnya didalam sebuah brifing yang diadakan, dan pekerjaan yang telah ditanggungjawabkan dapat dilaksanakan sesuai dengan informasi dan tugas yang telah diberikan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif dan meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Hasibuan (2009:143),

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; 1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Istana Hotel Jember. (2) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Istana Hotel Jember, (3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Istana Hotel Jember, (4) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Istana Hotel Jember, (5) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Istana Hotel Jember, (6) Kinerja karyawan akan semakin tinggi apabila tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi secara langsung, tetapi kinerja karyawan akan lebih tinggi lagi apabila diimbangi dengan motivasi. hal ini terbukti dengan ada pemberian motivasi atau dorongan yang dilakukan oleh pihak manejer akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, (7) Kinerja karyawan akan semakin tinggi apabila tidak hanya dipengaruhi oleh Lingkungan kerja non fisik secara langsung, tetapi kinerja karyawan akan lebih tinggi lagi apabila diimbangi dengan motivasi. hal ini terbukti dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, hubungan antar karyawan terjalin dengan baik dan hubungan antar atasan dan bawahan terjalin secara harmonis mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

### **Ucapan Terima Kasih**

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Istana Hotel Jember yang telah memberikan bantuan informasi, pikiran, dukungan serta telah meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini.

### **Daftar Pustaka**

- Ahyari, Agus. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghali Indonesia.
- Alex S. Nitisemito. 2009. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia..
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly, James H, Jr.1985. **Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses**. Erlangga. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. (2011). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, S. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2011. *Statistik Untuk Penelitian* Bandung: Alfabeta.