

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Wimarion Semarang

Aditya Rachmadi¹, Mochamad Taufiq²
^{1,2}Manajemen, STIE Dharmaputra Semarang

Abstract. *This study aims to analyze "The Influence of Competence, Compensation, and Non-Physical Work Environment on Employee Performance at the Wimarion Hotel Semarang." Methods of data collection using a questionnaire. The sampling technique uses a census technique. A sample of 54 respondents is an employee at the Wimarion Hotel Semarang.*

Based on the results of the research, it was found that the competency variable has a positive effect on employee performance. This is shown by the value of t count is greater than t table, namely $2.250 > 1.675$, with a sig value. $0.029 > 0.05$ and a positive regression coefficient (1) of 0.218 means that the higher the competence, the higher the employee's performance. So the hypothesis is proven. The compensation variable has a positive effect on employee performance. This is shown by the value of t count is greater than t table, namely $2.264 > 1.675$, with a sig. of $0.011 < 0.05$ and the regression coefficient (2) is positive at 0.280 which means that the more satisfactory the compensation given, the higher the employee's performance. So the hypothesis is proven. Meanwhile, non-physical work environment variables have a positive effect on employee performance. This is shown by the greater t-count value of t-table, namely $4.437 > 1.675$, with a sig. $0.000 < 0.05$ and the regression coefficient (3) is positive at 0.471 which means that the better the employee's non-physical work environment, the higher the employee's performance. So the hypothesis is proven.

Keywords: *Competence, Compensation, Non-Physical Work Environment and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Wimarion Semarang.” Metode pengumpulan data menggunakan kusioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Sampel sebanyak 54 responden merupakan Karyawan Pada Hotel Wimarion Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian, dihasilkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $2,250 > 1,675$, dengan nilai sig. Sebesar $0,029 > 0,05$ serta koefisien regresi (1) bertanda positif sebesar 0,218 dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Jadi hipotesis terbukti. Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $2,264 > 1,675$, dengan nilai sig. sebesar $0,011 < 0,05$ serta koefisien regresi (2) bertanda positif sebesar 0,280 dapat diartikan bahwa semakin memuaskan kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Jadi hipotesis terbukti. Sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar t tabel yaitu $4,437 > 1,675$, dengan nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$ serta koefisien regresi (3) bertanda positif

sebesar 0,471 dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Jadi hipotesis terbukti.

Kata kunci: Kompetensi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif (Sutrisno, 2016). Pada dasarnya, SDM atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi (Samsudin, 2010). Oleh karena itu, SDM yang diperlukan saat ini adalah SDM yang sanggup menjalankan strategi dan tujuan organisasi dengan baik.

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, perusahaan harus berusaha meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Salah satu cara meningkatkan SDM adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016).

Menurut penelitian Aksinapang dkk (2018) kinerja karyawan dapat tercipta karena beberapa faktor yaitu kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik yang secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi Menurut Dessler (2017) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo (2016) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Hasil dari penelitian Hadid (2018), Salwa dkk (2018), serta Ainanur & Tirtayasa (2018) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi dan lingkungan kerja non fisik. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Wibowo (2007) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja. Hasil penelitian Aziz (2018), Ginanti dkk (2018), dan Nawastuti (2018) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non Fisik ialah mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan dimana tempat karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011). Hasil penelitian dari Pradana (2015), Anam & Rahardja (2017), dan Cintia & Gilang (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2016). Pendapat lain dari Mangkunegara (2016), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Kemudian Marwansyah (2016) mengemukakan

manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Menurut Hasibuan (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, intergrasi dan kordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan

Merupakan proses panarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

Kompetensi

1. Pengertian kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja (Moeheriono, 2014).

Kemudian Marwansyah (2016), Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Sedangkan McClelland dalam Veithzal Rivai (2014) mendefinisikan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik, dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik dari pada apa yang dilakukan para average performers.

2. Jenis – jenis kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja. Adapun jenis-jenis kompetensi, salah satunya menurut Moehariono (2014) yang menyatakan bahwa ada tiga jenis kompetensi, diantaranya :

a. Kompetensi individu

Kompetensi individu dikelompokkan menjadi dua yang terdiri dari kompetensi threshold atau kompetensi minimum yaitu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, misalnya kemampuan pengetahuan atau keahlian dasar seperti membaca atau menulis dan kompetensi differentiating yaitu kompetensi yang membedakan seseorang berkinerja tinggi atau berkinerja rendah dengan karyawan lainnya, misalnya seseorang yang memiliki orientasi motivasi tinggi biasanya yang diperhatikan adalah pada tujuan melebihi yang ditargetkan oleh perusahaan dalam standar kerja.

b. Kompetensi jabatan

Kompetensi jabatan (job competency) mempunyai peran yang sangat penting dan harus mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen karena aspek kompetensi jabatan ini sudah banyak digunakan sebagai dasar penentu posisi jabatan calon karyawan atau calon pejabat yang akan menduduki suatu jabatan. Seseorang agar mendapatkan kinerja tinggi secara maksimal seharusnya antara kompetensi individu yang dimiliki, harus sesuai atau cocok dengan kompetensi jabatan yang diembannya, hal ini akan mengakibatkan terjadinya kecocokan (matching) dan kesesuaian dengan kemampuan yang dimilikinya.

c. Kompetensi organisasi

Kompetensi organisasi merupakan area karakter keahlian organisasi dan merupakan sinergi dari seluruh sumber daya seperti motivasi, usaha-usaha karyawan, teknologi dan keahlian profesional, serta ide-ide tentang kolaborasi dari manajemen. Kemudian kompetensi organisasi tersebut dapat bekerja secara sistematis dan terstruktur serta memberikan organisasi sebagai kekuatan strategis. Kemudian kompetensi mempunyai kelebihan sulit ditiru oleh pesaing lain, sebab bersifat distinctive and specific untuk setiap individu organisasi. Salah satu pembentukan kompetensi organisasi yang baik adalah dari kompetensi individu karyawannya itu sendiri. Apabila kompetensi individu sudah sesuai dan selaras dengan kompetensi organisasi, maka akan tercipta competence based organization atau organisasi yang berbasis kompetensi.

3. Tujuan kompetensi

Menurut Hutapea dan Nuriana (2011) berpendapat kompetensi dalam organisasi pada umumnya bertujuan untuk :

a. Pembentukan pekerjaan

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan disuatu organisasi, hal-hal tersebut dipengaruhi oleh tujuan instansi. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

b. Evaluasi pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentukan kompetensi.

c. Rekrutmen dan seleksi

Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

- d. Pembentukan dan pengembangan organisasi
Kompetensi dapat menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif.
- e. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi
Peran kompetensi sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi, hal ini dapat terjadi apabila nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.
- f. Pembelajaran organisasi Peran
Kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.
- g. Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai
Kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau instansi menciptakan pengembangan karier bagi pegawai untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- h. Sistem imbal jasa
Pemberian imbal jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh organisasi secara keseluruhan.

4. Indikator kompetensi

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2014) dimensi dan indikator kompetensi meliputi :

1) Watak

Indikatornya seperti memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai, agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi.

2) Motif

Indikatornya seperti memberi dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai.

3) Konsep diri

Indikatornya seperti dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa dan perilaku yang baik didalam instansi.

Kompensasi

1. Pengertian kompensasi

Menurut (Samsudin, 2010) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Sedangkan menurut Yusuf (2015), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya. Menurut Triton (2010), kompensasi sebagai suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

2. Macam - macam kompensasi

Menurut Bangun (2012), kompensasi dibagi menjadi 2, yaitu :

- a. Kompensasi Finansial menyatakan bahwa kompensasi finansial ialah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang pada kontribusi yang karyawan sumbangkan pada pekerjaannya.
- b. Kompensasi Non Finansial mengemukakan bahwa kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diterima karyawan atas jasa pekerjaannya bukan dalam bentuk uang, tetapi mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karier, jaminan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

3. Faktor – fakto yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Hasibuan (2011) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh / Organisasi karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah inferensial yaitu penelitian yang tidak sekedar melukiskan, tetapi juga mengambil kesimpulan-kesimpulan umum (Marzuki, 2012). Dalam penelitian ini akan diambil kesimpulan berdasarkan analisis terhadap data yang diperoleh dari sampel.

Sumber dan Jenis Data

Berdasarkan skala, jenis data yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diuji adalah data berskala ordinal. Sedangkan berdasarkan sumber perolehannya data dapat dibedakan menjadi data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti, sedangkan data sekunder yaitu data yang tidak dikumpulkan sendiri oleh peneliti misalnya data dari Biro Pusat Statistik, majalah, keterangan-keterangan atau publikasi lainnya (Marzuki, 2012). Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh bagian-bagian yang ada di perusahaan yaitu data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Hotel Wimarion Semarang yaitu berjumlah 54 orang. Populasi tersebut dipilih karena bagian penjualan memiliki pekerjaan yang berkaitan langsung dengan proses penjualan. Sedangkan sampel atau contoh merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, adalah sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel dalam sampel yang digunakan adalah sebanyak 54 sampel. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 (Sugiyono, 2014). Teknik pengambilan sampel ini digunakan untuk melakukan penyebaran kuesioner langsung responden yakni seluruh karyawan Hotel Wimarion Semarang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Perusahaan

Hotel Wimarion Semarang berdiri tahun 2016. Nama WIMARION diambil dari nama panggilan keluarga pemilik yang berarti kami menyambut tamu sebagai bagian dari keluarga kami. Hotel ini adalah pilihan akomodasi yang tepat ketika mengunjungi Semarang. Dengan lokasinya yang strategis, hotel ini menawarkan akses mudah ke destinasi yang wajib dikunjungi di kota ini. Wimarion Hotel juga menawarkan berbagai fasilitas untuk memaksimalkan pengalaman menginap Anda di Semarang. Ada beberapa fasilitas hotel ini seperti resepsionis 24 jam, penyimpanan barang, Wi fi di tempat umum, parkir valet, tempat parkir mobil. Para tamu dapat memilih dari 62 kamar yang semuanya dilengkapi dengan suasana yang tenang dan harmonis. Hotel ini menawarkan fasilitas fantastis, termasuk rooftop swimming pool, spa, untuk membantu Anda bersantai setelah sepanjang hari beraktivitas di kota. Wimarion Hotel adalah destinasi serbaguna bagi Anda sebagai akomodasi hotel yang berkualitas di Semarang.

Lokasi Perusahaan

Berada di Jalan Wilis 2A, area Candi, Hotel Wimarion Semarang merupakan hotel bintang 4 dengan konsep Jawa modern. Lokasinya di seberang Rumah Sakit Elisabeth – Jl Kawi. Hotel dengan tinggi 5 lantai ini memiliki 62 kamar yang terdiri dari 4 tipe, yakni deluxe room, family room, junior suite serta executive suite.

Hasil Analisis Data

Data yang dianalisis pada penelitian Skripsi ini diperoleh dengan menggunakan teknik sampling sensus. Hasil penelitian berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada 54 responden. Data yang telah terkumpul diperoleh dari hasil jawaban responden, hasil pengolahan data berupa informasi yang digunakan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik.

Untuk memudahkan dalam membaca dan memahami hasil penelitian, dibuat tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Memaparkan karakteristik responden
2. Melakukan deskripsi variabel
3. Melakukan analisis data yaitu terdiri dari uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji kelayakan model, uji hipotesis dan analisis regresi berganda.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $2,250 > 1,675$, dengan nilai sig. Sebesar $0,029 > 0,05$ serta koefisien regresi (β) bertanda positif sebesar $0,218$ dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kompetensi dengan kinerja karyawan, karena nilai koefisien regresi bernilai positif maka dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Wimarion Semarang. Menurut Marwansyah (2016) Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Hasil penelitian dari Adriyanto & Subakti (2018) serta Achmad dkk (2018) adanya pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $2,264 > 1,675$, dengan nilai sig. sebesar $0,011 < 0,05$ serta koefisien regresi (2) bertanda positif sebesar $0,280$ dapat diartikan bahwa semakin memuaskan kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan, karena nilai koefisien regresi bernilai positif maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Wimarion Semarang. Kompensasi menurut Mondy (2008) menyatakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Hasil penelitian dari Hendro (2018), Muaja (2018), serta Latief dkk (2018) adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar t tabel yaitu $4,437 > 1,675$, dengan nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$ serta koefisien regresi (3) bertanda positif sebesar $0,471$ dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, karena nilai koefisien regresi bernilai positif maka dapat disimpulkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Wimarion Semarang. Menurut As'ad (2009) lingkungan kerja non fisik adalah suasana lingkungan kerja yang tercipta dari hubungan antara karyawan dengan lingkungan fisik pekerjaan yang dihadapi karyawan. Hasil penelitian dari Suryani (2019) dan Untung (2017) menemukan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap hipotesis yang dirumuskan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $2,250 > 1,675$, dengan nilai sig. Sebesar $0,029 > 0,05$ serta koefisien regresi (1) bertanda positif sebesar $0,218$ dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Jadi hipotesis terbukti.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $2,264 > 1,675$, dengan nilai sig. sebesar $0,011 < 0,05$ serta koefisien regresi (2) bertanda positif sebesar $0,280$ dapat diartikan bahwa semakin memuaskan kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Jadi hipotesis terbukti.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar t tabel yaitu $4,437 > 1,675$, dengan nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$ serta koefisien regresi (3) bertanda positif sebesar $0,471$ dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Jadi hipotesis terbukti.

Saran

Berdasarkan uraian dalam pembahasan dan simpulan mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Wimarion Semarang, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan, antara lain :

1. Perusahaan harus mempertahankan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawannya, mempertahankan hubungan baik antar sesama karyawan, dan saling membantu kesulitan rekan kerja yang lain.
2. Perusahaan dapat memperhatikan kompensasi yang diberikan terhadap karyawan dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi, memberikan tunjangan sesuai dengan posisi karyawan, dan menggaji karyawan sesuai dengan yang dikerjakan.

3. Perusahaan harus meningkatkan kompetensi karyawan dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan cara menjelaskan informasi kepada calon pelanggan dengan baik, memberikan pengetahuan kepada karyawan sesuai bidang pekerjaannya dan meningkatkan ketrampilan serta keahlian karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief, Muhammad Rizqi Zati, Siti Mariana. 2018. Pengaruh kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat penelitian kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Ilmiah Sistem Inforasi*. Vol 2. No. 1
- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92-119.
- Adriyanto, H., & Subakti, A. G. 2018. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 1(2).
- Ainanur & Satria Tirtayas. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Aksinapang, S., Bachri, S., & Azis, I. 2018. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu. *E Jurnal Katalogis*, Vol. 6(No. 4).
- Anam, Khoirul Dan Rahardja Edy. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Universitas Diponegoro Semarang*. Volume 6, Nomor 4.
- As'ad, Mohammad. 2009. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty
- Azis, Muhammad Dirham. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2, No.2 April 2018
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cintia, Eldaa dan Alini Gilang. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I". *Jurnal Sositoteknologi*, Vol.15, No.1.
- Dasio Untung, Rini Nugraheni. 2017 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia). *Diponegoro Journal of Management* Volume 6 Nomor 4, Tahun 2017, Hal 1-12
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resources Management*. Person Education Limited.
- Ginanti, M., Muis, M., & Pono, M. 2018. Analisis pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tim Fire And Emergency Services Di Wilayah Kerja Pertambangan PT VALE IND Tbk. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(4), 65-72.

- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 23. Cetakan 8. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hafid, Haeruddin. 2018. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar. Jurnal Manajemen, Volume 13, Nomor 2.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendro, Timoti. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. AGORA, Vol. 6, No.1.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2011. Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ilyas. Yaslis. 2005. Kinerja Teori. Penilaian dan Penelitian. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2016. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Bandung : CV Alfabeta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Muaja, Anrio. Murni, Sri. Dotulong Lucky O.H. 2018. Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. Jurnal EMBA, Hal 2328-2337.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Pradana rizky & Rini Nugraheni. 2015. Analisis pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja, Dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja Karyawan (studi pada bank indonesia kota semarang) : jurnal Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Vol 4, Nor 4, 2015
- Rivai Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Salwa, Arfah., Yuwaldi Away dan Mirza Tabrani. 2018. Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. Jurnal Magister Manajemen. Volume 2, No. 1, Januari 2018.
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.

- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Sendow. 2007. Pengukuran Kinerja Karyawan. Gunung Agung: Jakarta.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5).
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian dan Pengembangan. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Triton. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas. Oryza : Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo. 2016. Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.