

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI HOTEL KALIBARU *COTTAGES* KABUPATEN  
BANYUWANGI**

**SKRIPSI**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER**

Oleh:  
Khulaifah Indah Fikriah  
NIM: 204105020016

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
DESEMBER 2024**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI HOTEL KALIBARU *COTTAGES* KABUPATEN  
BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri  
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh:  
Khulaifah Indah Fikriah  
NIM: 204105020016

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
DESEMBER 2024**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI HOTEL KALIBARU *COTTAGES* KABUPATEN  
BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri  
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh:

Khulaifah Indah Fikriah  
NIM: 204105020016

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER  
Disetujui Pembimbing



Ana Pratiwi S.E., Ak., M.S.A.  
NIP. 198809232019032003

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI HOTEL KALIBARU *COTTAGES* KABUPATEN  
BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

Telah diuji dan diterima memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Senin  
Tanggal : 9 Desember 2024

**Tim Penguji**

Ketua Sidang,

Sekretaris

**Dr. Mahmudah, M.E.I**

NIP. 197507021998032002

**Salman Farizi, M.E**

NIP. 198911122022031004

Anggota :

1. Dr. Ahmad Fauzi, S. Pd., M.E.I

2. Ana Pratiwi, M.S.A

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



**Dr. H. Ubaidillah M.Ag**

NIP. 196812261996031001

## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا  
بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu untuk menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkannya dengan adil." <sup>1</sup> Surah An-Nisa (4): 58



---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2005), Surah An-Nisa (4): 58.

## PERSEMBAHAN

Pertama dengan menyebut nama Allah SWT serta shalawat kepada baginda Nabi Muhammad SAW ucapan syukur Alhamdulillah, Karya ini dipersembahkan kepada orang-orang tercinta yang selalu menyemangati dan memberikan doa sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya yakni Bapak Basuki dan Ibu Mustaflikhah yang selalu memberikan doa, dan dukungan serta kasih sayang tanpa batas. Segala pengorbanan dan cinta kalian menjadi kekuatan yang tak ternilai dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Adik tercinta Dinda Diana terima kasih atas dukungannya
3. Seluruh Keluarga besar yang selalu ada memberikan semangat . Kehadiran kalian sangat berarti dalam melewati setiap tantangan
4. Partner seperjuangan yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan saling membantu dalam perjalanan perkuliahan ini. Sehingga setiap Langkah terasa lebih ringan
5. Almamater Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan seluruh Dosen Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember khususnya Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah ikhlas memberikan waktu dan memberikan ilmunya, semoga kelak menjadi ilmu yang barokkah dan bermanfaat, Amin

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT karena berkat limpahan Rahmat, Taufiq, hidayat serta Inayah- Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dengan judul skripsi **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Kalibaru Cottages Kabupaten Banyuwangi”**

Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang yakni agama Islam, yang pastinya kita nantikan syafaatnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam Menyusun skripsi ini tentunya penulis membutuhkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

- a. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., MM., CEPM selaku rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- b. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achamad Siddiq Jember.
- c. Sofiah, M.E. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achamad Siddiq Jember.
- d. Ana Pratiwi S.E., Ak., M.SA. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulisan serta memberikan motivasi dalam penulisan ini.

- e. Seluruh dosen dan civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achamad Siddiq Jember.
- f. Seluruh karyawan di hotel Kalibaru *Cottages* Kabupaten Banyuwangi yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
- g. Pihak informan yang telah memberikan cerita kepada peneliti sehingga peneliti mendapatkan data yang diinginkan serta berbagai pengalaman kepada penelitian.

Akhir kata semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan melimpahkan Rahmat dan karunia- Nya. Penulis juga menyadari bahwa dalam Menyusun skripsi ini banyak sekali kekurangan yang mana mengingat ke batasannya pengetahuan yang peneliti miliki. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan penyusunan berikutnya. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi seluruh masyarakat dan bisa dijadikan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## ABSTRAK

Khulaifah Indah Fikriah, Ana Pratiwi, 2024: Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Kalibaru *Cottages* Kabupaten Banyuwangi.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Di era globalisasi saat ini, negara-negara berkembang menghadapi tantangan ekonomi yang signifikan. Indonesia, sebagai negara berkembang, perlu terus memantau tren ekonomi dan mengidentifikasi peluang dalam menghadapi pertumbuhan ekonomi yang cepat. Salah satu potensi ekonomi yang menjanjikan adalah sektor pariwisata, terutama industri perhotelan. Saat ini, bisnis perhotelan selalu diminati, memberikan kontribusi signifikan terhadap pendapatan nasional, sehingga menjadi industri yang mapan. Perkembangan hotel di Banyuwangi menunjukkan peningkatan yang konsisten dalam beberapa tahun terakhir, sejalan dengan pertumbuhan sektor pariwisata di kawasan ini. Banyuwangi juga sering mengadakan acara budaya yang menarik wisatawan, yang mendorong peningkatan tingkat hunian hotel dan sektor perhotelan secara keseluruhan di wilayah ini. Dalam konteks persaingan yang semakin ketat dalam industri perhotelan, kinerja karyawan diakui sebagai faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu hotel. Hotel Kalibaru *Cottages* di Banyuwangi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Tiga aspek penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di hotel ini adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan sistem kompensasi.

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut: 1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di hotel Kalibaru *Cottages* Kabupaten Banyuwangi. 2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di hotel Kalibaru *Cottages* Kabupaten Banyuwangi. 3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di hotel Kalibaru *Cottages* Kabupaten Banyuwangi. 4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di hotel kalibaru *Cottages* Kabupaten Banyuwangi secara keseluruhan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif. Sampel penelitian terdiri dari 60 responden, diambil menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, karena ukuran populasi yang relatif kecil. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini adalah bahwa variabel lingkungan kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), variabel kompensasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dan Secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Kalibaru *Cottages*, Banyuwangi

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENEKSAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Ruang Lingkup Penelitian .....	10
F. Definisi Operasional .....	11
G. Asumsi Penelitian .....	13
H. Hipotesis .....	15
I. Sistematika Pembahasan.....	20
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>22</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	22

B. Kajian Teori .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	46
B. Populasi dan Sampel .....	46
C. Teknik dan Instrumen Pengambilan Data.....	47
D. Analisis Data.....	48
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA .....</b>	<b>55</b>
A. Gambaran Obyek Penelitian .....	55
B. Penyajian Data .....	58
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	61
D. Pembahasan .....	78
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>84</b>
A. Simpulan .....	84
B. Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
1. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan	
2. Matrik Penelitian	
3. Angket Penelitian	
4. Identitas Responden	
5. Tabulasi Data Penelitian	
6. Hasil Uji Data SPSS	
7. Jurnal Kegiatan Penelitian	

8. Surat Keterangan Lulus Turnitin 25%
9. Surat Permohonan Izin Penelitian
10. Surat Keterangan Selesai Bimbingan
11. Surat Selesai Bimbingan
12. Biodata Penulis



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Hotel di Kalibaru Banyuwangi .....	2
Tabel 1.2 Indikator Variabel .....	11
Tabel 1.3 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	60
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	61
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Analisis Deskriptif.....	62
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Hasil Validitas Variabel Lingkungan .....	64
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Hasil Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ...	64
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Hasil Validitas Variabel Kompensasi.....	65
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov .....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	74
Tabel 4. 14 Hasil Uji T (Parsial) .....	75
Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Simultan).....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1: Kerangka Pemikiran.....	14
Gambar 4.1 Hotel Kalibaru <i>Cottages</i> .....	55
Gambar 4.10 Hasil Uji Normal Probability Plot.....	67
Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	71



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan zaman modern sering kali memicu semangat bersaing yang tinggi di kalangan pelaku bisnis karena meningkatnya jumlah pesaing. Di era globalisasi saat ini, negara-negara berkembang menghadapi tantangan ekonomi yang signifikan. Dalam pasar terbuka, di mana pelaku ekonomi global bersaing dengan level yang sama, perusahaan dituntut untuk aktif meningkatkan kompetensi dan kualitas tenaga kerjanya agar tetap kompetitif. Perusahaan di negara berkembang saat ini menghadapi tantangan daya saing yang semakin ketat akibat globalisasi. Ini berarti bahwa pesatnya kemajuan zaman dan peningkatan jumlah perusahaan telah menciptakan persaingan yang ketat. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di pasar global. Indonesia, sebagai negara berkembang, perlu terus memantau tren ekonomi dan mengidentifikasi peluang dalam menghadapi pertumbuhan ekonomi yang cepat. Salah satu potensi ekonomi yang menjanjikan adalah sektor pariwisata, terutama industri perhotelan, yang terus menunjukkan pertumbuhan stabil dari tahun ke tahun. Saat ini, bisnis perhotelan selalu diminati, memberikan kontribusi signifikan terhadap pendapatan nasional, sehingga menjadi industri yang mapan.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Tiara Joy Disry Br Pakpahan, Wahyudi Ilham, Tito Pratama, dan Haufi Sukmamedian, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Sheraton Bandung," *Jurnal Menata*, no.1 (2024): 1, <https://jurnal.btp.ac.id/index.php/menata-btp/article/view/273>.

Perkembangan hotel di Banyuwangi menunjukkan peningkatan yang konsisten dalam beberapa tahun terakhir, sejalan dengan pertumbuhan sektor pariwisata di kawasan ini. Pada tahun 2024, jumlah tamu hotel berbintang di Banyuwangi, khususnya di bulan Juli, mencapai 36.105 orang, yang didominasi oleh tamu domestik. Tingkat penghunian kamar (TPK) juga mengalami peningkatan stabil, dari 38,18% pada bulan Maret hingga 56,94% di bulan Juli 2024. Tren ini mencerminkan minat wisatawan terhadap destinasi lokal seperti Kawah Ijen, yang juga didukung oleh upaya pelestarian lingkungan dan program pariwisata berkelanjutan seperti reboisasi di lereng gunung. Pertumbuhan ini mencerminkan popularitas Banyuwangi sebagai destinasi wisata, terutama karena pemerintah daerah terus mengembangkan potensi pariwisata lokal dan meningkatkan infrastruktur penunjangnya. Selain itu, Banyuwangi juga sering mengadakan acara budaya yang menarik wisatawan, yang mendorong peningkatan tingkat hunian hotel dan sektor perhotelan secara keseluruhan di wilayah ini.<sup>3</sup>

**Tabel 1.1**  
**Daftar Hotel di Kalibaru Banyuwangi**

No	Nama Hotel	Lokasi
1	Kalibaru <i>Cottages</i>	Jl. Raya Jember
2	Margo Utomo Agro Resort	Jl. Lapangan no. 9
3	Margo Utomo Hill View Resosrt	Jl. Putri Gunung no. 3
4	Kendi Villas And Spa	Jl. Putri Gunung no. 99
5	Rumah Kita Guest House	Jl. Putri Gunung no. 100
6	Villa Bugis	Jl. Putri Gunung no. 102

Sumber: Banyuwangibagus.com

<sup>3</sup> Badan Pusat Statistik Kabupaten Banyuwangi, *Perkembangan Jasa Akomodasi Kabupaten Banyuwangi Juni dan Juli 2024*. September 2, 2024. <https://banyuwangikab.bps.go.id/id/pressrelease/2024/09/02/193/perkembangan-jasa-akomodasi-kabupaten-banyuwangi-juli-2024.html>.

Dapat diketahui bahwa terdapat enam hotel di Kalibaru, Kabupaten Banyuwangi. Hotel yang memiliki konsep berbeda dengan Kalibaru *Cottage* hanya Margo Utomo Agro Resort. Sedangkan keempat hotel lainnya memiliki konsep yang serupa dengan Kalibaru, yakni Margo Utomo Hill *View Resort*, Kendi Villas And Spa, Rumah Kita *Guesthouse* dan Villa Bugis. Hal ini menunjukkan bahwa persaingan yang dialami Kalibaru *Cottage* di wilayah Kalibaru cukup ketat. Keunggulan yang dimiliki Kalibaru *Cottage* adalah lokasinya yang lebih strategis, karena hotel yang pertama kali ditemukan oleh konsumen yang datang dari arah perkotaan adalah Kalibaru *Cottage*.

Dalam konteks persaingan yang semakin ketat dalam industri perhotelan, kinerja karyawan diakui sebagai faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu hotel. Hotel Kalibaru *Cottages* di Banyuwangi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Tiga aspek penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di hotel ini adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan sistem kompensasi yang diterapkan.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Lingkungan non fisik adalah struktur

kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Kalibaru *Cottages* terletak di kawasan Banyuwangi yang memiliki potensi wisata tinggi, sehingga hotel ini sering menerima tamu dari berbagai daerah, terutama pada musim liburan. Volume tamu yang tinggi sering kali membuat tekanan kerja meningkat, terutama bagi karyawan di bagian front Office dan housekeeping. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan menurunnya semangat kerja. Selain itu, fasilitas pendukung di lingkungan kerja seperti ruang istirahat dan fasilitas lainnya dinilai kurang memadai, yang mengurangi kenyamanan karyawan saat beristirahat. Lebih lanjut, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, aspek-aspek seperti gaya kepemimpinan, dan kompensasi juga menjadi faktor penting.

Gaya kepemimpinan yang otoritatif atau terlalu birokratis dapat menghambat komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi keefektifan komunikasi kerja secara keseluruhan.

Pemimpin yang mampu menunjukkan gaya kepemimpinan yang fleksibel dan memotivasi dapat meningkatkan semangat kerja, mendorong kerja sama dalam tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter atau kurang komunikatif dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan motivasi di antara staf.

Dari hasil wawancara bersama *Human Resources Manager* dan melihat secara langsung seperti apa suasana di hotel tersebut, beliau mengatakan bahwasanya "Saya sudah berusaha semaksimal mungkin agar bisa menciptakan suatu lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk seluruh karyawan saya yang berjumlah 60 orang. Kemudian untuk lokasi, hotel juga sangat strategis. Karyawan pada hotel ini bekerja 8 jam untuk operasional dan 9 jam untuk *back office*. Saya juga sudah membuat Standar Operasional Prosedur untuk dijadikan pedoman karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun karyawan belum menerapkannya secara maksimal, masih sekitar 70% saja. Mereka kurang memperhatikan lingkungan". Ruang lingkup kerja di hotel kalibaru *Cottages* bisa disebutkan sudah terbagi menjadi sembilan bagian yaitu *Kitchen, Service, Housekeeping, Front Office, Security, Sales Marketing, Human Resources, Accounting dan Engineering*. Setiap sembilan sektor memiliki pemimpin yang mengawasi dan menginspirasi sekelompok orang agar bisa melakukan bekerja sama secara efektif guna mencapai hasil yang diinginkan. Setiap sembilan divisi membuat jadwal kerja mereka sendiri. Karenanya, selain ditangani oleh pemimpin untuk setiap divisi, pengawasan juga sering ditangani langsung oleh

pemimpin. Karena ada saat-saat ketika pekerja perlu dilakukan peneguran oleh pimpinan karena tidak peka terhadap lingkungannya yang ada di sekitar.

Selain itu, kompensasi juga merupakan salah satu faktor kunci dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan faktor yang penting bagi perusahaan karena kompensasi dapat menarik, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja serta mendorong tenaga kerja untuk lebih produktif. Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membangun perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya eksternal dan internal. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk gaji pokok, insentif, tunjangan, maupun bonus, berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Kompensasi yang memadai dan adil dianggap dapat memenuhi kebutuhan ekonomi serta memberikan kepuasan kepada karyawan. Selain itu, kompensasi yang diberikan dengan tepat dapat menciptakan rasa loyalitas dan ikatan emosional terhadap perusahaan, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan produktif.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Ni Made Sashia Asa Dana, A.A. Sagung Kartika Dewi, "Pengaruh Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Asana Agung Putra Bali," *Jurnal Manajemen Unud*, no. 9(2016): 5981, <https://www.neliti.com/id/publications/254211/pengaruh-kompensasi-dan-dukungan-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan-di-hotel-a>.

Namun, dalam praktiknya, sering kali terdapat ketidakpuasan di kalangan karyawan mengenai besaran kompensasi atau distribusi insentif yang kurang sesuai. Hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, seperti menurunnya motivasi, meningkatnya tingkat absensi, atau bahkan tingginya tingkat *turnover*. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen Hotel Kalibaru *Cottages* untuk memahami hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan guna menentukan strategi kompensasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kestabilan tim kerja. Berdasarkan data awal yang diperoleh dari pihak manajemen hotel, beberapa karyawan mengeluhkan bahwa tunjangan yang mereka terima tidak sesuai dengan beban kerja yang semakin meningkat, terutama saat musim ramai atau high season. Melihat situasi ini, penting bagi manajemen Kalibaru *Cottages* Hotel untuk meninjau kembali kebijakan kompensasi yang ada agar dapat memenuhi harapan karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kompensasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di hotel tersebut, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pengembangan kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan kompetitif di masa mendatang.

Kalibaru *Cottages* memiliki reputasi yang baik dalam pelayanan pelanggan. Ini memberikan kesempatan untuk melihat bagaimana kepuasan karyawan dapat berkontribusi pada pengalaman pelanggan yang positif. Banyak ulasan menyoroti layanan pelanggan yang sangat baik di Kalibaru *Cottages*. Karyawan yang ramah dan siap membantu menciptakan

pengalaman positif, yang menunjukkan pentingnya kepuasan karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Strategi yang tepat dapat mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan, dan pada gilirannya, dapat meningkatkan kepuasan tamu dan reputasi pada hotel. Sehingga penulis tertarik untuk memahami bagaimana industri hotel dapat mengoptimalkan sumber daya manusia mereka dan mencapai keberhasilan yang lebih besar dalam bisnis mereka dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Kalibaru Cottages Kabupaten Banyuwangi.**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru Cottages Kabupaten Banyuwangi?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru Cottages Kabupaten Banyuwangi?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru Cottages Kabupaten Banyuwangi?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru Cottages Kabupaten Banyuwangi?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Oleh karenanya, tujuan penelitian harus mengacu dan konsisten dengan masalah-masalah yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah.

Sehubungan dengan deskripsi diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan yang dicapai diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru *Cottages* Kabupaten Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru *Cottages* Kabupaten Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru *Cottages* Kabupaten Banyuwangi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di hotel kalibaru *Cottages* Kabupaten Banyuwangi secara keseluruhan.

### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa manfaat teoritis maupun praktik, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan yang diteliti dalam memperhatikan para karyawan yang bekerja dan

mengukur sejauh mana kinerja seorang karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan acuan perbandingan untuk menemukan kebaharuan bagi peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih kompleks dari penelitian ini kedepannya

## 3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai variabel terkait yang diteliti terutama menambah ilmu pengetahuan bagi pembaca.

## E. Penelitian

### a. Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu variabel *independen* (variabel bebas) dan variabel *dependen* (variabel terikat).

#### 1. variabel Bebas (*Independent variable*)

- a. X1 Lingkungan Kerja
- b. X2 Gaya Kepemimpinan
- c. X3 Kompensasi

#### 2. Variabel Terikat (*Dependent variable*)

- a. Y Kinerja Karyawan

## b. Indikator Variabel

**Tabel 1.2**  
**Indikator Variabel**

Judul	Variabel	Indikator	Referensi
Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di hotel kalibaru Cottages kabupaten Banyuwangi	1. Lingkungan Kerja	1. Kebersihan dan tata ruang 2. Kebijakan perusahaan 3. Pola komunikasi 4. Hubungan antar karyawan 5. Keamanan kerja	Veithzal Rivai 2009
	2. Gaya Kepemimpinan	1. Mempunyai keterampilan berkomunikasi 2. Disiplin 3. Kematangan spiritual, sosial, dan fisik 4. Cepat mengambil keputusan 5.	Pandi Afandi 2018
	3. Kompensasi	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas 5.	Pandi Afandi 2018
	4. Kinerja Karyawan	1. Kepemimpinan 2. Kejujuran 3. Kreativitas 4.	Pandi Afandi 2018

## F. Definisi Operasional

### 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang

diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya.<sup>5</sup>

## 2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Seorang pemimpin merupakan orang yang memberikan inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Untuk membedakan pemimpin dari non pemimpin dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori perilaku. Teori perilaku adalah teori-teori kepemimpinan yang mengenali perilaku yang membedakan pemimpin yang efektif dari yang tidak efektif.<sup>6</sup>

## 3. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi dibagi menjadi dua, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi

---

<sup>5</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekan Baru Riau: Zanafa Publishing, 2018 ), 47.

<sup>6</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 103.

langsung terdiri dari gaji, uang Transport, tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan dan mutasi.<sup>7</sup>

#### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja apabila dikaitkan dengan *Performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu sesuai keahlian tertentu. Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Kinerja adalah suatu konsep yang multi demensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).<sup>8</sup>

#### G. Asumsi Penelitian

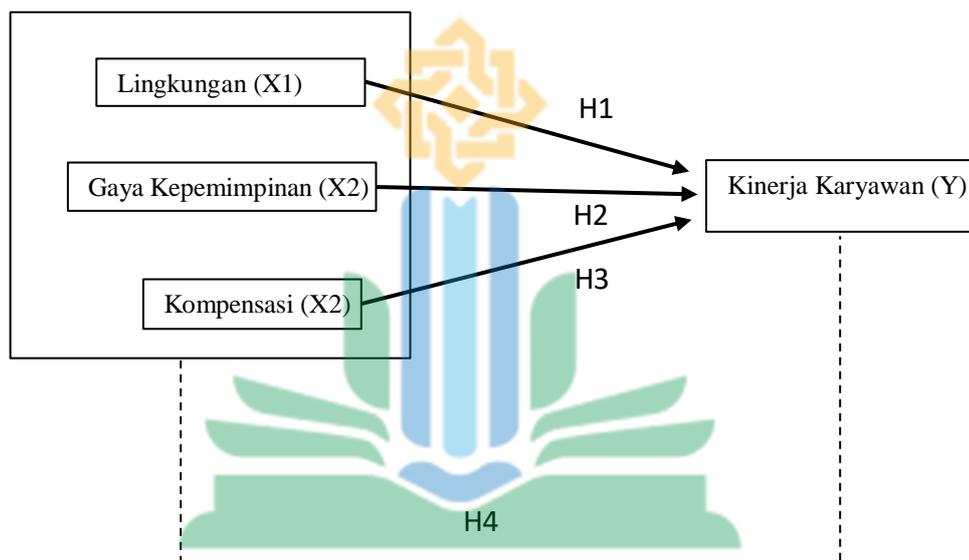
Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data. Di samping itu anggapan dasar berfungsi sebagai dasar pijakan yang kukuh bagi masalah

<sup>7</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 191.

<sup>8</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 94.

yang diteliti juga untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian dan merumuskan hipotesis.<sup>9</sup> Asumsi penelitian ini menyatakan adanya pengaruh Di samping Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Kalibaru Cottages Kabupaten Banyuwangi.

**Gambar 1.1: Kerangka Pemikiran**



**Keterangan:**

----- Uji f atau uji simultan

———— Uji t atau uji parsial

**Variabel Independen**

Lingkungan (X1)

Gaya Kepemimpinan (X2)

Kompensasi (X3)

**Variabel Dependen**

<sup>9</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN, 2020),41

Kinerja Karyawan (Y)

## H. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah yang disampaikan dalam bentuk kalimat. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data. Oleh karena itu peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.<sup>10</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Amelia Pratiwi menggunakan variabel bebas (*independen*) yaitu Lingkungan kerja (X1), dan variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Ari Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, 224

<sup>11</sup> Amelia Pratiwi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang, (skripsi, Universitas Tridinanti, 2024) 1.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tennia Ramadhina, Khusnul Fikri, dan Hichmaed Tachta Hinggo S menggunakan variabel bebas (*independen*) yaitu lingkungan kerja (X1), dan variabel terikat (*dependen*) kinerja karyawan (Y). secara parsial didapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>12</sup>

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan hotel Kalibaru Cottages Banyuwangi.

H<sub>a1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Kalibaru Cottages Banyuwangi.

## 2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan adalah Gaya kepemimpinan merupakan metode atau pendekatan yang diambil oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi pikiran, perasaan, sikap, serta perilaku anggota organisasi atau bawahan mereka. Pendekatan ini dapat bervariasi, bergantung pada berbagai faktor seperti motivasi yang mendasari pemimpin, kekuasaan yang dimiliki, dan fokus yang diberikan, baik itu pada tugas tertentu maupun pada individu yang ada dalam organisasi. Setiap gaya kepemimpinan memiliki ciri khas tersendiri yang mencerminkan prioritas

---

<sup>12</sup> Tennia Ramadhina, Khusnul Fikri, Hichmaed Tachta Hinggo S, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, no. 2 (2024): 219, <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1192>.

dan tujuan yang dipegang oleh pemimpin dalam mengarahkan dan membimbing bawahannya.<sup>13</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Marlindawaty dan Yudi Herwanto menggunakan variable bebas (independen) yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), dan variable terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis penelitian Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap insentif pegawai.<sup>14</sup>

Sejalan dengan penelitian Jennifer Widiarsa, I Wayan Eka Sudarmawan, Miko Andi Wardana menggunakan variable bebas (independen) yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), dan variable terikat (dependen) kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis penelitian Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>15</sup>

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru Cottages Banyuwangi.

<sup>13</sup> Hamidah Nayati Utami, Muhammad Faisal Riza, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja," *Jurnal Administrasi Bisnis*, no. 1 (2023): 104, <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189197&val=6468&title=PENGARUH%20GAYA%20KEPEMIMPINAN%20TERHADAP%20MOTIVASI%20KERJA%20Studi%20Pada%20Karyawan%20Radar%20Malang%20PT%20Malang%20Intermedia%20Pers>.

<sup>14</sup> Marlindawaty dan Yudi Herwanto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Swiss-Bel Balikpapan," *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, no. 3(2024): 549-551, <https://ejournalunsam.id/index.php/jseb/article/download/9519/5035>

<sup>15</sup> Jennifer Widiarsa, I Wayan Eka Sudarmawan, Miko Andi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua," *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, no. 2 (2023): 542, <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/294>.

H<sub>a2</sub>: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru *Cottages* Banyuwangi.

### 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. salah satu cara untuk meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.<sup>16</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Ajeng Reni Razmayanti, Siska Fajar Kusuma menggunakan variable bebas (*independen*) yaitu Kompensasi (X1), dan variable terikat (*dependen*) kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis penelitian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>17</sup>

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mury Ardhianto, Octavia Ferda Kusuma, Burhanudin menggunakan variable bebas (*independen*) yaitu Kompensasi (X2), dan variable terikat (*dependen*) kinerja karyawan

---

<sup>16</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 191.

<sup>17</sup> Ni Wayan Yunita, Syamsuddin R, Fadila Almahdali, "Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jazz Di Kota Palu," *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan (JEMPPER)*, no.1(2024): 86, <https://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jempper/article/view/2658>

(Y). Berdasarkan hasil analisis penelitian Kompensasi menunjukkan terdapat pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>18</sup>

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Kalibaru Cottages Banyuwangi

H<sub>a3</sub>: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Kalibaru Cottages Banyuwangi

#### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Dalam hipotesis ini setelah membandingkan dan menganalisis dari peneliti terdahulu, jurnal Ramayanti dan teori yang terkait dengan variabel yang diteliti oleh peneliti. Maka dari itu berdasarkan dari penelitian diatas, data dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kompensasi (X3) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

H<sub>a4</sub>: Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

---

<sup>18</sup> Ajeng Reni Razmayanti, Siska Fajar Kusuma, "Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung," *Jurnal Ekonomi*, no. 1 (2024): 206, <http://revenue.manuscript.org/index.php/revenue/article/view/49>.

## **I. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan merupakan hal yang sangat penting dalam memberikan gambaran singkat tentang isi dan kerangka penulisan skripsi. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman awal bagi penulis dan pembaca karya tulis ini. Untuk memudahkan pembuatan skripsi, disarankan untuk menyusun suatu sistematika yang sesuai dengan urutan-urutan yang ada dalam skripsi.

Sistematika pembahasan bertujuan untuk memberikan gambaran ringkas tentang semua aspek yang terkait dengan pembahasan skripsi. Sistematika pembahasan ini mencakup:

### **BAB I : Pendahuluan**

Pada bagian ini, penulis menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mendasari dilakukannya penelitian ini, seperti latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan sistematika penulisan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa permasalahan yang diteliti memiliki fokus yang jelas dan relevan dengan judul yang dipilih oleh penulis untuk tugas akhir.

### **BAB II: Kajian Pustaka**

Bagian ini berisi tentang penjelasan tinjauan literatur yang menjadi referensi utama dalam penulisan skripsi. Bab ini juga mencakup dasar-dasar teori yang relevan untuk penulisan skripsi.

### **BAB III: Metode Penelitian**

Bab ini membahas pendekatan dan jenis penelitian, populasi serta sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data, serta analisis data yang digunakan dalam penelitian skripsi.

#### BAB IV: Penyajian Data dan Analisis Data

Bab ini akan membahas tentang penjelasan mengenai gambaran objek penelitian, cara penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, serta pembahasan.

#### BAB V: Penutup

Bab ini mengandung ringkasan dari seluruh pembahasan yang telah dijelaskan dalam beberapa bab sebelumnya, termasuk saran-saran yang didasarkan pada temuan penelitian, pembahasan, dan kesimpulan akhir hasil penelitian.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

1. Amelia Pratiwi (2024) dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang. Berdasarkan hasil observasi awal ada beberapa permasalahan yang terjadi di Wyndham Opi Hotel Palembang yaitu masalah dalam lingkungan kerja disiplin kerja, pelatihan dan jenjang karir masalah yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu tata ruangan yang tidak tersusun rapi sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, Minimnya ruang gerak di dalam ruangan kerja menjadi sulit dan tidak leluasanya karyawan dalam bergerak, hal ini diakibatkan tata letak posisi ruangan kerja yang kurang diperhatikan dalam pengelolaannya membuat ruangan kerja menjadi sumpek dan sempit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja disiplin kerja, pelatihan dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan jenjang karir dapat meningkatkan kinerja Wyndham Karyawan Opi Hotel Palembang. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja. Variabel disiplin kerja, pelatihan dan jalur karir secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang. Hasil tes parsial juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja. variabel pelatihan karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan variabel jalur karir mempengaruhi karyawan.<sup>19</sup>

2. Meida Qodaria Fauziyah dan Henry Yuliamir (2024) dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Padma Hotel Semarang. Lingkungan kerja dan kompensasi kerja memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di industri perhotelan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di Padma Hotel Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan kinerja karyawan serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan lingkungan kerja dan kompensasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 56 karyawan Padma Hotel Semarang. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi kerja yang adil memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Padma Semarang. Koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ) sebesar 0,622 menunjukkan bahwa variabel

---

<sup>19</sup> Amelia Pratiwi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang,"(Skripsi, Universitas Tridianti, 2024), 5.

lingkungan kerja dan kompensasi kerja dapat menjelaskan 62,2% variasi dalam kinerja karyawan.<sup>20</sup>

3. Tennia Ramadhina, Khusnul Fikri, dan Hichmaed Tachta Hinggo S (2024) dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai dan pencapaian yang dilakukan di tempat kerja. Selain itu kinerja karyawan juga merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah divisi non tenaga medis dan staf adm lainnya RS Prof. Dr. Tabrani Pekanbaru. Sementara responden penelitian ini adalah 2 divisi karyawan Rs Prof. Dr. Tabrani Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 47 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner atau angket. Dari hasil penelitian, secara parsial didapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

---

<sup>20</sup> Meida Qodaria Fauziah, Henry Yuliamir, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Padma Hotel Semarang," *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, no.2 (2024): 50, <https://journal.unpas.ac.id/index.php/oikos/article/view/15171>.

sedangkan disiplin kerja dan teamwork berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>21</sup>

4. Susilo Aji Nugroho , Awan Santosa (2024) dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ramada By Wyndham. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta. Hubungan yang kurang harmonis antara kedua manajemen tersebut menimbulkan efek sampai pada level posisi karyawan paling bawah atau rank and file. Saling ejek dan klaim fasilitas menjadi masalah yang belum mendapatkan solusi terbaik saat ini. Kondisi ini menjadi semakin buruk karena mendapat dukungan dari pemilik masing-masing unit yang sebenarnya masih memiliki hubungan keluarga kakak adik. Saling lempar komplain, dan keburukan unit satu sama lain membuat karyawan terpecah menjadi dua kubu yang tidak akur. Perbedaan pendapat dan kebijakan dengan tanpa adanya komunikasi antar kedua manajemen semakin memperburuk keadaan. Sehingga pada akhirnya keduanya berjalan secara sendiri-sendiri, termasuk masalah penetapan jumlah karyawan, jenis produk maupun jasa yang ditawarkan sampai pada harga jual produk, keduanya mempunyai kebijakan yang berbeda. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Teknik

---

<sup>21</sup> Tennia Ramadhina, Khusnul Fikri, dan Hichmaed Tachta Hinggo S, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, no.2 (2024), <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1192>.

analisis data pada penelitian ini terdiri atas analisis statistik deskriptif. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 45 responden yang merupakan karyawan Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta secara parsial.<sup>22</sup>

5. Marlindawaty dan Yudi Herwanto (2024) dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Swiss-Bel Balikpapan. Bisnis pariwisata hotel merupakan bisnis yang mengutamakan tingkat pelayanan dan fasilitas maksimal untuk memenuhi kepuasan para pelanggan, hal ini serupa dengan Hotel Swiss-Bel Balikpapan dalam menarik minat pelanggannya. Namun dalam pelaksanaannya terdapat permasalahan mengenai produktivitas kerja karyawan terutama pada Departemen Housekeeping di Hotel SwissBel. Salah satunya ialah adanya peran kepemimpinan yang masih kurang optimal termasuk komunikasi yang pimpinan berikan kepada karyawan terkait peraturan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sehingga berdampak pada kelalaian kerja karena masih ada peraturan kerja yang belum diterapkan ataupun bahkan belum dimengerti karyawan. Ditemukan adanya pelanggaran karyawan housekeeping dalam menggunakan fasilitas perusahaan. Hubungan antara karyawan

---

<sup>22</sup> Susilo Aji Nugroho, Awan Santosa, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, no. 1(2024): 1633, <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/12582>.

dan pimpinan dapat berjalan dengan lancar jika pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja khususnya karyawan di Departemen Housekeeping Hotel Swiss-Bel Balikpapan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 35 orang karyawan yang ditentukan dengan metode sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan alat bantu SPSS 26.0 dengan melakukan tahapan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda serta uji hipotesis simultan dan parsial. Hasil penelitian membuktikan secara simultan dan parsial bahwa gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Departemen Housekeeping Hotel Swiss-Bel Balikpapan.<sup>23</sup>

6. Jennifer Widiarsa, I Wayan Eka Sudarmawan, Miko Andi Wardana (2023) dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua. rumusan masalah dari latar belakang tersebut adalah 1. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua ?, 2. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Plagoo Holiday Hotel Nusa

---

<sup>23</sup> Marlindawaty dan Yudi Herwanto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Swiss-Bel Balikpapan," *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, no. 3(2024): 549-551, <https://ejournalunsam.id/index.php/jseb/article/download/9519/5035>.

Dua ?, 3. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua ?. Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini yaitu 1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua, 2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua, 3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua dengan total 85 responden. Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari kuesioner, selanjutnya kuesioner diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan hipotesis dibuktikan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan gaya kepemimpinan (X1), dan motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).<sup>24</sup>

7. Dianissa Septianingtyas, Hari Susanta Nugraha, Sudharto P Hadi (2024) dengan judul: Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Js Luwansa & Convention Center Jakarta). Dalam rangka penilaian kinerja karyawan, masih terdapat

---

<sup>24</sup> Jennifer Widiarsa, I Wayan Eka Sudarmawan, Miko Andi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua," *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, no. 2 (2023): 542, <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/294>.

kebutuhan untuk memenuhi semua tugas yang diberikan dan menjadi perhatian dalam mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu dilakukan penelitian untuk mengkaji pengaruh pemberian kompensasi dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel JS Luwansa & Convention Center. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 107 responden yang diambil dengan teknik pengambilan sampel jenuh dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, regresi linear sederhana dan berganda, uji determinasi, uji T dan Uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada variabel kinerja karyawan, serta variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja secara simultan dapat memberi pengaruh yang positif signifikan pada variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat disampaikan adalah perusahaan dapat menetapkan bonus perorangan yang secara hitungan diketahui oleh karyawan serta memberikan arahan kepada para karyawan agar tetap menjaga komunikasi antar karyawan dengan tujuan terciptanya kerja sama yang baik.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Dianissa Septianingtyas , Hari Susanta Nugraha, Sudharto P Hadi, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Js Luwansa & Convention Center Jakarta),” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, no. 1(2024): 155-157, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/40220>.

8. Ni Wayan Yunita, Syamsuddin R, Fadila Almahdali (2024) dengan judul: Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jazz Di Kota Palu. Berdasarkan hasil wawancara dengan Karyawan Hotel Jazz Palu yang dilakukan, terdapat permasalahan pada kinerja karyawan, kecepatan penyelesaian tugas masing-masing karyawan belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan. Selain kecepatan tugas kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pun berdampak pada hasil kerja. Masih adanya karyawan yang tidak memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. sehingga peneliti tertarik untuk membahas Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jazz Di Kota Palu. Tujuan penelitian ini mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Jazz di Kota Palu. Dengan menggunakan 51 responden. Analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan kompensasi dan Gaya kepemimpinan Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Hotel Jazz di Kota Palu. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Hotel Jazz di Kota Palu. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Hotel Jazz di Kota Palu.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Ni Wayan Yunita, Syamsuddin R, Fadila Almahdali, "Pengaruh Kompensasi Dan Gaya

9. Ajeng Reni Razmayanti, Siska Fajar Kusuma (2024) dengan judul: Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, loyalitas karyawan dan pengembangan karier baik secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. Metode penelitian ini menggunakan metode survei. Dalam pengumpulan data ini menggunakan pengamatan langsung dan penyebaran kuesioner di lapangan yang berhubungan dengan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. Sampel penelitian ini adalah 90 karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. Metode sampling jenuh yang digunakan sebagai pengambilan sampel pada penelitian ini. Hasil penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa secara parsial hanya loyalitas karyawan yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. Selain itu, secara simultan kompensasi, loyalitas karyawan dan pengembangan karier berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. Maka dari itu diharapkan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung dapat mempertahankan

memberikan kompensasi yang sesuai, serta karyawan dapat meningkatkan loyalitasnya kepada perusahaan.<sup>27</sup>

10. Mury Ardianto, Octavia Ferda Kusuma, Burhanudin (2024) dengan judul: Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan, untuk menguji pengaruh motivasi pada kinerja karyawan, dan untuk menguji pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 56 karyawan hotel Pandanaran Yogyakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan; (2) motivasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan; dan (3) disiplin kerja memiliki pengaruh tidak signifikan pada kinerja karyawan.<sup>28</sup>

**Tabel 1.3**  
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Amelia Pratiwi	2024	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Keduanya berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di industri	Fokus pada pengembangan dan jenjang karir serta pelatihan di Wyndham Opi Hotel menunjukkan pendekatan pada pengembangan

<sup>27</sup> Ajeng Reni Razmayanti, Siska Fajar Kusuma, "Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung," *Jurnal Ekonomi*, no. 1 (2024): 206, <http://revenuemanuscript.org/index.php/revenue/article/view/49>.

<sup>28</sup> Mury Ardianto, Octavia Ferda Kusuma, Burhanudin, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan," *Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, no. 1 (2024): 33, <https://www.jurnal.usahidsolo.ac.id/index.php/IAB/article/view/1721>.

No	Nama	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
			Wyndham Opi Hotel Palembang.	perhotelan	profesional
2	Meida Qodaria Fauziyah dan Henry Yuliamir	2024	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Padma Hotel Semarang	Menekankan pentingnya lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja karyawan selain dari kompensasi.	Kedua penelitian sama-sama ingin melihat hubungan langsung antara faktor-faktor yang dipilih (lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi, dan gaya kepemimpinan) dengan kinerja karyawan.
3	Tennia Ramadhina, Khusnul Fikri, dan Hichmaed Tachta Hinggoso	2024	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan	Kedua penelitian ini memiliki tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan lingkungan kerja dan kompensasi.	Penelitian di Padma Hotel Semarang dilakukan di Semarang
4	Susilo Aji Nugroha, Awan Santosa	2024	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ramada By Wyndham.	Secara umum, kedua penelitian mungkin menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis statistik untuk mengukur pengaruh setiap variabel terhadap kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk mengetahui kontribusi	penelitian di Hotel Ramada By Wyndham menekankan <i>komunikasi</i> dan <i>motivasi kerja</i> , yang tidak dijadikan variabel di Kalibaru Cottages. Ini mengindikasikan bahwa penelitian di Ramada By Wyndham menilai pentingnya komunikasi internal dan motivasi pribadi karyawan dalam mempengaruhi kinerja.

No	Nama	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
				masing-masing variabel terhadap peningkatan kinerja.	
5	Marlinda dan Yudi Herwanto	2024	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Swiss-Bel Balikpapan.	Keduanya bertujuan untuk mengidentifikasi cara-cara meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di hotel, yang menunjukkan pentingnya mengelola SDM dengan baik dalam industri ini untuk mencapai kualitas layanan yang optimal.	Hotel Swiss-Bel Balikpapan adalah hotel besar di kota besar, sementara Kalibaru Cottages terletak di lingkungan wisata Banyuwangi yang memiliki budaya kerja dan harapan tamu yang mungkin berbeda
6	Jennifer Widiarsa, I Wayan Eka Sudarmawan, Miko And Wardana	2023	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua	Keduanya bertujuan untuk menemukan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di sektor perhotelan	Penelitian pertama dilakukan di Plagoo Holiday Hotel di Nusa Dua, Bali, yang merupakan kawasan pariwisata internasional. Penelitian kedua dilakukan di Kalibaru Cottages, Banyuwangi, yang berada di area lebih lokal dan berbeda karakteristik industrinya dibandingkan dengan Nusa Dua, yang lebih padat wisatawan asing
7	Dianisa Septianingty	2024	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan	Kedua penelitian dilakukan dalam konteks industri	Penelitian pertama lebih fokus pada aspek kompensasi dan lingkungan kerja

No	Nama	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
	as, Hari Susanta Nugraha, Sudhar to P Hadi		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Js Luwansa & Convention Center Jakarta).	perhotelan	fisik/psikologis.
8	Ni Wayan Yunita, Syamsuddin R, dan Fadila Almahdali.	2024	Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jazz Di Kota Palu	Kedua penelitian bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana berbagai variabel mempengaruhi kinerja karyawan, Kedua penelitian dilakukan dalam konteks industri perhotelan, meskipun di lokasi yang berbeda.	Menunjukkan fokus yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
9	Ajeng Reni Razmayanti, Siska Fajar Kusuma	2024	Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung.	Kedua penelitian memperhatikan aspek yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia	Penelitian di Bandung lebih berfokus pada aspek loyalitas dan pengembangan karier, sedangkan penelitian di Banyuwangi lebih berfokus pada lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.
10	Mury Ardhiyanto, Octavia Ferda	2024	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan.	Kedua penelitian bertujuan untuk memberikan wawasan tentang	Pada penelitian pertama, kepemimpinan tidak dijadikan variabel, sedangkan pada penelitian kedua,

No	Nama	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
	Kusuma, Burhanudin			bagaimana faktor-faktor tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan	kepemimpinan menjadi fokus utama sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja

Sumber: data diolah oleh peneliti

## B. Kajian Teori

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen SDM diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya.<sup>29</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service) 4.

<sup>30</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3.

## **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

### 1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

### 1) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

### 2) Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberikan petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan organisasi.

### 3) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### 4) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 5) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

#### 6) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 7) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### 8) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka akan sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

## 9) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi.

### c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 1) Tujuan manajemen SDM

Tujuan manajemen SDM adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.<sup>31</sup> Manajemen SDM mengandung 4 tujuan sebagai berikut:

##### a) Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen SDM adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial.

##### b) Tujuan Organisasional

Tujuan Organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada

---

<sup>31</sup> Aris Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15.

efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas SDM nya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

c) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi SDM harus meningkatkan pengelolaan SDM dengan cara memberikan konsultasi yang baik.

d) Tujuan Individual

Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Aris Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6-18

## 2) Lingkungan Kerja

### a) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.<sup>33</sup>

### b) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis yaitu sebagai berikut:

#### a) Faktor Lingkungan Fisik.

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai meliputi:

- 1) Rencana ruang kerja.
- 2) Rancangan pekerjaan.
- 3) Kondisi lingkungan kerja.

---

<sup>33</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 66

4) *Visual privacy* dan *Acoustical privacy*, yang dimaksud visual privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.<sup>34</sup>

b) Faktor Lingkungan Psikis.

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan Keorganisasian. Kondisi yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- 1) Pekerjaan yang berlebihan dan frustrasi.
- 2) Sistem pengawasan yang buruk.
- 3) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk.
- 4) Perselisihan antara pribadi dan kelompok.

c) Indikator Lingkungan Kerja

Ada empat indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kebersihan dan tata ruang
- b. Kebijakan perusahaan
- c. Pola komunikasi
- d. Hubungan antar karyawan

---

<sup>34</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 66

### 3) Gaya Kepemimpinan

#### a) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain dalam pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya”. Gaya tersebut dapat berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu.<sup>35</sup>

#### b) Indikator Gaya Kepemimpinan

a) Sifat.

b) Temperamen.

c) Kebiasaan.

d) Watak.

e) Kepribadian

### 4) Kompensasi

#### a) Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang

<sup>35</sup> Hamidah Nayati Utami, Muhammad Faisal Riza, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja,” *Jurnal Administrasi Bisnis*, no. 1 (2023): 104, <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189197&val=6468&title=PENGARUH%20GAYA%20KEPEMIMPINAN%20TERHADAP%20MOTIVASI%20KERJA%20Studi%20Pada%20Karyawan%20Radar%20Malang%20PT%20Malang%20Intermedia%20Pers.>

diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi menjadi dua, kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang Transport, tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan dan mutasi.

b) Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

- 1) Ikatan kerja sama.
- 2) Memberikan Kepuasan kerja bagi karyawan dan Pengadaan efektif.
- 3) Sebagai motivasi kerja.
- 4) Disiplin kerja.
- 5) Pengaruh serikat buruh.
- 6) Pengaruh Pemerintah.

c) Indikator-indikator kompensasi

- 1) Upah dan gaji

Merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

- 2) Insentif

Merupakan tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

- 3) Tunjangan

Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan yang lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

#### 4) Fasilitas

Contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus yang diperoleh karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel yang telah ditentukan, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang telah ditetapkan. Analisis data dalam metode ini bersifat kuantitatif dan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.<sup>36</sup>

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan teori sebagai dasar untuk menguji data dalam bentuk angka, dan kemudian menarik kesimpulan tentang validitas teori yang diuji. Penelitian kuantitatif sangat bergantung pada pengumpulan data berupa angka hasil pengukuran. Oleh karena itu, statistik memainkan peran penting dalam menganalisis jawaban masalah dalam penelitian ini.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel Kalibaru *Cottages* Banyuwangi yang berjumlah 60 orang.

---

<sup>36</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 8.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dengan teknik sampling jenuh atau sensus karena jumlah responden pada populasi kurang dari 100. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>37</sup> Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert, yang mana variabel diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item berupa pertanyaan atau pernyataan.

### C. Teknik dan Instrumen Pengambilan Data

Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian ditentukan oleh tingkat validitas dan reliabilitas instrumen, sedangkan kualitas pengumpulan data ditentukan oleh ketepatan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data.<sup>38</sup> Teknik dan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket/kuesioner.

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>39</sup> Kataaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 104.

<sup>38</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 293.

<sup>39</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 199.

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 200.

Skala dalam penelitian ini merupakan skala *likert* yang terdiri dari empat opsi jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

#### **D. Analisis Data**

Analisis data merujuk kepada proses pengorganisasian, pengelolaan, dan penggalian informasi penting dari data yang diperoleh dari suatu objek, serta menyimpulkan temuan terkait dengan masalah yang sedang diteliti.<sup>41</sup> Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis.

##### **1. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dari data tersebut. Variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan melalui statistik deskriptif dengan melihat nilai maximum, nilai minimum, atau mean (rata-rata), dan nilai standard deviasi ataupun untuk perhitungan persentase.<sup>42</sup>

Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan data variabel penelitian, seperti variabel independen atau variabel bebas, yaitu lingkungan (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan kompensasi (X3)

---

<sup>41</sup> Erina Setiana Putri and Nur Ika Mauliyah, "Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Pendapatan Asli Daerah, Dana Alokasi Umum, dan Dana Alokasi Khusus terhadap Pengalokasian Belanja Modal," *Jurnal Akuntansi Terapan dan Bisnis* 2, no.2 (2022), 108–117.

<sup>42</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 206.

Selanjutnya, variabel dependen yang juga dikenal sebagai variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

**a) Uji Kualitas Data**

**1) Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $N-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Dengan kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut:

a) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

b) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).<sup>43</sup>

**2) Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas atau uji keandalan adalah uji konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap

---

<sup>43</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*, (2018) 52.

pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah :

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $>0,6$  maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $<0,6$  maka kuisisioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.<sup>44</sup>

**b) Uji Asumsi Klasik**

**1) Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam uji normal, menggunakan *Non Probability Plot* dan tes *Kolmogorov Smirnov*. Untuk *Non Probability Plot* jika titik keandalan menunjuk ke garis diagonal atau miring, data dikatakan berdistribusi normal. Sementara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik nonparametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S) test* yang terdapat di program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan :

---

<sup>44</sup> Imam Ghozali, *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis, Dan Ilmu Sosial*, (Semarang, Agustus 2016), 147.

- a) Jika signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal.
- b) Jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.<sup>45</sup>

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji dalam model terjadi ketidaksamaan varian dan residual antar variabel bebas. Penerapan model yang baik adalah yang memiliki hubungan homoskedastisitas yang artinya tidak adanya variance dan residual antar variabel bebas. Pengujian ada atau tidaknya heteroskedastisitas, peneliti mengujinya dengan uji *Glejser* (*Glejser test*) (Jelaskan) . Pengujian heteroskedastisitas dapat di lakukan dengan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi  $< 0.05$  maka ada heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka tidak ada heteroskedastisitas.<sup>46</sup>

## 3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Persamaan model baik adalah yang tidak terdapat korelasi linier atau hubungan yang kuat antar

<sup>45</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss* 25, 161.

<sup>46</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss* 25, 137.

variabel bebasnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai dari *cut off* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah:

- a. Jika nilai VIF < 10 atau tolerance > 0.10 maka menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.
- b. Jika nilai VIF > 10 atau tolerance < 0.10 maka terjadi multikolonieritas.<sup>47</sup>

c) **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengukur hubungan antar dua variabel atau lebih. Analisis ini juga menunjukkan arah hubungan antar variable independen dengan variable dependen.<sup>48</sup> Rumus Regresi Linear

Berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta  $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ , koefisien regresi variabel independent

$\beta_1$  = Koefisien regresi berganda antar variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

<sup>47</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*, 107-108.

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, 192.

$\beta_2$  = Koefisien regresi berganda antar variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

$\beta_3$  = Koefisien regresi berganda antar variabel Kompensasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Gaya Kepemimpinan

X3 = Kompensasi

e = *Error*

### c. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah salah satu ukuran yang digunakan dalam analisis regresi untuk menunjukkan seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi atau perubahan dalam variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X). Nilai  $R^2$  berada dalam rentang 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1, semakin baik model tersebut dalam menjelaskan variasi data. Dalam penelitian ini menggunakan Adjusted R Square dimana model regresi terbaik karena nilai Adjusted R Square dapat naik ataupun turun apabila suatu variabel independen ditambahkan kedalam model.<sup>49</sup>

## 2. Uji Hipotesis

### 1) Uji t (Parsial)

Uji t memiliki tujuan menguji variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara masing-masing. Pengujian ini

<sup>49</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi Revisi, (Bandung: Alfabeta, 2017), 168.

dilakukan dengan uji t atau t-test, yaitu membandingkan antar t-hitung dengan t-tabel. Uji ini dilakukan dengan syarat:

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $\alpha < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $\alpha > 0.05$ , yaitu masing-masing variabel independen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $\alpha > 0.05$ , yaitu masing-masing variabel independen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.<sup>50</sup>

## 2) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan syarat:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, yang berarti variabel dependen berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel independen.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan nilai sig  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak  $H_0$  diterima, yang berarti variabel dependen secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel independen.<sup>51</sup>

<sup>50</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss* 25, 98.

<sup>51</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss* 25, 97.

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

#### A. Gambaran Obyek Penelitian

##### 1. Profil Kalibaru Cottages

**Gambar 4.1**  
**Hotel Kalibaru Cottages**



Sumber: dokumentasi oleh peneliti

Kalibaru Cottages adalah sebuah badan usaha dalam sektor jasa perhotelan yang didirikan oleh Bapak Agus Sugianto pada 17 Mei 1992, dengan nomor Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) No. 556/436.329/1992. Berbentuk badan usaha CV (*Commanditaire Vennootschap*),<sup>52</sup> Kalibaru Cottages sepenuhnya dimiliki oleh pendirinya. Kalibaru Cottages terletak di antara Jember dan Banyuwangi, sekitar 43 km dari Jember atau 60 km dari Banyuwangi di sisi timur Jawa Timur, terletak di ketinggian 430 meter di atas permukaan laut. Pesona Kalibaru

---

<sup>52</sup> Wildan, diwawancara oleh penulis, Banyuwangi, 14 September 2024.

yang istimewa terlihat dalam perjalanan singkat menuju resor. Jalanan yang ramai berubah menjadi jalan pedesaan yang menawan dan desa-desa yang damai. Saat memasuki Kalibaru Cottages Anda akan senang menemukan tempat parkir terbuka yang luas.

Kalibaru Cottages memiliki 60 kamar tamu. Masing-masing dilengkapi dengan shower air panas & dingin, telepon, televisi dan mini-bar, menawarkan kamar *pool & garden view*. Di Kalibaru Cottages terdapat beragam cara untuk bersantai. Saat Anda *check-in*, mustahil untuk tidak terpesona oleh motif adat Jawa seperti anyaman bambu, langit-langit piramida yang menjulang tinggi, dan artefak yang menghiasi lobi sebelum anda diantar ke kamar dengan anggun. Lounge lobi yang santai, Gandrung, menyajikan makanan ringan dan pendingin tropis sepanjang hari dan malam, di mana terdapat pertunjukan tradisional Banyuwangi setiap malam mulai pukul 8 malam. Dikelilingi oleh perkebunan tradisional kopi & coklat, Kalibaru Cottages menawarkan akomodasi yang dirancang dengan cermat untuk memenuhi privasi tamu, serta menikmati keindahan alam taman lanskap yang menakjubkan. Kalibaru Cottages menyediakan kolam renang besar, taman bermain anak, ruang pertemuan, taman luas, lapangan bulu tangkis dan lapangan futsal, untuk memastikan para tamu cukup berolahraga selama menginap. Ada dua pilihan tempat makan yakni pemandangan *mountain view restaurant* yang tersedia dengan menu khas

Indonesia, Kontinental, dan Eropa yang disajikan dengan sempurna. Sembari meminum kopi yang baru diseduh.<sup>53</sup>

## 2. Tujuan Kalibaru Cottages

Dalam menjalankan operasionalnya, Kalibaru Cottages memiliki serangkaian tujuan yang menjadi acuan strategis bagi perusahaan. Tujuan ini sangat penting bagi perusahaan, berfungsi sebagai panduan dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal. Kalibaru Cottages menetapkan dua kategori tujuan, yaitu tujuan jangka pendek dan jangka panjang.

### a. Tujuan Jangka Pendek

Tujuan jangka pendek dirancang untuk dicapai dalam kurun waktu maksimum satu tahun dan berfungsi sebagai dasar pencapaian tujuan jangka panjang. Adapun tujuan jangka pendek Kalibaru Cottages adalah, Menjaga dan meningkatkan stabilitas penjualan kamar. Memberikan layanan terbaik kepada tamu hotel, Membangun koordinasi dan komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen, baik secara vertikal maupun horizontal.

### b. Tujuan Jangka Panjang

Tujuan jangka panjang disusun untuk dicapai dalam jangka waktu yang lebih lama, yakni lebih dari satu tahun, dan dapat dicapai secara optimal apabila tujuan jangka pendek telah terpenuhi. Tujuan jangka panjang ini membantu perusahaan dalam pengembangan yang terarah

---

<sup>53</sup> Hidayat, diwawancara oleh penulis, Banyuwangi, 14 September 2024.

dan berkelanjutan. Tujuan jangka panjang Kalibaru *Cottages* meliputi Mempertahankan kesinambungan operasional perusahaan. Stabilitas aktivitas operasional yang lancar diharapkan dapat memberikan penghasilan yang mendukung keberlangsungan perusahaan. Menjaga dan meningkatkan reputasi perusahaan. Kalibaru *Cottages* berupaya membangun citra positif di masyarakat dan pemerintah, dengan memperkuat hubungan harmonis dengan pihak-pihak terkait, termasuk pemerintah dan pelanggan. Mencapai keuntungan maksimal dalam jangka panjang, dengan syarat bahwa pencapaian ini didukung oleh keberhasilan tujuan jangka pendek. Meningkatkan kelas hotel menjadi hotel berbintang. Upaya ini meliputi peningkatan kualitas sumber daya manusia, peningkatan layanan, serta perbaikan fasilitas yang dimiliki perusahaan. Melalui pencapaian tujuan-tujuan ini, Kalibaru *Cottages* berkomitmen untuk tumbuh dan bersaing secara berkelanjutan di industri perhotelan.

## **B. Penyajian Data**

Untuk memperoleh data tentang pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di hotel Kalibaru *Cottages* Kabupaten Banyuwangi, penyajian data didasarkan pada penilaian dengan menggunakan skala Likert. Kemudian berdasarkan penilaian pada skala Likert, penyajian data kuesioner yang diisi oleh responden yaitu berikut ini:

## 1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan alat penelitian yang berbentuk kuesioner yang terdiri dari sejumlah pernyataan. Secara spesifik, peneliti menggunakan 7 pertanyaan untuk mengukur variabel Lingkungan (X1), 6 pertanyaan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan (X2), 7 pertanyaan untuk mengukur variabel Kompensasi (X3) dan 7 pertanyaan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan (Y). Jika dijumlahkan, keseluruhan pertanyaan yang digunakan oleh peneliti mencapai 27 pertanyaan. Kuesioner di atas dikirim ke responden karyawan hotel Kalibaru Cottages. Berdasarkan tanggapan terhadap kuesioner, analisis deskriptif penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan tentang karakteristik responden sebagai berikut:

### a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 60. Responden terdiri dari laki-laki dan perempuan, berikut ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	25
Perempuan	35
<b>Jumlah :</b>	<b>60</b>

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, terlihat jumlah responden perempuan lebih tinggi daripada jumlah responden laki-laki. Dari data tersebut, terdapat 25 karyawan laki-laki dan 35 karyawan perempuan yang menjadi responden

dalam penelitian ini. Dengan demikian, terdapat perbedaan antara jumlah responden perempuan dan laki-laki dalam penelitian ini.

#### b. Responden Berdasarkan Umur

Dalam penelitian ini dibagi menjadi empat kelompok: mereka yang berusia antara 20 dan 30 tahun, mereka yang berusia antara 31 dan 40 tahun, mereka yang berusia antara 41 dan 50 tahun, dan mereka yang berusia antara 51 dan 60 tahun. Berikut adalah data responden berdasarkan usia di hotel Kalibaru Cottages:

**Tabel 4.2**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Responden	Persentase
1	20 – 30 tahun	20	33,33 %
2	31 – 40 tahun	16	26,67 %
3	41 – 50 tahun	15	25 %
4	>50 tahun	9	15 %
Total		60	100 %

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, karakteristik usia responden menunjukkan bahwa dari total 60 karyawan, sebanyak 20 orang (33,33%) berusia 20-30 tahun, 16 orang (26,67%) berusia 31-40 tahun, 15 orang (25%) berusia 41-50 tahun, dan 9 yang berusia diatas >50 tahun (15%).

#### c. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dalam penelitian ini, responden dibagi menjadi tiga kelompok berdasarkan berapa lama mereka telah bekerja: 1-10 tahun, 11-20 tahun,

dan 21 tahun atau lebih. Data responden berdasarkan lamanya bekerja di hotel Kalibaru *Cottages* Banyuwangi sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Responden	Persentase
1	1 – 3 tahun	8	13,3 %
2	4 – 6 tahun	17	28,33 %
3	7 – 9 tahun	15	25 %
4	>10 tahun	20	33,33 %
Total		60	100 %

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan gambar di atas, grafik yang menggambarkan lama bekerja responden menunjukkan bahwa dari total 60 responden, sebanyak 8 orang (13,3%) bekerja selama 1-3 tahun, 17 orang (28,33%) bekerja selama 4-6 tahun, 15 orang (25%) bekerja selama 7-9 tahun ke atas dan 20 orang (33,33%) bekerja selama >10 tahun ke atas.

### C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 1. Statistik Deskriptif (Jelaskan)

Statistik deskriptif adalah cabang statistik yang digunakan untuk mengorganisasi, meringkas, dan menggambarkan data yang telah dikumpulkan secara jelas dan sistematis. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data tersebut tanpa berusaha untuk menarik kesimpulan atau generalisasi yang lebih luas dari data yang ada. Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran secara umum nilai rata-rata (Mean), Tertinggi

(Max), Terendah (Min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.4**  
**Hasil Pengujian Analisis Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X1)	60	16.00	29.00	23.1667	3.97094
Gaya Kepemimpinan (X2)	60	16.00	29.00	23.1667	3.97094
Kompensasi (X3)	60	18.00	30.00	25.1167	2.35848
Kinerja Karyawan (Y)	60	26.00	35.00	29.0000	2.70593
Valid N (listwise)	60				

Sumber: output SPSS 23, data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Lingkungan Kerja (X1), nilai minimum adalah 16, sementara nilai maksimum mencapai 29. Rata-rata nilai lingkungan kerja adalah 23,1667, dengan standar deviasi sebesar 3,97094.
- b. Gaya kepemimpinan (X2) nilai minimum adalah 16, sementara nilai maksimum mencapai 29. Rata-rata nilai gaya kepemimpinan adalah 23,1667, dengan standar deviasi sebesar 3,97094.
- c. Kompensasi (X3), nilai minimum adalah 18, sementara nilai maksimum mencapai 30. Rata-rata nilai kompensasi adalah 25.1167, dengan standar deviasi sebesar 2.35848.
- d. Kinerja Karyawan (Y), nilai minimum adalah 26, sementara nilai maksimum mencapai 35. Rata-rata nilai kompensasi adalah 29.0000, dengan standar deviasi sebesar 2.70593.

## 2. Uji Kualitas Data

### 1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur apakah pernyataan yang ada dalam daftar pernyataan dapat dianggap valid atau tidak. Pernyataan dianggap valid jika mampu mengungkapkan hal-hal yang hendak diukur oleh pernyataan tersebut.<sup>54</sup>

Dalam konteks ini, peneliti menggunakan uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  dengan tingkat signifikansi 5%. Menurut aturan ini, jika  $r$  hitung lebih dari nilai  $r$  tabel, itu valid, sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil dari nilai  $r$  tabel, itu tidak valid. Dengan ukuran sampel ( $n$ ) = 60, *degree of freedom* ( $df$ ) dapat d sebagai  $60-2 = 58$  dengan tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, didapatkan nilai  $r$  tabel = 0.254 Dengan demikian, jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari 0.254, maka dapat dianggap valid. Data yang dikumpulkan oleh peneliti merupakan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

---

<sup>54</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 66.

## a) Uji Validitas Variabel Lingkungan (X1)

**Tabel 4.5**  
**Hasil Pengujian Hasil Validitas Variabel Lingkungan**

No	Keterangan	R hitung	R tabel	Validitas
1	Pertanyaan 1	0,843	0,254	Valid
2	Pertanyaan 2	0,766	0,254	Valid
3	Pertanyaan 3	0,798	0,254	Valid
4	Pertanyaan 4	0,723	0,254	Valid
5	Pertanyaan 5	0,691	0,254	Valid
6	Pertanyaan 6	0,770	0,254	Valid
7	Pertanyaan 7	0,703	0,254	Valid

Sumber: output SPSS 23, data diolah peneliti 2024

Tabel di atas ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan dapat dianggap valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Akibatnya, variabel lingkungan (X1) dalam penelitian ini dianggap valid.

## b) Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Hasil Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

No	Keterangan	R hitung	R tabel	Validitas
1	Pertanyaan 1	0,700	0,254	Valid
2	Pertanyaan 2	0,851	0,254	Valid
3	Pertanyaan 3	0,941	0,254	Valid
4	Pertanyaan 4	0,771	0,254	Valid
5	Pertanyaan 5	0,566	0,254	Valid
6	Pertanyaan 6	0,852	0,254	Valid

Sumber: output SPSS 23, data diolah peneliti 2024

Tabel di atas ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dapat dianggap valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Akibatnya, variabel gaya kepemimpinan (X2) dalam penelitian ini dianggap valid.

## 3) Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengujian Hasil Validitas Variabel Kompensasi**

No	Keterangan	R hitung	R tabel	Validitas
1	Pertanyaan 1	0,630	0,254	Valid
2	Pertanyaan 2	0,583	0,254	Valid
3	Pertanyaan 3	0,584	0,254	Valid
4	Pertanyaan 4	0,586	0,254	Valid
5	Pertanyaan 5	0,700	0,254	Valid
6	Pertanyaan 6	0,643	0,254	Valid

Sumber: output SPSS 23, data diolah peneliti 2024

Tabel di atas ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dapat dianggap valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Akibatnya, variabel kompensasi (X3) dalam penelitian ini dianggap valid.

## 4) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

No	Keterangan	R hitung	R tabel	Validitas
1	Pertanyaan 1	0,726	0,254	Valid
2	Pertanyaan 2	0,559	0,254	Valid
3	Pertanyaan 3	0,746	0,254	Valid
4	Pertanyaan 4	0,852	0,254	Valid
5	Pertanyaan 5	0,783	0,254	Valid
6	Pertanyaan 6	0,669	0,254	Valid
7	Pertanyaan 7	0,713	0,254	Valid

Sumber: output SPSS 23, data diolah peneliti 2024

Tabel di atas ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dianggap valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Akibatnya, variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini dianggap valid.

### 1) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah metode dalam penelitian untuk mengevaluasi konsistensi dari suatu kuesioner dari waktu ke waktu menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen data yang dimaksud konsisten dan dapat diandalkan untuk penelitian lain. Secara umum, sebuah instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien Cronbach's Alpha  $> 0,70$ .<sup>55</sup>

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Lingkungan (X1)	0,871	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	0,867	Reliabel
3	Kompensasi (X3)	0,659	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,811	Reliabel

Sumber: output SPSS 23, data diolah peneliti 2024

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Oleh karena itu, dikatakan semua variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

### b. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menentukan apakah distribusi residual model regresi antara variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak.<sup>56</sup> Dalam uji normal, peneliti menggunakan *Non Probability Plot* dan tes *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk *Non Probability Plot*, peneliti mengamati apakah data memiliki

<sup>55</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 61-2.

<sup>56</sup> Akhtar, Kartini, and Damayanti, "Pengaruh Audit Internal," 132-142.

distribusi normal atau tidak mengikuti garis putus-putus pada data plot. Jika titik-titik menunjuk ke garis diagonal atau miring, data dikatakan memiliki distribusi normal. Sementara untuk uji *Kolmogorov-Smirnov*, peneliti melihat nilai signifikansi untuk menentukan apakah data berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov*  $> 0,05$ , maka data dapat dianggap berdistribusi normal. Berikut merupakan hasil pengujian normalitas menggunakan SPSS:

**Gambar 4.10**  
**Hasil Uji Normal Probability Plot**



Sumber:

Dari hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, menunjukkan bahwa model regresi dan data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal. Meskipun demikian, penting untuk mempertimbangkan uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* sebagai langkah lanjutan, karena tidak cukup hanya mengandalkan hasil grafik saja. Oleh karena

itu, untuk meminimalisir kesalahan dalam analisis, peneliti juga menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35745022
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.066
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *output SPSS 23*

Dari tabel di atas, hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan signifikansi sekitar 0,167. Berdasarkan rumus, jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, data dianggap memiliki distribusi normal. Karena itu, dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal karena  $0,167 > 0,05$ .

## b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antara variabel independennya. Dalam pengujian multikolinieritas, digunakan *variance inflation factor* (VIF) dengan mempertimbangkan nilai *tolerance*.<sup>57</sup> Multikolinieritas dianggap tidak terjadi jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.769	4.261		3.231	.002		
X1	-.070	.105	-.109	-.664	.510	.503	1.990
X2	.264	.111	.388	2.374	.021	.508	1.968
X3	.442	.135	.385	3.283	.002	.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
Sumber: output SPSS 23

Dari data tabel uji multikolinieritas di atas, kita dapat melihat nilai VIF dan *tolerance* dari setiap variabel independen. Variabel Lingkungan (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,503 dan nilai VIF 1,990, Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,508 dan nilai VIF 1,968

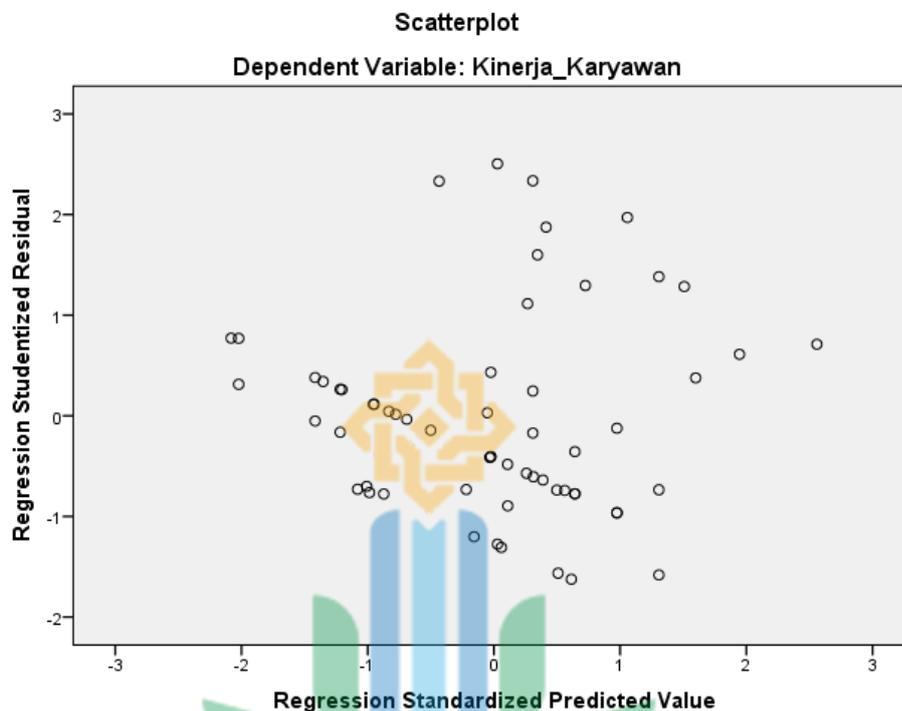
<sup>57</sup> Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 157-8.

dan variabel Pencegahan Fraud (X2) memiliki nilai tolerance 0,983 dan nilai VIF 1,017. Semua variabel tersebut memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas pada variabel independennya.

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan residu pengamatan dalam model regresi. Jika variasi residu hanya bervariasi antara satu penelitian dengan penelitian lainnya disebut homoskedastisitas; sebaliknya jika variasinya bervariasi maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak mengalami *heteroskedastisme*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *Glejser* dan *Scatterplot* untuk mengukur heteroskedastisitas. Dalam *Scatterplots*, konsistensi variasi dapat ditunjukkan dengan tidak adanya garis yang jelas pada grafik. Dapat dikatakan bahwa suatu grafik tidak akan mengalami heteroskedastisitas jika titik-titiknya sejajar secara vertikal dan horizontal antar pola. Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *Glejser*, peneliti dapat menguji tingkat signifikansinya. Jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau lebih sering disebut homoskedastisitas. Berikut hasil analisis uji heteroskedastisitas berbasis SPSS:

**Gambar 4.6**  
**Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**



Sumber: output SPSS 23

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak, dan titik-titik berada di atas dan di bawah garis nol. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

d) Analisis Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan alat yang digunakan untuk memperkirakan dan menganalisis pengaruh variabel *independen* (bebas) terhadap variabel *dependen* (terikat), baik secara bersama-sama maupun mandiri. Model regresi yang disebut model berganda

linier adalah model yang memperhitungkan lebih dari satu variabel independen. Digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut contoh analisis regresi linier berganda:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.769	4.261		3.231	.002
	X1	-.070	.105	-.109	-.664	.510
	X2	.264	.111	.388	2.374	.021
	X3	.442	.135	.385	3.283	.002

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: *Output SPSS 24*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 13,769 + 0,70 X_1 + 0,264 X_2 + 0,442 X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan di atas sebagai berikut:

- 1) Koefisien ( $\alpha$ ) sebesar 13.769 yang menunjukkan bahwa ketika variabel independen (lingkungan kerja , gaya kepemimpinan,

kompensasi) sama dengan nol, maka variabel terikat (Kinerja Karyawan) bernilai positif 13.769.

- 2) Koefisien determinasi regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar -0,70 menunjukkan bahwa Pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan adalah negatif, yang berarti jika variabel X1 (lingkungan) mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Y (kinerja karyawan) akan menurun sebesar 13.769. Coefficient bernilai negatif sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang tidak searah antara ketiga variabel.
- 3) Koefisien determinasi regresi Gaya Kepemimpinan (X2) adalah sebesar 0,264 yang menunjukkan bahwa Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif, yang berarti jika variabel X2 (Gaya Kepemimpinan) mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,264. Coefficient bernilai positif sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang searah antara ketiga variabel.
- 4) Koefisien determinasi regresi Gaya Kompensasi (X3) adalah sebesar 0,442 yang menunjukkan bahwa Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif, yang berarti jika variabel X3 (kompensasi) mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,442. Coefficient bernilai positif sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang searah antara ketiga variabel.

$e$  menunjukkan variabel pengganggu atau eror untuk setiap model yang diteliti peneliti.

- e. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 <sup>a</sup>	.241	.200	2.420

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya\_Kepemimpinan, Lingkungan

Sumber : *Output SPSS 23*

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen, baik secara bersama-sama maupun secara individual.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,241 (24,1%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 24,1%, sedangkan sisanya 75,9% dipengaruhi oleh variabel selain variabel independen dalam penelitian

### 3. Uji Hipotesis

- a. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam pengambilan keputusan uji T (Parsial), jika nilai  $t$  hitung  $> t$

tabel, maka Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) diterima, dan jika nilai signifikansi < 0,05, maka  $H_a$  juga diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji T (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.769	4.261		3.231	.002
Lingkungan	-.070	.105	-.109	-.664	.510
Gaya_Kepemimpinan	.264	.111	.388	2.374	.021
Kompensasi	.442	.135	.385	3.283	.002

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: *Output SPSS 23*

Analisis Uji t sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel Kalibaru *Cottages*

Banyuwangi.

Hipotesis:

$H_{01}$ : Variabel pengaruh lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru *Cottages* Banyuwangi.

$H_{a1}$ : Variabel pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru *Cottages* Banyuwangi.

Berdasarkan hasil output diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar -0,664 dan nilai signifikansi 0,510 maka dapat disimpulkan t hitung dan t tabel dengan nilai  $-0,664 < 1,672$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$  yang berarti  $H_{01}$ , diterima dan  $H_{a1}$ , ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru *Cottages* Banyuwangi.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hotel Kalibaru *Cottages* Banyuwangi.

Hipotesis:

$H_{02}$ : Variabel pengaruh gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru *Cottages* Banyuwangi.

$H_{a2}$ : Variabel pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru *Cottages* Banyuwangi.

Berdasarkan hasil output diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,374 dan nilai signifikansi 0,021 maka dapat disimpulkan t hitung dan t tabel dengan nilai  $2,374 > 1,672$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yang berarti  $H_{02}$ , diterima dan  $H_{a2}$ , ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru *Cottages* Banyuwangi.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel Kalibaru *Cottages* Banyuwangi.

Hipotesis:

H<sub>03</sub>: Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru *Cottages* Banyuwangi.

H<sub>a3</sub>: Variabel pengaruh kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru *Cottages* Banyuwangi.

Berdasarkan hasil output diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,283 dan nilai signifikansi 0,02 maka dapat disimpulkan t hitung dan t tabel dengan nilai  $3,283 > 1,672$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yang berarti H<sub>03</sub>, ditolak dan H<sub>a3</sub>, diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel kompensasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru *Cottages* Banyuwangi.

b. Uji F (Simultan)

Dalam Uji F (Simultan), tujuannya adalah untuk membuktikan atau menguji apakah variabel-variabel *independent* (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y). Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka variabel *independent* dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel *dependent*. Selain itu, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel tersebut dikatakan signifikan dan berpengaruh.

Adapun hipotesis yang digunakan pada uji f (simultan) dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>04</sub>: Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), dan Kompensasi (X<sub>3</sub>) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_{a4}$ : Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berikut merupakan hasil uji F (Simultan) melalui SPSS:

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.103	3	34.701	5.926	.001 <sup>b</sup>
	Residual	327.897	56	5.855		
	Total	432.000	59			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya\_Kepemimpinan, Lingkungan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai F-hitung sebesar 5,296 dengan nilai signifikansi 0,01. Karena F-hitung (5,296) lebih besar dari F-tabel (3,15) dan nilai signifikansi 0,01 lebih kecil dari 0,05, maka hasil ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_{a4}$ ) diterima. Artinya, secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Kalibaru Cottages, Banyuwangi.

#### **D. Pembahasan**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan aplikasi SPSS 23 sebagai alat analisis data. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linier berganda

adalah sebagai berikut:

### **1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di hotel Kalibaru Cottages Kabupaten Banyuwangi**

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menggunakan program SPSS 23 dalam pengujian antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -0,664 dan nilai signifikansi 0,510 maka dapat disimpulkan t hitung dan t tabel dengan nilai  $-0,664 < 1,672$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru Cottages Banyuwangi. Ini mungkin terjadi karena lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan rasa aman kepada karyawan, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja mereka. Kemudian lingkungan kerja yang menyenangkan juga dapat memengaruhi sikap dan emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, mereka akan merasa betah di tempat kerjanya dan bekerja dengan lebih baik. Hal ini bertolak dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeni Setiani, Wenny Desty Febrian 2023 yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja ini merupakan variabel yang mendukung kinerja karyawan di dalam penelitian

ini dikarenakan lingkungan kerja yang diberikan oleh responden lebih mewakili terjadinya peningkatan dalam kinerja karyawan tersebut.<sup>58</sup>

## 2. **Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di hotel Kalibaru Cottages Kabupaten Banyuwangi**

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menggunakan program SPSS 23 dalam pengujian antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,374 dan nilai signifikansi 0,021 maka dapat disimpulkan t hitung dan t tabel dengan nilai 2,374 > 1,672 dan nilai signifikansi < 0,05 yang berarti H01, ditolak dan Ha1, diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru Cottages Banyuwangi. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan merupakan suatu kekuasaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin atau pimpinan untuk mempengaruhi para pegawai atau orang lain agar secara suka rela mau mengerjakan suatu pekerjaan. Maka dari itu, kepemimpinan memerlukan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi para pegawainya Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amir Hakim 2022 di mana dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel

---

<sup>58</sup> Setiani, Yeni, and Wenny Desty Febrian. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta." *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 1.no. 1 (2023): 289.

gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung dengan melalui kepuasan kerja karyawan<sup>59</sup>

### **3. Kompensasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di hotel Kalibaru Cottages Kabupaten Banyuwangi.**

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menggunakan program SPSS 23 dalam pengujian antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,283 dan nilai signifikansi 0,02 maka dapat disimpulkan t hitung dan t tabel dengan nilai  $3,283 > 1,672$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru Cottages Banyuwangi. Ini mungkin terjadi karena kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan indikator upah/gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh lestari 2024 dimana peneliti menyatakan bahwa terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja

---

<sup>59</sup> Hakim, Amir, Sjahril Effendy, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 6.1 (2023): 28-33.

karyawan pegawai. Keadaan ini berdampak langsung terhadap kinerja pegawai dalam mencapai hasil yang lebih berkualitas sehingga pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan Perusahaan<sup>60</sup>

#### **4. Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di hotel Kalibaru Cottages Kabupaten Banyuwangi**

Hal ini terbukti dengan hasil uji regresi, dimana diperoleh F hitung 5,296 dengan nilai signifikansi sebesar 0,01. Dengan demikian F hitung  $5,296 > F \text{ tabel } 3,15$  dan nilai signifikansinya  $0,01 < 0,05$  Kesimpulannya bahwa H1, ditolak H2 dan H3 diterima yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sedangkan gaya kepemimpinan, kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di dalam hotel Kalibaru Cottages Banyuwangi. Ini mungkin terjadi karena gaya kepemimpinan adalah standar perilaku yang digunakan seseorang ketika berusaha memengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan tujuannya. Diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kinerja karyawan

---

<sup>60</sup> Lestari, Eius, and Wenny Desty Febrian. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani* 6.1 (2024): 60.

sehingga diharapkan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi. Pemimpin yang mampu memaksimalkan gaya kepemimpinan secara efektif dalam memengaruhi pengikutnya dalam konteks psiko-sosial akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja—meliputi berbagai sarana dan prasarana yang tersedia untuk mendukung pekerjaan—dapat memengaruhi kinerja dan prestasi kerja karyawan. Faktor-faktor seperti tempat kerja yang rapi, bersih, pencahayaan yang memadai, suasana tenang, serta hubungan kerja yang baik antar individu dalam lingkungan tersebut dapat menciptakan semangat positif dan meningkatkan kinerja karyawan.

Di samping lingkungan kerja, faktor kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk balas jasa langsung atau tidak langsung, seperti tunjangan dan insentif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan karena mereka merasa dihargai. Bentuk imbalan yang diberikan dapat berupa finansial dan non finansial, termasuk upah, gaji, tunjangan, bonus, uang makan, uang lembur, jaminan kesehatan, dan insentif lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Muhammad kamil 2024 yang mengatakan bahwa oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif bagi motivasi kerja.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> Hafidzi, Muhammad Kamil, et al. "Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia)." *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi* 4.6 (2023): 990-1003.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel Kalibaru *Cottages* Banyuwangi, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Kalibaru *Cottages*, Banyuwangi. Hal ini didasarkan pada hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -0,664 dengan nilai signifikansi 0,510. Karena nilai t hitung (-0,664) lebih kecil dari t tabel (1,672) dan nilai signifikansi (0,510) lebih besar dari 0,05, maka  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak. Artinya, variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di Hotel Kalibaru *Cottages*, Banyuwangi.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Kalibaru *Cottages*, Banyuwangi. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t (uji parsial), di mana nilai t hitung sebesar 2,374 dan nilai signifikansi 0,021. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel ( $2,374 > 1,672$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari

variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Kalibaru *Cottages*, Banyuwangi.

3. Kompensasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Kalibaru *Cottages*, Banyuwangi. Hal ini berdasarkan hasil uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 3,283 lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 1,672 ( $3,283 > 1,672$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,02, yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,02 < 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_{01}$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_{a1}$ ) diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Kalibaru *Cottages*, Banyuwangi.
4. Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini didasarkan pada nilai F-hitung sebesar 5,296 dengan nilai signifikansi 0,01. Karena F-hitung (5,296) lebih besar dari F-tabel (3,15) dan nilai signifikansi 0,01 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_{a4}$ ) diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Kalibaru *Cottages*, Banyuwangi.

## B. Saran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Kalibaru Cottages Banyuwangi, manajemen disarankan untuk mengambil langkah-langkah strategis berikut:

### 1. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Nyaman

Hotel perlu memastikan bahwa fasilitas kerja mendukung kenyamanan karyawan, termasuk ruang kerja yang bersih, aman, dan nyaman, serta atmosfer yang mendukung komunikasi yang efektif.

### 2. Menerapkan Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Transparan

Kepemimpinan yang inklusif dan terbuka dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan. Kepemimpinan transparan akan membangun kepercayaan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

### 3. Memberikan Kompensasi yang Kompetitif dan Berbasis Kinerja

Hotel harus menawarkan kompensasi yang sesuai dengan pasar, serta memberikan insentif dan penghargaan berbasis kinerja yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan.

### 4. Melakukan Monitoring, Evaluasi, dan Perbaikan Berkelanjutan

Secara rutin melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan yang diterapkan, serta melakukan perbaikan berkelanjutan berdasarkan hasil evaluasi tersebut, untuk memastikan kebijakan tetap efektif dan relevan dengan kebutuhan karyawan dan tujuan hotel

Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, diharapkan Hotel Kalibaru *Cottages* Banyuwangi dapat mendukung kinerja optimal karyawan dan meningkatkan daya saingnya di industri perhotelan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi , Pandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing, 2018.
- Ardhianto, Mury, Octavia Ferda Kusuma, Burhanudin. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan.” *Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, no. 1 (2024): 33. <https://www.jurnal.usahid solo.ac.id/index.php/IAB/article/view/1721>.
- Dana , Ni Made Sashia Asa, A.A. Sagung Kartika Dewi. “Pengaruh Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Asana Agung Putra Bali.” *Jurnal Manajemen Unud*, no. 9(2016): 5981. <https://www.neliti.com/id/publications/254211/pengaruh-kompensasi-dan-dukungan-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan-di-hotel-a>.
- Fauziyah , Meida Qodaria, Henry Yuliamir. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Padma Hotel Semarang.” *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, no.2 (2024): 50. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/oikos/article/view/15171>.
- Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2018.
- Ilham , Wahyudi , Tiara Joy Disry Br Pakpahan, Tito Pratama, dan Haufi Sukmamedian. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Sheraton Bandung.” *Jurnal Menata*, no.1 (2024): 1. <https://jurnal.btp.ac.id/index.php/menata-btp/article/view/273>.
- Marlindawaty dan Yudi Herwanto. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Swiss-Bel Balikpapan.” *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, no. 3(2024): 549-551. <https://ejurnalunsam.id/index.php/jseb/article/download/9519/5035>
- Nugroho , Susilo Aji, Awan Santosa. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta.” *Jurnal Pendidikan Tambusai*, no. 1(2024): 1633. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/12582>.
- Perkembangan Jasa Akomodasi Kabupaten Banyuwangi Juni dan Juli 2024.” Badan Pusat Statistik Kabupaten Banyuwangi. September 2, 2024.

<https://banyuwangikab.bps.go.id/id/pressrelease/2024/09/02/193/pe rkembangan-jasa akomodasi-kabupaten-banyuwangi-juli-2024.html>.

Pratiwi , Amelia, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang.” Skripsi, Universitas Tridianti, 2024.

Ramadhina , Tennia, Khusnul Fikri, dan Hichmaed Tachta Hinggo S. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, no.2 (2024). <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1192>.

Razmayanti, Ajeng Reni, Siska Fajar Kusuma. “Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung.” *Jurnal Ekonomi*, no. 1 (2024): 206. <http://revenuemanuscript.org/index.php/revenue/article/view/49>.

Septianingtyas , Dianissa, Hari Susanta Nugraha, Sudharto P Hadi. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Js Luwansa & Convention Center Jakarta).” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, no. 1(2024): 155-157. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/40220>.

Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN, 2020.

Utami , Hamidah Nayati, Muhammad Faisal Riza. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.” *Jurnal Administrasi Bisnis*, no. 1 (2023): 104. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189197val=6468&title=PENGARUH%20GAYA%20KEPEMIMPINAN%20TERHADAP%20MOTIVASI%20KERJA%20Studi%20Pada%20Karyawan%20Rad ar%20Malang%20PT%20Malang%20Intermedia%20Pers>.

Widiarsa, Jennifer, I Wayan Eka Sudarmawan, Miko Andi. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua.” *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, no. 2 (2023): 542. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/294>.

Yunita, Ni Wayan, Syamsuddin R, Fadila Almahdali. “Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jazz Di Kota Palu.” *Jurnal Ekonomi:Manajemen Pariwisata dan Perhotelan (JEMPPER)*, no.1(2024): 86. <https://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jempper/article/view/2658>.

Lampiran 1

**SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Khulaifah Indah Fikriah  
NIM : 204105020016  
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Hotel Kalibari Cottages Kabupaten Banyuwangi”** Adalah benar-benar karya asli saya kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan didalamnya maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya. demikian surat pernyataan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai mestinya.

Jember, 23 November 2024

Peneliti

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

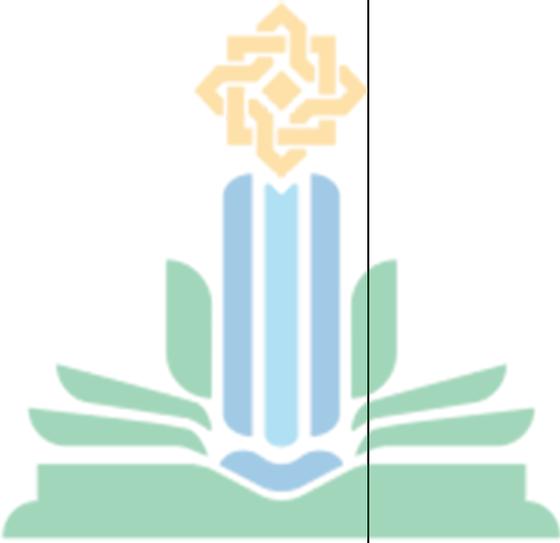


Khulaifah Indah Fikriah  
NIM. 204105020016

Lampiran 2

**MATRIK PENELITIAN**

<b>JUDUL</b>	<b>VARIABEL</b>	<b>Pe</b>	<b>SUMBER DATA</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	<b>HIPOTESIS</b>
Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Kalibaru <i>Cottages</i> Kabupaten Banyuwangi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja (X1)</li> <li>2. Gaya Kepemimpinan (X2)</li> <li>3. Kompensasi (X3)</li> <li>4. Kinerja Karyawan (Y)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pencahayaan</li> <li>b. Tata warna dan dekorasi</li> <li>c. Suara</li> </ol> </li> <li>2. Gaya Kepemimpinan                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Keterampilan Komunikasi</li> <li>b. Disiplin</li> <li>c. Kematangan Sosial</li> <li>d. Keputusan</li> </ol> </li> <li>3. Komensasi                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Upah dan Gaji</li> <li>b. Insentif</li> <li>c. Tunjangan</li> <li>d. Fasilitas</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Data Primer: Pengumpulan data primer menggunakan kuisisioner</li> <li>2. Data Sekunder: Data sekunder di dapatkan dari kajian kepustakaan dan penelitian terdahulu yang sejenis guna untuk menunjang data primer.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif</li> <li>2. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian deskriptif</li> <li>3. Objek penelitian Karyawan Hotel Kalibaru <i>Cottages</i> Banyuwangi.</li> <li>4. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner</li> <li>5. Teknik analisis data                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Uji kualitas data.</li> <li>b. Uji asumsi</li> </ol> </li> </ol>	<p>H1: Lingkungan kerja Tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel Kalibaru <i>Cottages</i> Banyuwangi.</p> <p>H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Kalibaru <i>Cottages</i> Banyuwangi</p> <p>H3: Kompensasi</p>

		 <p>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI</p>	<p>klasik</p> <p>c. Analisis regresi linear berganda</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Kalibaru Cottages Banyuwangi</p> <p>H4: Diduga Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).</p>
--	--	--	--	--

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Lampiran 3 Angket Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada responden yang terhormat,

Berkenaan dengan pelaksanaan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Kalibaru Cottages Kabupaten Banyuwangi”**, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang Anda berikan akan sangat membantu penelitian ini dan kuesioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua.

Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata.

Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini secara objektif dan benar,



Hormat Saya,

Khulaifah Indah Fikriah  
NIM 204105020016

Lampiran 4 Identitas Responden

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : .....  
Jenis kelamin : .....  
Umur : .....  
Jabatan : .....  
Lama bekerja : .....

Berilah tanda ( √ ) pada pernyataan di bawah ini sesuai dengan pilihan Anda.

Ada 5 alternatif yang di sediakan, yaitu:

Simbol	Kategori
STS	Sangat Tidak Setuju
TS	Tidak Setuju
N	Netral
S	Setuju
SS	Sangat Setuju

**1. Lingkungan Kerja**

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Ruang kerja yang tersedia memberikan kenyamanan untuk saya menyelesaikan tugas dengan baik					
2.	Lingkungan kerja dijaga tetap bersih, rapi, dan tertata dengan baik					
3.	Fasilitas kerja yang disediakan mendukung kebutuhan dan produktivitas saya					
4.	Saya merasa mudah berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja.					
5.	Saya merasa mendapatkan dukungan dan					

	arahan yang cukup dari atasan					
6.	Lingkungan kerja saya terjamin aman dari risiko kecelakaan atau ancaman lainnya					
7.	Lingkungan kerja saya menciptakan suasana yang mendukung motivasi dan semangat kerja					

## 2. Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin saya selalu terbuka terhadap ide, saran, dan masukan dari anggota tim					
2.	Pemimpin saya memberikan arahan yang jelas dan mudah dipahami dalam setiap tugas atau proyek.					
3.	Pemimpin saya mampu memberikan inspirasi dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama.					
4.	Pemimpin saya bersikap adil dan obyektif dalam pengambilan keputusan.					
5.	Pemimpin saya selalu memberikan dukungan dan bimbingan ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
6.	Pemimpin saya konsisten dalam menerapkan aturan dan tegas dalam menegakkan disiplin.					

## 3. Kompensasi

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja saya					
2.	Sistem kompensasi di perusahaan saya diterapkan secara adil dan transparan					

3.	Kompensasi yang saya terima sebanding dengan standar yang berlaku di industri atau perusahaan lain yang setara					
4.	Saya puas dengan tunjangan tambahan yang diberikan, seperti tunjangan transportasi, kesehatan, atau lainnya.					
5.	Kompensasi yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan hidup saya.					
6.	Kompensasi saya selalu dibayarkan tepat waktu dan sesuai dengan yang dijanjikan.					

#### 4. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan					
2.	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan Perusahaan					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien tanpa mengorbankan kualitas					
4.	Saya dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan atau tuntutan baru dalam pekerjaan.					
5.	Saya sering mengambil inisiatif dan memberikan ide-ide kreatif untuk meningkatkan hasil kerja.					
6.	Saya aktif berkontribusi dan bekerja sama dengan baik dalam tim					
7.	Pencapaian Anda telah memberikan kontribusi signifikan pada kesuksesan tim					

Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian

**TABULASI DATA PENELITIAN**

**A. Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Lingkungan Kerja								
NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X 1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total X1
1	5	5	5	5	4	5	4	33
2	5	5	5	5	4	5	5	34
3	5	5	5	5	4	5	4	33
4	5	5	5	5	5	4	5	34
5	5	5	5	5	4	4	4	32
6	5	5	5	5	4	4	4	32
7	5	5	5	5	4	4	4	32
8	4	5	3	4	4	5	5	30
9	4	4	3	3	4	4	3	25
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	5	5	5	4	5	5	5	34
14	5	4	4	4	4	4	4	29
15	2	3	2	3	4	1	2	17
16	2	3	2	3	4	1	2	17
17	4	3	3	4	4	4	4	26
18	4	3	3	4	4	4	4	26
19	5	5	5	5	5	5	5	35
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	5	4	4	4	4	4	4	29
23	2	2	2	2	3	2	2	15
24	5	4	5	5	4	4	5	32
25	4	4	3	2	3	4	4	24
26	4	3	3	3	3	3	4	23
27	4	3	3	3	3	4	4	24
28	4	3	3	3	3	3	4	23
29	5	4	4	4	4	4	4	29
30	4	3	3	3	3	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	5	4	4	4	4	4	4	29
33	5	4	4	4	4	4	4	29

34	5	5	5	5	5	5	4	34
35	5	4	4	4	4	4	4	29
36	5	4	4	4	4	4	4	29
37	4	3	3	3	3	4	4	24
38	4	5	3	3	4	5	5	29
39	4	5	3	3	4	5	5	29
40	4	5	3	3	4	5	5	29
41	4	5	3	3	4	5	5	29
42	4	5	3	3	4	5	5	29
43	4	5	3	3	4	5	5	29
44	4	5	3	3	4	5	5	29
45	4	5	3	3	4	5	5	29
46	4	5	3	3	4	5	5	29
47	4	4	3	4	3	4	5	27
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	5	3	3	4	5	5	29
50	4	5	3	3	4	5	5	29
51	4	5	3	3	4	5	5	29
52	4	5	3	3	4	5	5	29
53	4	5	3	3	4	5	5	29
54	4	5	3	3	4	5	5	29
55	4	5	3	3	4	5	5	29
56	4	5	4	3	2	3	4	25
57	4	5	3	3	4	5	5	29
58	4	5	3	3	4	5	5	29
59	5	4	4	3	4	4	4	28
60	4	3	4	3	4	5	5	28

**B. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)**

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total X2
1	5	5	5	5	4	5	29
2	5	5	5	5	4	5	29
3	5	5	5	5	4	5	29
4	5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	5	4	5	29
6	5	5	5	5	4	5	29
7	5	5	5	5	4	5	29
8	4	4	3	4	3	3	21
9	3	4	3	3	3	3	19
10	4	4	4	4	4	4	24

11	4	4	5	4	4	4	25
12	4	5	4	5	5	5	28
13	4	5	5	5	5	5	29
14	4	3	3	2	3	3	18
15	2	4	2	2	5	2	17
16	2	4	2	2	5	2	17
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	5	5	5	4	27
20	4	4	5	5	5	4	27
21	4	4	5	5	5	4	27
22	4	3	3	2	3	3	18
23	3	3	2	2	3	3	16
24	4	3	3	4	4	4	22
25	4	4	4	5	3	2	22
26	3	3	2	2	3	3	16
27	3	3	3	3	4	3	19
28	3	3	2	2	3	3	16
29	4	3	3	3	4	3	20
30	3	3	2	2	3	4	17
31	4	3	3	2	4	3	19
32	5	3	3	2	3	2	18
33	4	3	3	2	4	3	19
34	5	3	3	2	4	3	20
35	4	3	3	2	4	3	19
36	4	3	3	2	4	3	19
37	3	3	4	4	4	3	21
38	4	4	4	3	5	4	24
39	5	4	4	3	5	4	25
40	5	4	4	3	5	4	25
41	5	4	4	3	5	4	25
42	5	4	4	3	5	4	25
43	5	4	4	3	5	4	25
44	5	4	4	3	5	4	25
45	5	4	4	3	5	4	25
46	5	4	4	3	5	4	25
47	5	4	4	3	5	4	25
48	3	3	3	4	4	4	21
49	5	4	4	3	5	4	25

50	5	4	4	3	5	4	25
51	5	4	4	3	5	4	25
52	5	4	4	3	5	4	25
53	5	4	4	3	5	4	25
54	5	4	4	3	5	4	25
55	5	4	4	3	5	4	25
56	3	3	3	4	4	4	21
57	5	4	4	3	5	4	25
58	5	4	4	3	5	4	25
59	3	3	3	3	3	3	18
60	5	5	5	3	4	3	25

**C. Variabel Kompensasi (X3)**

KOMPENSASI (X3)							
No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total X3
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	5	5	27
5	4	5	5	4	5	5	28
6	4	4	4	4	4	2	22
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	2	4	4	22
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	2	4	4	22
14	4	4	4	2	4	4	22
15	5	5	4	4	5	5	28
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	5	4	3	4	5	25
18	5	5	5	4	5	5	29
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	5	5	5	27
21	4	4	4	4	5	5	26
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24

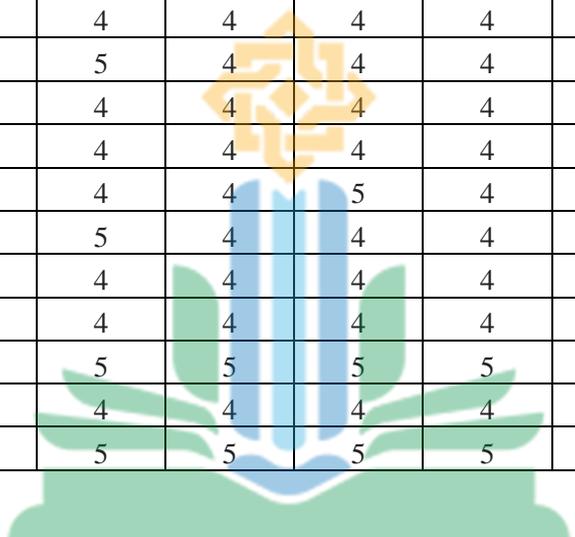
24	3	5	4	5	4	3	24
25	4	5	4	5	4	3	25
26	5	5	5	5	5	5	30
27	3	5	4	5	4	3	24
28	4	5	4	5	4	5	27
29	5	5	4	5	4	5	28
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	5	4	5	4	3	25
32	3	5	4	5	4	3	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	5	4	5	4	3	25
35	3	4	4	4	4	5	24
36	5	5	4	5	4	4	27
37	5	5	4	5	4	3	26
38	3	5	4	5	4	4	25
39	3	4	4	4	4	3	22
40	3	3	3	3	3	3	18
41	3	3	3	3	3	3	18
42	5	5	4	5	4	5	28
43	5	5	4	5	4	4	27
44	5	4	4	5	5	5	28
45	5	4	4	4	4	4	25
46	4	4	5	4	5	4	26
47	5	4	3	5	4	4	25
48	5	4	3	5	4	4	25
49	4	4	3	5	4	4	24
50	5	3	3	5	4	4	24
51	4	4	3	5	4	5	25
52	5	4	4	5	4	4	26
53	5	4	4	5	4	5	27
54	5	4	5	5	4	5	28
55	4	4	5	5	5	4	27
56	5	4	5	5	4	4	27
57	4	4	5	5	4	4	26
58	5	4	3	5	4	4	25
59	5	4	5	5	5	4	28
60	2	4	4	5	5	4	24

#### 4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

KINERJA KARYAWAN (Y)								
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Total Y

1	5	5	5	5	5	5	4	34
2	2	4	4	4	4	4	4	26
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	5	5	5	5	4	34
5	5	5	5	5	5	4	4	33
6	4	4	4	5	4	4	4	29
7	4	4	2	4	4	4	4	26
8	2	4	4	4	4	4	4	26
9	2	4	4	4	4	4	4	26
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	2	4	4	4	4	4	4	26
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	2	4	4	4	4	4	4	26
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	5	4	4	5	5	5	5	33
16	2	4	4	4	4	4	4	26
17	4	5	5	4	4	5	5	32
18	4	5	5	5	4	5	4	32
19	4	4	2	4	4	4	4	26
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	5	5	5	5	5	4	4	33
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	2	4	4	4	4	26
24	4	5	4	4	4	3	4	28
25	4	5	4	4	4	3	4	28
26	4	5	4	4	4	3	4	28
27	4	5	4	4	4	3	4	28
28	4	5	4	4	4	3	4	28
29	4	5	4	4	4	3	4	28
30	4	5	4	4	4	3	4	28
31	4	5	4	4	4	3	4	28
32	4	4	4	4	4	3	4	27
33	4	4	4	4	4	3	4	27
34	4	5	4	4	4	3	4	28
35	4	5	4	4	4	3	4	28
36	4	4	4	4	4	3	4	27
37	4	5	4	4	4	3	4	28
38	4	4	4	4	4	3	4	27
39	4	5	4	4	4	3	4	28

40	4	4	4	4	4	3	4	27
41	4	5	4	4	4	3	4	28
42	4	4	4	4	4	3	4	27
43	4	5	4	4	4	3	4	28
44	5	5	5	5	4	5	5	34
45	5	4	4	4	4	4	5	30
46	5	4	4	4	4	4	4	29
47	5	5	5	5	5	4	5	34
48	5	5	5	5	4	5	5	34
49	5	5	4	4	4	4	4	30
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	4	5	4	4	4	4	4	29
52	4	4	4	4	4	4	4	28
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	4	4	4	5	4	4	4	29
55	5	5	4	4	4	4	4	30
56	4	4	4	4	4	4	4	28
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	5	5	5	5	5	5	5	35
59	4	4	4	4	4	4	4	28
60	5	5	5	5	5	5	5	35



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Lampiran 6 Hasil Uji Data SPSS

**HASIL UJI DATA SPSS**

**UJI VALIDITAS X1 (Lingkungan Kerja)**

**Correlations**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total
X1.1 Pearson Correlation	1	.454**	.847**	.716**	.431**	.536**	.451**	.843**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2 Pearson Correlation	.454**	1	.391**	.306*	.487**	.724**	.692**	.766**
Sig. (2-tailed)	.000		.002	.017	.000	.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3 Pearson Correlation	.847**	.391**	1	.884**	.521**	.312*	.235	.798**
Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.015	.070	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4 Pearson Correlation	.716**	.306*	.884**	1	.580**	.192	.135	.723**
Sig. (2-tailed)	.000	.017	.000		.000	.141	.305	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5 Pearson Correlation	.431**	.487**	.521**	.580**	1	.436**	.336**	.691**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.009	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6 Pearson Correlation	.536**	.724**	.312*	.192	.436**	1	.873**	.770**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.141	.000		.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7 Pearson Correlation	.451**	.692**	.235	.135	.336**	.873**	1	.703**

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.070	.305	.009	.000		.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
Total Pearson Correlation	.843**	.766**	.798**	.723**	.691**	.770**	.703**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## UJI VALIDITAS X2 (Gaya Kepemimpinan)

### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1 Pearson Correlation	1	.497**	.665**	.225	.411**	.541**	.700**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.084	.001	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60
X2.2 Pearson Correlation	.497**	1	.779**	.674**	.404**	.669**	.851**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60
X2.3 Pearson Correlation	.665**	.779**	1	.767**	.439**	.719**	.941**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60
X2.4 Pearson Correlation	.225	.674**	.767**	1	.142	.665**	.771**
Sig. (2-tailed)	.084	.000	.000		.278	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60
X2.5 Pearson Correlation	.411**	.404**	.439**	.142	1	.395**	.566**
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.278		.002	.000
N	60	60	60	60	60	60	60
X2.6 Pearson Correlation	.541**	.669**	.719**	.665**	.395**	1	.852**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002		.000
N	60	60	60	60	60	60	60

Total Pearson Correlation	.700**	.851**	.941**	.771**	.566**	.852**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## UJI VALIDITAS X3 (Kompensasi)

### Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
X3.1 Pearson Correlation	1	.135	.157	.275*	.210	.399**	.630**
Sig. (2-tailed)		.304	.230	.033	.107	.002	.000
N	60	60	60	60	60	60	60
X3.2 Pearson Correlation	.135	1	.356**	.334**	.318*	.152	.583**
Sig. (2-tailed)	.304		.005	.009	.013	.246	.000
N	60	60	60	60	60	60	60
X3.3 Pearson Correlation	.157	.356**	1	.087	.566**	.249	.584**
Sig. (2-tailed)	.230	.005		.509	.000	.055	.000
N	60	60	60	60	60	60	60
X3.4 Pearson Correlation	.275*	.334**	.087	1	.224	.064	.586**
Sig. (2-tailed)	.033	.009	.509		.086	.629	.000
N	60	60	60	60	60	60	60
X3.5 Pearson Correlation	.210	.318*	.566**	.224	1	.506**	.700**
Sig. (2-tailed)	.107	.013	.000	.086		.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60
X3.6 Pearson Correlation	.399**	.152	.249	.064	.506**	1	.643**
Sig. (2-tailed)	.002	.246	.055	.629	.000		.000
N	60	60	60	60	60	60	60

TOTAL Pearson Correlation	.630**	.583**	.584**	.586**	.700**	.643**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## UJI VALIDITAS Y (Kinerja Karyawan)

### Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Total
Y.1 Pearson Correlation	1	.437**	.322*	.504**	.496**	.256*	.438**	.726**
Sig. (2-tailed)		.000	.012	.000	.000	.048	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.2 Pearson Correlation	.437**	1	.486**	.334**	.341**	-.008	.248	.559**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.009	.008	.951	.057	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.3 Pearson Correlation	.322*	.486**	1	.606**	.531**	.388**	.456**	.746**
Sig. (2-tailed)	.012	.000		.000	.000	.002	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4 Pearson Correlation	.504**	.334**	.606**	1	.761**	.650**	.541**	.852**
Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000		.000	.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5 Pearson Correlation	.496**	.341**	.531**	.761**	1	.509**	.477**	.783**
Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000		.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6 Pearson Correlation	.256*	-.008	.388**	.650**	.509**	1	.577**	.669**

Sig. (2-tailed)	.048	.951	.002	.000	.000	.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7 Pearson Correlation	.438**	.248	.456**	.541**	.477**	.577**	1	.713**
Sig. (2-tailed)	.000	.057	.000	.000	.000	.000		.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60
Total Pearson Correlation	.726**	.559**	.746**	.852**	.783**	.669**	.713**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### UJI RELIABILITAS X1 (Lingkungan Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	7

### UJI RELIABILITAS X2 (Gaya Kepemimpinan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	6

### UJI RELIABILITAS X3 (Kompensasi)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	6

## UJI RELIABILITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	7

## UJI NORMALITAS (One Sample Kolmogorov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

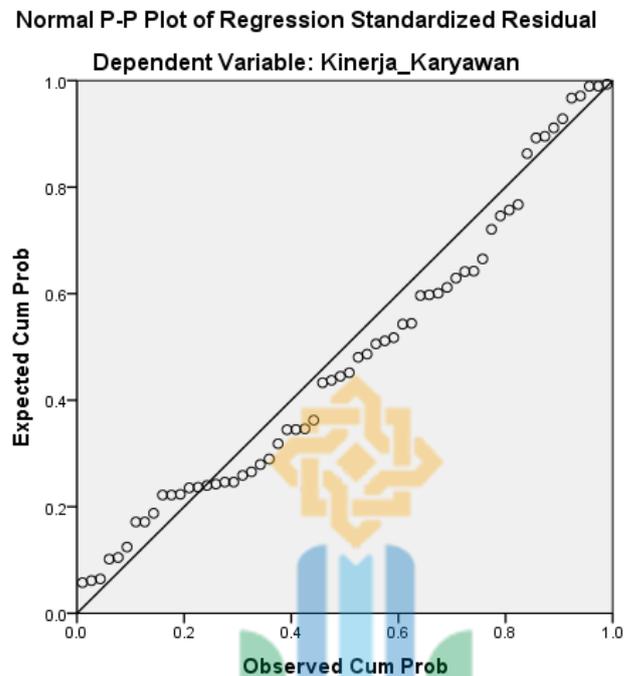
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35745022
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.066
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## HASIL UJI GRAFIK NORMAL PROBABILITY PLOT



## HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

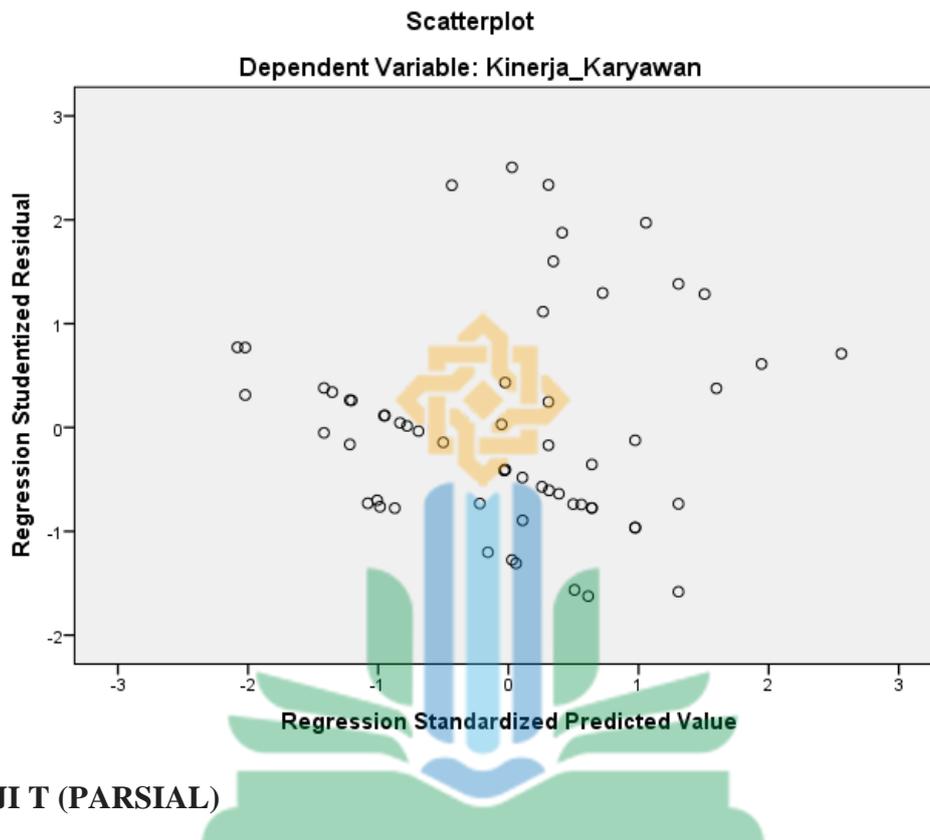
### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.769	4.261		3.231	.002		
	Lingkungan	-.070	.105	-.109	-.664	.510	.503	1.990
	Gaya_Kepemimpinan	.264	.111	.388	2.374	.021	.508	1.968
	Kompensasi	.442	.135	.385	3.283	.002	.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

## UJI HETEROSKEDASTISITAS

### HASIL UJI GRAFIK SCATTERPLOT



## UJI T (PARSIAL)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.769	4.261		3.231	.002		
Lingkungan	-.070	.105	-.109	-.664	.510	.503	1.990
Gaya_Kepemimpinan	.264	.111	.388	2.374	.021	.508	1.968
Kompensasi	.442	.135	.385	3.283	.002	.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.103	3	34.701	5.926	.001 <sup>b</sup>
	Residual	327.897	56	5.855		
	Total	432.000	59			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya\_Kepemimpinan, Lingkungan

### UJI F (SIMULTAN)

### UJI HIPOTESIS (UJI REGRESI LINEAR BERGANDA)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.769	4.261		3.231	.002		
	Lingkungan	-.070	.105	-.109	-.664	.510	.503	1.990
	Gaya_Kepemimpinan	.264	.111	.388	2.374	.021	.508	1.968
	Kompensasi	.442	.135	.385	3.283	.002	.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

### UJI KOEFISIEN DETERMINASI

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 <sup>a</sup>	.241	.200	2.420

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya\_Kepemimpinan, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

### IDENTITAS RESPONDEN

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja
1	Nastain	L	35	5
2	Woro Budi Sulistiani	P	30	5
3	Rahmania	P	32	6
4	Rizal Tipani Jaya	L	26	4
5	Dahlan Wijaya Kusuma	L	35	5
6	Ridwan Alwy Firdaus	L	36	5
7	Anik Alifiani	P	38	5
8	Ahmad Fajar Kurniawan	L	29	4
9	Dita Rismayanti	P	27	4
10	Syarifah Heni	P	30	6
11	Ilham Efendy Lubis	L	31	7
12	Catra Nurmansyah	L	30	6
13	Citra Sari Hafni	P	25	3
14	Heni Utami	P	38	7
15	Andika Bima Taufan	L	40	8
16	Zhafira Rahina	P	31	7
17	Rindye Septina	P	30	6
18	Sutan Rahmat R.	L	30	6
19	Rosalita Vedoraveda	P	28	5

20	Ari Wibowo M	L	31	8
21	Anas Ridwan	L	31	7
22	Rizky Rinda K	L	26	4
23	Natasha Rizky Annisa	P	33	7
24	Rachma Oktavia	P	26	4
25	Ajeng Revalina	P	24	4
26	I Wayan Widastra	L	37	7
27	R Erdi Aprilino Firmansyah	L	44	10
28	Nur Rofiko	P	45	10
29	A. A Ngurah Sumanjaya	L	44	11
30	Victa Faerudza	P	25	3
31	Aziz Hidayat	P	41	7
32	Yassir Maulana	L	42	7
33	Efran Maulana	P	44	8
34	Bagus Setiawan	L	47	10
35	Ali Somad	L	53	12
36	Amir Hamzah	P	45	11
37	Salahudin Al Ayubi Salori	P	41	10
38	Restanti Ratih Iman Utami	P	41	10
39	Kartika	P	43	10
40	Panco Nugroho	L	44	10
41	M. Arief Nurinda F.	L	28	4

42	Dian Dwi Lestari	P	28	4
43	Heru Agus Irawan	L	46	8
44	Pairi	L	44	8
45	Eko Budi Cahyono	L	41	8
46	Elly Rosita Kaswidiyastuti	P	23	3
47	Mega Eka Anggarini	P	25	4
48	Fifi Wulandari	P	25	4
49	Shelvy Destian Rimadhani	P	23	2
50	Wawan Hadi Prasetyo	L	26	4
51	Yulianto Edy Pranata	L	52	7
52	Toyamah	P	55	8
53	Misyani	P	51	10
54	Rokayah	P	50	11
55	Dwi Wahyuni	P	27	1
56	Sutiah	P	50	11
57	Siti Nur Fadila	P	24	2
58	Diah Lisa Utari	P	23	2
59	Firanda Eka Putri	P	25	1
60	Amalia Chaya	P	22	2

Lampiran 7 Jurnal Kegiatan Penelitian

**JUDUL PENELITIAN**

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Hotel Kalibari Cottages Kabupaten Banyuwangi**

No	Kegiatan	Tanggal	Informan	Paraf
1.	Menyerahkan Surat Izin Penelitian	15 November 2024		<i>Ju</i>
2.	Wawancara dan penyebaran angket	15 Oktober – 22 Oktober 2024		<i>aw</i>
3.	Wawancara dan penyebaran angket	21 Oktober 2024		<i>U</i>
4.	Dokumentasi	28 Oktober 2024		
5.	Meminta Surat Selesai Penelitian	21 November 2024		<i>F</i>

Banyuwangi, 21 November 2024

Hormat Kami,



**YUDY SETIAWAN**  
Human Resources Manager  
Kalibaru Cottages



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Lampiran 8 Surat Keterangan Lulus Turnitin 25%



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail: [febi@uinkhas.ac.id](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <http://uinkhas.ac.id>



**SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI**

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Khulaifah Indah Fikriah  
NIM : 204105020016  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Kalibaru Cottages Kabupaten Banyuwangi

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan Aplikasi DrillBit, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada Aplikasi DrillBit kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 26 November 2024  
Operator Aplikasi DrillBit  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

  
Luluk Musfiroh



Lampiran 9 Surat Permohonan Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail: [febi@uinkhas.ac.id](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B-155/Un.22/7.a/PP.00.9/11/2024 15 November 2024  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Kepala pimpinan hotel Kalibaru Cottages  
Jl. Banyuwangi-Jember, Dusun Barurejo, Kalibaruwetan, Kec. Kalibaru, Kabupaten  
Banyuwangi, Jawa Timur 68467

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Khulaifah Indah Fikriah  
NIM : 204105020016  
Semester : IX (Sembilan)  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Prodi : Ekonomi Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Kalibaru Cottages Kabupaten Banyuwangi di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

A.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,

  
Nurul Widyawati Islami Rahayu





www.kalibarucottages.com

Address : Jl. Raya Jember - Kalibaru - Banyuwangi Phone : (0333) 897333 (4 lines) Fax. (0333) 897222 JAWA TIMUR - INDONESIA

Nomor : GSPK/KC-11.24-001  
Lampiran : -  
Hal : Pemberitahuan

Kepada Yth :  
Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Jl. Mataram No. 01 Mangli Jember

Dengan Hormat,

Sesuai surat No : B -1395 / UN.227/7.a/PP.00.9/11/204, tanggal 15 November 2024 ,  
perihal Permohonan Izin Penelitian di Kalibaru Cottages Banyuwangi atas :

Nama : Khulafah Indah Fikriah  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah melaksanakan Penelitian mengenai “ **Pengaruh Lingkungan Kerja** “  
dari tanggal 15 Oktober 2024 s/d 22 Oktober 2024.

Demikian surat pemberitahuan ini kami berikan dan atas kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER  
Banyuwangi, 21 November 2024  
Hormat Kami,



**YUDY SETIAWAN**  
Human Resources Manager  
Kalibaru Cottages

## Lampiran 10 Surat Keterangan Selesai Bimbingan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail: [febi@uinkhas.ac.id](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



### SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Khulaifah Indah Fikriah

NIM : 204105020016

Semester : IX (Sembilan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, November 2024  
Koordinator Prodi. Ekonomi Syariah,

  
SOFIAH, M.E.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



## Lampiran 11 Surat Selesai Bimbingan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



### SURAT KETERANGAN

Kami selaku pembimbing skripsi dengan ini menerangkan bahwa:

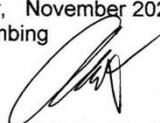
Nama : Khulaifah Indah Fikriah  
NIM : 204105020016  
Program Studi/Fakultas : Ekonomi Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah melengkapi lampiran naskah skripsi sesuai ketentuan buku pedoman akademik dan berhak diverifikasi untuk mendaftar ujian skripsi, antara lain :

No	Lampiran	Ada	Tidak
1	Lembar persetujuan Pembimbing	✓	
2	Matrik Penelitian	✓	
3	Surat Pernyataan Keaslian Bermaterai dan ditandatangani	✓	
4	Pedoman Wawancara/ Angket Penelitian	✓	
5	Surat Izin Penelitian	✓	
6	Surat Keterangan Selesai Penelitian	✓	
7	Jurnal Kegiatan Penelitian	✓	
8	Dokumentasi Penelitian (Kualitatif dan Kuantitatif Data Primer)	✓	
9	Lampiran Data Sekunder (Hasil penghitungan SPSS dll atau penelitian kuantitatif data sekunder)	✓	
10	Surat keterangan screening turnitin 25% (Bagian Akademik)	✓	
11	Surat Keterangan Selesai Bimbingan Skripsi	✓	
12	Mensitasi 5 artikel jurnal dosen FEBI (sesuai dengan topik penelitian)	✓	
13	Biodata	✓	

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, November 2024  
Pembimbing

  
**Ana Pratiwi S.E., Ak., M.S.A.**  
NIP.198809232019032003



## DOKUMENTASI



**WAWANCARA DENGAN  
PIHAK HOTEL KALIBARU  
COTTAGES**



**WAWANCARA DENGAN  
PIHAK HOTEL KALIBARU  
COTTAGES**



**SOUVERNIR YANG TERDAPAT  
INFORMASI TENTANG HOTEL KALIBARU  
COTTAGES**



**Dokumentasi pengunjung  
dan pihak hotel**



**TAMPAK DEPAN HOTEL  
KALIBARU COTTAGES**

## Lampiran 12 Biodata Penulis



### DATA PRIBADI

1. Nama Lengkap : Khulaifah Indah Fikriah
2. Tempat Tanggal Lahir : Banyuwangi, 30 April 2002
3. NIM : 204105020016
4. Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah
5. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
6. Alamat Asal : DSN Krajan II, Tegalsari, Tegalsari, Banyuwangi, Jawa Timur
7. No. Telp : 083851036914
8. Email : [indahfkr00@gmail.com](mailto:indahfkr00@gmail.com)

### RIWAYAT PENDIDIKAN

1. MI MAMBAUL HUDA
2. MTS MAMBAUL HUDA
3. SMK NU MAMBAUL HUDA
4. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R