



## Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja *Sales Marketing* Hotel Berbintang di Kota Padang

Jennyfer Jennyfer\*<sup>1</sup>, Hijriyantomi Suyuthie<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup> Universitas Negeri Padang, Indonesia

Alamat: Jalan Prof. Dr. Hamka, Air tawar Barat, Padang, Sumatera Barat  
Korespondensi penulis: [jennyfer07@gmail.com](mailto:jennyfer07@gmail.com)\*

**Abstract:** *This study examines the impact of compensation and work environment on the performance of Sales Marketing in star-rated hotels in Padang City. Using a quantitative method with a causal research design, this study involved 30 respondents selected through purposive sampling. Data collection was conducted using a questionnaire designed based on a Likert scale as the research instrument. The collected data were analyzed using Structural Equation Modeling with Partial Least Square (SEM-PLS). The hypothesis testing results indicate that compensation has a positive and significant effect on performance, with a t-statistic value (2.660) greater than the t-table (1.66) and a p-value of 0.008 less than 0.05. The work environment also has a positive and significant effect on performance, with a t-statistic value (2.975) greater than the t-table (1.66) and a p-value of 0.003 less than 0.05.*

**Keywords:** *compensation, work environment, performance*

Abstrak: Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja *Sales Marketing* hotel berbintang di Kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian kausal, melibatkan 30 responden yang dipilih melalui *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan skala *Likert* sebagai instrumen penelitian. Data yang terkumpul dianalisis dengan metode *Structural Equation Modeling* menggunakan *Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t-statistic (2,660) lebih besar dari t-tabel (1,66) dan p-Value 0,008 kurang dari 0,05. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t-statistic (2,975) lebih besar dari t-tabel (1,66) dan p-Value 0,003 kurang dari 0,05.

**Kata kunci:** kompensasi, lingkungan kerja, kinerja

### 1. LATAR BELAKANG

Permenparekraf nomor 5 tahun 2022 mendefinisikan hotel sebagai usaha yang menyediakan jasa penginapan berupa kamar didalam suatu bangunan, yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan dan / atau fasilitas lainnya bagi setiap orang untuk memperoleh keuntungan.

Hotel berbintang adalah salah satu pilihan utama bagi para pelancong dan pebisnis yang berkunjung ke Kota Padang. Pengalaman menginap yang menyenangkan disediakan oleh hotel-hotel berbintang di Kota Padang, yang menawarkan fasilitas lengkap dan layanan terbaik. Untuk mempromosikan dan meningkatkan penjualan hotel, sangat penting untuk

meningkatkan kualitas kinerja *Sales Marketing* mengingat persaingan yang semakin ketat di antara hotel-hotel berbintang di Kota Padang.

*Sales Marketing* adalah salah satu departemen yang bertanggung jawab untuk mempromosikan dan menjual hotel kepada masyarakat umum. Salah satu aspek yang paling penting dalam industri perhotelan adalah *Sales Marketing*, karena merupakan sumber daya manusia yang dapat secara signifikan memberikan peningkatan *revenue* untuk perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan salah satu faktor kunci dalam pengembangan industri perhotelan. Menurut penelitian Herdilah (2023), ilmu manajemen menempatkan sumber daya manusia sebagai hal yang penting, karena sifatnya yang absolut dalam situasi di mana tujuan perusahaan dapat dicapai dengan kemampuan terbaiknya. Akibatnya, mereka banyak membicarakan topik ini dalam pertemuan untuk menentukan variabel apa yang dapat mempengaruhi kemampuan sumber daya ini untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menentukan cara yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu permasalahan utama yang dihadapi sumber daya manusia. Hal inilah yang dapat menentukan apakah bisnis akan berkembang atau menyusut. Perusahaan pada akhirnya akan gagal jika karyawan berkinerja kurang baik. Hal ini juga berlaku dalam situasi sebaliknya: jika karyawan adalah pekerja yang rajin dan senang memunculkan ide-ide baru, bisnis akan berkembang dengan baik.

Di industri perhotelan, seperti di departemen *Sales Marketing* hotel berbintang di Kota Padang, kinerja karyawan sangat penting karena mereka bertanggung jawab untuk menghasilkan pendapatan dan menjaga citra hotel. Utami (2019) menegaskan bahwa pemasaran penjualan memainkan peran penting dalam menarik pelanggan baru ke hotel, mempromosikan paket penginapan, dan memastikan target penjualan terpenuhi.

Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk finansial maupun non-finansial, yang adil atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan mana pun untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Supatmi, 2013). Pemenuhan kompensasi yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Robbings (2001: 171) menyatakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan selama bekerja sesuai dengan standar yang relevan dengan jabatan. Sementara itu, kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 67), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh

karyawan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka adalah kompensasi, yang memotivasi mereka untuk menjadi lebih kreatif demi kepentingan perusahaan. Seiring dengan peningkatan kinerja dan kreatifitas mereka, karyawan yang dapat mempertahankan pertumbuhan kreatifitas mereka juga dapat mengalami peningkatan kompensasi.

Hasil wawancara yang penulis lakukan dengan tiga orang karyawan *Sales Marketing* di tiga hotel yang berbeda, menunjukkan bahwa karyawan masih mengeluh tentang kompensasi. Dimana karyawan merasa bahwa ketika adanya jam tambahan atau lembur saat bekerja mereka tidak mendapatkan upah tambahan, dan mereka juga mengharapkan kejelasan kebijakan mengenai upah lembur di kemudian hari. Sehingga menyebabkan banyaknya keluhan dan penurunan kinerja pada karyawan. Pekerjaan karyawan sendiri dipengaruhi oleh ketidakpuasan karyawan tersebut di atas.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, baik dalam hal peningkatan maupun penurunan. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Sedarmayanti (2016:26) mengklasifikasikan lingkungan kerja menjadi dua kategori: lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup segala sesuatu yang ada di tempat kerja, seperti kursi, meja, dan peralatan kerja lainnya (Rumada dan Mudiarta, 2013). Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap tiga orang *Sales Marketing* hotel di Kota Padang. Terkadang, suasana kerja menjadi tidak nyaman akibat gosip dan rumor yang beredar. Dalam situasi seperti ini, karyawan berharap ada kebijakan yang lebih tegas mengenai etika komunikasi di tempat kerja. Kebijakan tersebut harus menetapkan batasan yang jelas tentang jenis komunikasi yang dapat diterima, serta memberikan pedoman yang komprehensif mengenai bagaimana karyawan berinteraksi dengan cara yang profesional, menjaga privasi pribadi, dan mematuhi nilai-nilai perusahaan.

Menurut buku Pandi (2016) yang berjudul *Concept & Indicator: Human Resource Management*, salah satu keuntungan dari lingkungan kerja yang baik adalah mampu menumbuhkan semangat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas karyawan.

Hal ini mengindikasikan bahwa tugas dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang ditetapkan dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Selain itu, keuntungan dari lingkungan kerja adalah menumbuhkan kecintaan terhadap pekerjaan, yang meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Sementara itu, keuntungan berkolaborasi dengan individu yang bersemangat adalah tugas dapat diselesaikan secara efektif.

Berdasarkan latar belakang di atas, kompensasi dan lingkungan kerja perlu ditingkatkan untuk menjaga kualitas kinerja karyawan.

Hal ini penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja *Sales Marketing* Hotel Berbintang di Kota Padang”.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja**

#### **1) Definisi Kinerja**

Menurut penjelasan Sinambela (2019), Kinerja karyawan dapat dipandang sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang diharapkan atau yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Kinerja karyawan mencakup unsur kuantitatif dan kualitatif. Faktor kuantitatif meliputi produktivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, sedangkan dimensi kualitatif meliputi kualitas hasil kerja, inovasi, ketaatan pada kebijakan perusahaan, dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Secara umum, kinerja karyawan sering kali mengindikasikan seberapa baik orang atau tim telah berkontribusi pada kesuksesan perusahaan serta seberapa baik kinerja sumber daya manusia berperan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Wirawan (2015), evaluasi kinerja berfungsi untuk menilai prestasi pekerja dan meningkatkan tanggung jawab pekerja. Hasil kerja atau produksi yang dihasilkan oleh personil yang mengikuti kebijakan dan pedoman yang spesifik untuk setiap perusahaan dikenal sebagai kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi yang di atas, kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran atau tugas mereka dalam suatu perusahaan, yang diukur berdasarkan nilai atau standar tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

#### **2) Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2015), beberapa indikator kinerja yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Keandalan
- d) Sikap

## A. Kompensasi

### 1) Definisi Kompensasi

Hasibuan (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai pembayaran karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi dalam bentuk uang, barang, atau keuntungan lainnya. Ketika karyawan berkinerja baik, atasan menunjukkan penghargaan mereka dengan memberikan imbalan yang sesuai. Menurut penelitian Muhammad (2022) dan Wonda (2022), kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut beberapa aspek penting tentang kompensasi:

- a) Fungsi Kompensasi
  - (1) Insentif
  - (2) Motivasi
  - (3) *Retention* (Pertahanan)
- b) Elemen – Elemen Kompensasi
  - (1) Gaji pokok
  - (2) Tunjangan
  - (3) Bonus dan insentif
  - (4) Manfaat karyawan

## B. Lingkungan Kerja

### 1) Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019), segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja atau karyawan dapat memengaruhi kepuasan kerja mereka dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil kerja yang maksimal dapat diperoleh. Lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Meskipun lingkungan kerja itu sendiri tidak melakukan tugas apa pun untuk organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, mempengaruhi cara karyawan melaksanakan tugas mereka. Oleh karena itu, suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif sangat diperlukan karena dapat meningkatkan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka

dengan membuat mereka merasa betah dan puas. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya semangat kerja, sehingga semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif.

Sukanto dan Indryo (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua aspek yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi kinerja mereka. Ini mencakup pengaturan pencahayaan, kontrol kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan keamanan tempat kerja.

Menurut Sunyoto (2016), lingkungan kerja karyawan memiliki peran penting dalam kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman dapat berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan dalam menjalankan perannya. Kenyamanan dan keamanan karyawan memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan dapat menemukan faktor pendorong baik secara fisik maupun non-fisik dari lingkungan kerja mereka, yang juga berfungsi untuk mendukung mereka dalam menyelesaikan tugas dan berinteraksi dengan karyawan lain.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua aspek di sekitar pekerja yang berfungsi sebagai faktor pendorong, baik dari segi fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Rasa nyaman dan aman yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

## **2) Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Wijaya (2016: 7) mengatakan bahwa indikator lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

### **a. Indikator lingkungan kerja fisik**

Adapun indikatornya yaitu:

- (1) Penerangan
- (2) Suhu udara
- (3) Dekorasi di tempat kerja
- (4) Sarana dan prasarana
- (5) Keamanan kerja

### **b. Indikator lingkungan kerja nonfisik**

Adapun indikatornya yaitu:

- 1) Hubungan dengan rekan kerja
- 2) Suasana kerja

### 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sementara variabel dependen adalah kinerja *Sales Marketing* (Y). Populasi yang diteliti adalah *Sales Marketing* di hotel berbintang di Kota Padang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah 30 responden. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak *Smart PLS*. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis persamaan *struktural* (SEM) berbasis variasi, yaitu *partial least squares* (PLS), yang memungkinkan pengujian model *struktural* dan model pengukuran secara bersamaan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

1. Analisis deskripsi variabel penelitian
  - a. Deskripsi variabel kinerja *Sales Marketing* (Y)

**Tabel 1.** Deskripsi Variabel Kinerja *Sales Marketing*

No	Pernyataan	Mean	TCR	Keterangan
<b>Kualitas Kerja</b>				
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	3,80	76,00	Baik
2	Saya melakukan evaluasi diri untuk meningkatkan efektifitas kualitas kerja	3,77	75,33	Baik
3	Apresiasi yang saya terima dari atasan membantu meningkatkan kualitas kerja saya	3,87	77,33	Baik
Rata-rata Indikator		3,74	74,89	Baik
<b>Kuantitas Kerja</b>				
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	4,20	84,00	Sangat Baik
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	3,90	78,00	Baik
6	Saya merasa mampu mengelola beban kerja saya dengan baik	3,83	76,67	Baik
Rata-rata Indikator		3,98	79,56	Baik
<b>Keandalan</b>				
7	Saya selalu hadir tepat waktu dan jarang absen	3,70	74,00	Baik

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA SALES MARKETING  
HOTEL BERBINTANG DI KOTA PADANG**

No	Pernyataan	Mean	TCR	Keterangan
8	Saya dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan	3,77	75,33	Baik
9	Saya sering mengambil inisiatif dalam pekerjaan saya	3,93	78,67	Baik
Rata-rata Indikator		3,80	76,00	Baik
<b>Sikap</b>				
10	Saya menunjukkan sikap positif dan antusiasme terhadap pekerjaan saya	3,93	78,67	Baik
11	Saya merasa termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan saya	4,03	80,67	Baik
12	Saya sering memberikan saran yang konstruktif untuk perbaikan pekerjaan	3,77	75,33	Baik
Rata-rata Indikator		3,91	78,22	Baik
<b>Rata-rata Variabel</b>		3,88	77,50	Baik

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja Sales Marketing termasuk dalam kategori Baik dengan rata-rata sebesar 3,88 dan nilai TCR sebesar 77,50%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja *Sales Marketing* hotel berbintang di Kota Padang termasuk kategori baik.

b. Deskripsi variabel kompensasi(X1)

**Tabel 2.** Deskripsi Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Mean	TCR	Keterangan
<b>Upah &amp; Gaji</b>				
1	Saya merasa gaji yang saya terima sebanding dengan beban kerja saya	3,87	77,33	Baik
2	Pembayaran gaji selalu tepat waktu	3,93	78,67	Baik
3	Gaji saya sudah memenuhi kebutuhan dasar saya	3,83	76,67	Baik
Rata-rata Indikator		3,88	77,56	Baik
<b>Insentif</b>				
4	Saya mendapatkan insentif ketika adanya penambahan jam kerja / lembur	3,87	77,33	Baik



No	Pernyataan	Mean	TCR	Keterangan
5	Struktur insentif di perusahaan jelas dan transparan	3,87	77,33	Baik
6	Insentif yang diberikan memotivasi saya untuk bekerja lebih keras	3,87	77,33	Baik
Rata-rata Indikator		3,87	77,33	Baik
<b>Fasilitas</b>				
7	Fasilitas kerja yang disediakan oleh hotel sudah memadai	3,80	76,00	Baik
8	Hotel memberikan tunjangan kesejahteraan yang memadai (seperti asuransi kesehatan, tunjangan transportasi, dll)	3,83	76,67	Baik
9	Saya merasa fasilitas yang diberikan hotel mendukung kinerja saya	3,60	72,00	Baik
Rata-rata Indikator		3,74	74,89	Baik
<b>Rata-rata Variabel</b>		3,83	76,59	Baik

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi termasuk dalam kategori Baik dengan rata-rata sebesar 3,83 dan nilai TCR sebesar 76,59%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi hotel berbintang di Kota Padang termasuk kategori baik.

c. Deskripsi variabel kinerja lingkungan kerja (X2)

**Tabel 3.** Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Mean	TCR	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>				
1	Saya puas dengan stabilitas pencahayaan di tempat kerja	3,83	76,67	Baik
2	Saya merasa nyaman dengan suhu udara di tempat kerja	3,73	74,67	Baik
3	Saya puas dengan dekorasi tempat kerja, termasuk tata warna dan tata letak, untuk kenyamanan kerja	4,00	80,00	Baik
4	Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan memadai untuk mendukung pekerjaan	4,00	80,00	Baik
5	Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini	3,83	76,67	Baik

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA SALES MARKETING HOTEL BERBINTANG DI KOTA PADANG**

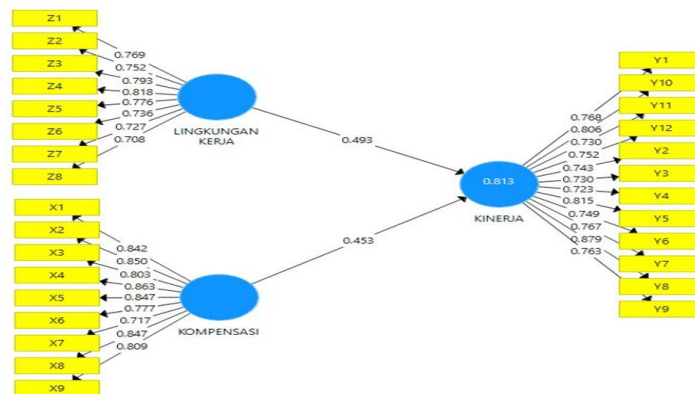
No	Pernyataan	Mean	TCR	Keterangan
Rata-rata Indikator		3,88	77,60	Baik
Lingkungan Kerja Non Fisik				
6	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya	3,70	74,00	Baik
7	Komunikasi antara manajemen dan karyawan berjalan dengan baik	3,70	74,00	Baik
8	Adanya etika komunikasi yang baik antara seluruh staf dapat meningkatkan kinerja, kerja sama tim, dan suasana kerja di sekitaran karyawan	3,83	76,67	Baik
Rata-rata Indikator		3,74	74,89	Baik
<b>Rata-rata Variabel</b>		<b>3,81</b>	<b>76,24</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori Baik dengan rata-rata sebesar 3,81 dan nilai TCR sebesar 76,24%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja hotel berbintang di Kota Padang termasuk kategori baik.

2. *Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS SEM)*

a. *Evaluasi Measurement Model (Outer Model)*

Berdasarkan pengujian *outer model* menggunakan *Smart PLS*, model hasil penelitian diperoleh sebagai berikut:



**Gambar 1.** pengujian *outer model* menggunakan *Smart PLS*

b. Uji *Convergent Validity***Tabel 4.** Hasil *Outer loading*

Item	Kinerja Sales Marketing	Kompennsasi	Lingkungan kerja
Y1	0,768		
Y10	0,806		
Y11	0,730		
Y12	0,752		
Y2	0,743		
Y3	0,730		
Y4	0,723		
Y5	0,815		
Y6	0,749		
Y7	0,767		
Y8	0,879		
Y9	0,763		
X1		0,842	
X2		0,850	
X3		0,803	
X4		0,863	
X5		0,847	
X6		0,777	
X7		0,717	
X8		0,847	
X9		0,809	
Z1			0,769
Z2			0,752
Z3			0,793
Z4			0,818
Z5			0,776
Z6			0,736
Z7			0,727
Z8			0,708

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai *outer loading* >0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel Kinerja Sales Marketing, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja valid.

c. Uji internal *consistency*

**Tabel 5.** *Average Variance Extracted (AVE)*

<b>Variable Penelitian</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>(AVE)</b>
Kinerja Sales Marketing	0,937	0,940	0,946	0,593
Kompensasi	0,938	0,940	0,948	0,670
Lingkungan Kerja	0,896	0,901	0,916	0,579

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa variabel kinerja Sales Marketing, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha di atas 0,70. Oleh karena itu, indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dianggap reliabel. Untuk menguji validitas, digunakan nilai average variance extracted (AVE) dengan batas nilai di atas 0,50. Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50, yang berarti seluruh indikator dan variabel dinyatakan valid.

2) Uji *Discriminant Validity*

**Tabel 6.** *Nilai Discriminant Validity (Fornel-Larcker Criterion)*

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Kinerja Sales Marketing</b>	<b>Kompensasi</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>
Kinerja Sales Marketing	0,770		
Kompensasi	0,855	0,818	
Lingkungan Kerja	0,863	0,815	0,761

Berdasarkan tabel di atas, perbandingan nilai akar AVE menunjukkan bahwa setiap nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten dalam penelitian ini memiliki construct validity dan discriminant validity yang baik.

d. Model *Struktural (Inner Model)*1. *Uji Goodness of Fit (GoF)***Tabel 7 . Inner Model (R-square)**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
Kinerja <i>Sales Marketing</i>	0,813	0,800

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian terhadap model struktural dengan melihat nilai R-square, yang merupakan uji *goodness-of-fit model*. Dapat dijelaskan oleh variabel kinerja *Sales Marketing* sebesar 0,813 yang dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja *Sales Marketing* adalah sebesar 81,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Uji Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)**Tabel 8. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Devitatio n (STDEV)</i>	<i>T-Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
Kompensasi Kerja - Kinerja	0,453	0,454	0,170	2,660	0,008
Lingkungan Kerja - Kinerja	0,493	0,497	0,166	2,975	0,003

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

- Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai t-statistic (2,660) > nilai t-tabel (1,66) dengan p-Value 0,008 < 0,05.
- Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai t-statistic (2,975) > nilai t-tabel (1,66) dengan p-Value 0,003 < 0,05.

**B. Pembahasan****1. Kompensasi**

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa untuk variabel kompensasi termasuk kategori baik dengan rata-rata sebesar 3,83 dengan nilai TCR sebesar 76,59%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi hotel berbintang di Kota Padang termasuk kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari penilaian *Sales Marketing* hotel berbintang di Kota Padang pada indikator upah dan gaji, indikator insentif dan indikator fasilitas.

## **2. Lingkungan kerja**

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa untuk variabel lingkungan kerja termasuk kategori baik dengan rata-rata sebesar 3,81 dengan nilai TCR sebesar 76,24%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja hotel berbintang di Kota Padang termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di hotel berbintang di Kota Padang termasuk kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari penilaian *Sales Marketing* hotel berbintang di Kota Padang pada indikator lingkungan fisik dan lingkungan kerja.

## **3. Kinerja Sales Marketing**

Berdasarkan hasil analisis didapatkan data bahwa untuk variabel kinerja *Sales Marketing* termasuk kategori baik dengan rata-rata sebesar 3,88 dengan nilai TCR sebesar 77,50%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja *Sales Marketing* hotel berbintang di Kota Padang termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja *Sales Marketing* di hotel berbintang di Kota Padang termasuk kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari penilaian *Sales Marketing* hotel berbintang di Kota Padang pada indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap.

## **4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Sales Marketing Hotel Berbintang di Kota Padang**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dikarenakan nilai  $t_{statistic} (2,660) > \text{nilai } t_{tabel} (1,66)$  dengan  $p\text{-Value } 0,008 < 0,05$ .

## **5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Sales Marketing Hotel Berbintang di Kota Padang**

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dikarenakan nilai  $t_{statistic} (2,975) > \text{nilai } t_{tabel} (1,66)$  dengan  $p\text{-Value } 0,003 < 0,05$ .

Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas dan kinerja yang optimal. Hal ini mencakup aspek seperti fasilitas yang nyaman, komunikasi yang efektif, kolaborasi antar tim yang baik, dan dukungan dari rekan kerja dan manajemen.

## **6. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Sales Marketing Hotel Berbintang di Kota Padang**

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja *Sales Marketing* dimana nilai  $R^2$  sebesar 0,813 yang dapat diinterpretasikan bahwa besarnya pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja

terhadap kinerja *Sales Marketing* adalah 81,3% Sedangkan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain

. Berdasarkan hal ini maka menurut analisa peneliti terhadap penelitian ini adalah adanya korelasi positif antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja *Sales Marketing*. Dimana semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja maka kinerja *Sales Marketing* juga akan meningkat menjadi lebih baik. Dalam hal ini perlu adanya perhatian manajemen hotel terhadap kompensasi dan lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja *Sales Marketing* menjadi lebih baik.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi termasuk kategori baik dengan rata-rata sebesar 3,83 dengan nilai TCR sebesar 76,59%. Lingkungan kerja termasuk kategori baik dengan rata-rata sebesar 3,81 dengan nilai TCR sebesar 76,24%. Kinerja *Sales Marketing* termasuk kategori baik dengan rata-rata sebesar 3,88 dengan nilai TCR sebesar 77,50%. Dari penjelasan ini berarti kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja *Sales Marketing* yang ada di Kota Padang termasuk dalam kategori baik.

Pada penelitian ini juga dapat kita simpulkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dikarenakan nilai  $t_{statistic} (2,660) > \text{nilai } t_{tabel} (1,66)$  dengan  $p\text{-Value } 0,008 < 0,05$ . Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dikarenakan nilai  $t_{statistic} (2,975) > \text{nilai } t_{tabel} (1,66)$  dengan  $p\text{-Value } 0,003 < 0,05$ . Dan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja *Sales Marketing* dimana nilai  $R\text{ square}$  sebesar 0,813 sehingga besarnya pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja *Sales Marketing* adalah 81,3% Sedangkan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Saran

Dari hasil penelitian ini, penulis menyarankan kepada pihak Hotel berbintang di Kota Padang agar dapat mengevaluasi kinerja tahunan terhadap *Sales Marketing* dalam bekerja. Melakukan penguatan kapasitas terhadap *Sales Marketing* berupa pelatihan kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja *Sales Marketing* menjadi lebih baik. Juga perlu diciptakan suasana kerja lingkungan non fisik melalui penguatan team building yang nyaman seperti

hubungan dengan rekan kerja, komunikasi antara atasan dan bawahan dan menjaga etika komunikasi yang baik. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan, serta menyediakan informasi yang relevan, terutama bagi pihak terkait. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan mendorong penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan variabel penelitian yang berbeda.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Enny, W. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by M. Erna W. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdilah, H., Septiliani, N. A., Septimia, L., Rodiyah, S., & Tadi, T. (2023). Paradigma Baru Sumber Daya Manusia dalam Konteks Global. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 60-83.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2022). *Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor 5 Tahun 2022 tentang Definisi Hotel*. Jakarta: Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.
- Lyvia, A., & Muchsinati, E. S. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada hotel berbintang di Batam. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 180-187.
- Mangkunegara, A. (2015). *Hasil kerja secara kualitas*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muhammad, F. A. A., Gani, A., & Husein, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Parastar Distrindo Makassar. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(4), 293-306.
- Pandi, A. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Yogyakarta: Indonesia.
- Rumada, G., & Utama, I. W. M. (2013). *Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Taman Harum Ubud Gianyar (Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Sukanto, R., & Indriyo, G. (2018). *Manajemen produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 7(1)
- Utami, S. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Program Kelompok Usaha Bersama pada Pelaku Usaha Kecil Menengah dalam Menangani Tingkat Kemiskinan di Kecamatan Kanigaran Kota Probolinggo (Doctoral dissertation, Universitas Panca Marga Probolinggo)*.
- Wonda, Y., Tatimu, V., & Walangitan, O. F. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara. *Productivity*, 3(2), 127-132.
- Wong, K. K. (2013). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24(1), 1–32..