

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN HOTEL SEMAGI MUARA BUNGO**

*The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of
Semagi Muara Bungo Hotel Employees*

Fajar Ifan Dolly^{1*}, Soleha Inka²

***^{1,2}Institut Administrasi dan Kesehatan Setih Setio Muara Bungo**

***Correspondence Author: fajarifandolly53@gmail.com**

Abstract

*The problems in this research include the lack of active interaction and reciprocal relationships between superiors and subordinates, such as inadequate training and guidance, providing encouragement and motivation to achieve goals. This is because there are no attractive rewards for employees. Another problem at the Semagi Hotel is that the working environment is not equipped with occupational health and safety (K3) standards for employees. The aim of this research is to determine the influence of motivation and work environment on the performance of Hotel Semagi Muara Bungo employees. This research uses quantitative research methods by distributing questionnaires and the data obtained will be processed using statistical calculations using multiple linear regression formulas. The collection technique used quota sampling with a sample size of 50 employees using a Likert scale as a measurement tool. High work motivation and an adequate and harmonious work environment can encourage employees to improve their performance. The results of this research indicate that there is a significant influence between work motivation and work environment on the performance of Hotel Semagi Muara Bungo employees. Based on the results of the *f* test, it is known that the significant effect of *X1* and *X2* simultaneously on *Y* is $0.001 < 0.05$ and the calculated *f* value is $8.827 > 2.80$. So it can be concluded that *H3* is accepted, which means that there is a simultaneous influence of *X1* and *X2* simultaneously affects *Y*. Based on this, it can be concluded that there is a significant influence of work motivation and work environment together on the performance of Hotel Semagi Muara Bungo employees and it can be concluded that the third hypothesis is accepted.*

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah masih kurangnya interaksi aktif dan hubungan timbal balik antara atasan ke bawahan, seperti belum maksimalnya pelatihan dan bimbingan, pemberian dorongan dan motivasi untuk mencapai tujuan. Hal ini dikarenakan belum adanya *reward* yang menarik bagi karyawan. Masalah lain yang terdapat pada Hotel Semagi yaitu kondisi lingkungan kerja yang tidak dilengkapi dengan standar kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bagi karyawan. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Semagi Muara Bungo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner dan data yang didapat akan diolah menggunakan perhitungan statistik rumus regresi linear berganda. Teknik pengambilan dengan *sampling* kuota dengan jumlah sampel 50 orang karyawan dengan penentuan skala likert sebagai alat pengukuran. Motivasi

kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang memadai serta harmonis dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Semagi Muara Bungo. Berdasarkan hasil uji f diketahui bahwa signifikan untuk berpengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai f hitung $8,827 > 2,80$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y . Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Semagi Muara Bungo dan dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dalam perusahaan modern saat ini perlu mendapatkan perhatian dalam mengelolanya. Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak ditata dengan baik maka akan dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya (Lestari, 2023). Dengan tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih giat dan lebih serius untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi (Anwar *et al.*, 2023). Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Tentu memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan, dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan tentang motivasi dan dapat mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan (Shaleh and Firman, 2018).

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis (Panjaitan, 2018). Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar melakukan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan kenyamanan terjaga agar karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga meningkat. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh kepada karyawan, sehingga dapat, memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya. Dapat

dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas karyawan yang baik pula.

Perusahaan jasa pelayanan bisnis perhotelan dari tahun ke tahun semakin meningkat. Perkembangan dan peningkatan jasa perhotelan ini dapat dilihat dari ketatnya persaingan kualitas, pelayanan, harga dan promosi di antara sekian banyak perusahaan perhotelan yang ada. Peranan perhotelan sebagai sarana menginap menjadi sangat penting bagi dunia bisnis, apalagi bagi hotel yang berlokasi di daerah strategis dimana daerah itu sering dikunjungi untuk melakukan kegiatan bisnis atau hanya sekedar liburan (Purnomo, Sardanto and Muslih, 2020).

Salah satunya adalah Hotel Semagi yang bergerak dibidang jasa pelayanan bertempat di kawasan pusat Kota kuliner seperti cafe dan pusat perbelanjaan. Hotel Semagi juga sering digunakan untuk wisuda, seminar, acara pernikahan, dan acara perayaan ulang tahun. Hotel Semagi Muara Bungo yang berlokasi di Jalan Muara Bungo - Jambi, Bungo Barat, Pasar Muara Bungo. Kondisi tersebut mengharuskan Hotel Semagi dapat menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk memaksimalkan kinerja karyawan, dengan menerapkan sistem *reward* seperti pemberian insentif, bonus, pujian, dan promosi jabatan. Sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya serta tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Observasi awal di Hotel Semagi Muara Bungo masih terdapat kurangnya interaksi antara atasan kepada bawahan, seperti pemberian bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Ini disebabkan tidak adanya alat untuk memotivasi (berupa *reward*), yang menarik bagi karyawan yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab, sehingga kinerja karyawan menjadi rendah. Masalah lain yang ada pada hotel semagi yaitu kondisi lingkungan kerja pada indikator fasilitas kerja, kurangnya penerapan standar kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti belum diterapkannya penggunaan masker pada karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis asosiatif dengan pendekatan metode kuantitatif menyebarkan kuisioner sebagai instrument pengumpulan data. Adapun data yang akan diolah menggunakan perhitungan statistik rumus regresi linear berganda yaitu software SPSS, Menurut sugiyono, metode penelitian adalah cara menggunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Analisis ini menggunakan pemahaman kuantitatif yang mana pengolahan data ini bentuk angka (*scoring*) dan menggunakan analisis statistik (Satori, 2013).

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *sampling* Kuota, teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua, penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel. Jadi dalam penelitian ini jumlah sampel 50 orang karyawan. Metode pengumpulan data adalah observasi dan angket (Kuesioner) (Moleong, 2007).

Uji Validitas

Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment* dari Karl Pearson dalam (Pasolong, 2012), sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{X \sum X Y - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisiensi korelasi

X = Skor Butir

Y = Skor total yang diperoleh

N = Jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *pearson correlation*) dengan nilai r tabel. *Degree of freedom* (df) = n-2 (50-2=48). Kriteria uji validitas

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dinyatakan Valid
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah Koefisiensi Alfa (α) dari Cronbach (Puspasari and Puspita, 2022) yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K - 2} \right] \left[2 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen atau koefisien korelasi atau korelasi alpha

K = Banyaknya butir soal

$\sum s^2_i$ = Jumlah varians butir

S^2_i = Varian Total

N = Jumlah Responden

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai hitung r lebih besar ($>$) dari pada nilai tabel r. Selanjutnya untuk uji validitas dan reliabilitas digunakan alat bantu dengan menggunakan program SPSS Versi 20.

Uji Normalitas

Selain itu untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak dengan metode uji kolmogrov-smirnov (Hidayat, 2015). Jika signifikan lebih besar dari $\alpha=5\%$, maka menunjukkan distribusi data normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Hidayat, 2015).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi tidak terjadi kesamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut heteroskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5% (Hidayat, 2021).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) pada Hotel Semagi Muara Bungo. Adapun rumus regresi linear berganda sebagai berikut (Silalahi, 2018).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependent (kinerja karyawan)

a : Koefisien regresi (konstanta)

b1 : Koefisiensi regresi (motivasi kerja)

b2 : Koefisiensi regresi (lingkungan kerja)

X1 : Variabel independent (motivasi kerja)

X2 : Variabel independent (lingkungan kerja)

e : Standar Error

Skala pengukuran

Skala Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuisioner adalah skala Likert. Skala Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuisioner adalah skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social (Budiaji, 2013). dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 1
Skala Pengukuran

Pernyataan	Kode	Skor/Nilai
Sangat setuju	(SS)	diberi skor 5
Setuju	(S)	diberi skor 4
Netral	(N)	diberi skor 3
Tidak setuju	(TS)	diberi skor 2
Sangat tidak setuju	(STS)	diberi skor 1

Dapat dilihat dibawah ini dari bobot nilai tertinggi adalah 5 dan bobot nilai terendah 1, dengan jumlah kelas 5. Untuk mengetahui kecenderungan jawaban

responden terhadap jawaban dari masing-masing variabel berdasarkan *skorsing* setiap jawaban dari responden, pada nilai rata-rata skor jawaban yang selanjutnya akan di kategorikan pada rentang sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor maksimal} &= 5 \\ \text{Skor minimal} &= 1 \\ \text{Lebar skala} &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 2
Skala likert

Rentang pengklasifikasikan	Kriteria
1,00 – 1,81	sangat tidak baik
1,81 – 2,60	tidak baik
2,61 – 3,40	netral atau sedang
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	sangat baik

Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis pengujian yang dilakukan adalah pengujian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa koefisien korelasi tidak berarti atau tidak signifikan sedangkan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan bahwa koefisien korelasinya berarti atau signifikan (Yusup, 2018).

Uji-T (Parsial)

Uji-t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Motivasi dan Lingkungan Kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05. Berikut kriteria uji t (Sukendra and Atmaja, 2020);

1. Pengujian tingkat signifikan 0,05
 - a. Jika nilai signifikan 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b. Jika nilai signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Pengujian dengan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} sebagai berikut
 - a. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Nilai α sebesar 0,05 dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n-2$. Pengujian yang dilakukan dengan dua sisi (yaitu $b=0$ dan $b \neq 0$). Maka nilai α harus dibagi 2 dan nilainya menjadi $(\alpha/2)$ $0,05/2 = 0,025$. Ketentuan nilai t_{tabel} menjadi α sebesar 0,025 dengan $df = n-2$ ($df = 50-2 = 48$).

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan secara simultan antara dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat yang bersifat positif dan signifikan, dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05. Uji statistik F memiliki kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut (Sukendra and Atmaja, 2020);

1. Pengujian tingkat signifikan 0,05
 - a. Jika nilai signifikan 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b. Jika nilai signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Pengujian dengan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} sebagai berikut
 - a. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Derajat kebebasan (dk) numerator = $k-1$ ($3-1=2$) dan denomenator = $n-k$ ($dk=50-3=47$). K = jumlah variabel bebas dan terikat dan n = jumlah sampel

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (=0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena letak r^2 berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$ (Yusup, 2018).

PEMBAHASAN

Penelitian ini, teknik analisis yang digunakan untuk menguji Pengaruh Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja (Y). Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, data yang akan di olah berupa kuesioner dengan menggunakan program SPSS 20, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22.716	2.014		11.279	.000		
X1	.164	.065	.305	2.527	.015	.685	1.459
X2	.369	.087	.513	4.259	.000	.685	1.459

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 22.716 + 0.164 X_1 + 0.369 X_2$. Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 22.716
Jika variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja di asumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 22.716.
2. Koefisien Motivasi Kerja X_1
Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0.164 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.164.
3. Koefisien Lingkungan Kerja X_2
Nilai koefisien lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 0.369. menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.369.

Hasil Uji Validitas

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Intrumen Motivasi

Variabel	Item Pertanyaan	R _{hitung}	T _{table}	Keterangan
Motivasi (X ₁)	X.1	0.584	0.278	Valid
	X.2	0.620	0.278	Valid
	X.3	0.428	0.278	Valid
	X.4	0.620	0.278	Valid
	X.5	0.711	0.278	Valid
	X.6	0.670	0.278	Valid
	X.7	0.680	0.278	Valid
	X.8	0.040	0.278	Valid
	X.9	0.542	0.278	Valid
	X.10	0.603	0.278	Valid

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari variabel beban kerja (X₁) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka diketahui nilai r_{tabel} sebesar 0.2787.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Intrumen lingkungan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₂)	X.11	0.646	0.278	Valid
	X.12	0.761	0.278	Valid
	X.13	0.780	0.278	Valid
	X.14	0.798	0.278	Valid
	X.15	0.767	0.278	Valid
	X.16	0.719	0.278	Valid

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan dalam variabel Motivasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan variabel kinerja karyawan (Y) berkorelasi signifikan. Karena nilai r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.278), maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen tersebut valid dan bisa dilanjutkan ke tabel reliabilitas.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Intrumen Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.213	0.278	Valid
	Y.2	0.328	0.278	Valid
	Y.3	0.180	0.278	Valid
	Y.4	0.534	0.278	Valid
	Y.5	0.473	0.278	Valid
	Y.6	0.283	0.278	Valid
	Y.7	0.651	0.278	Valid
	Y.8	0.350	0.278	Valid
	Y.9	0.660	0.278	Valid
	Y.10	0.591	0.278	Valid

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan dalam variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) berkorelasi signifikan. Karena nilai r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,278), maka dapat disimpulkan bahwa semua intrumen tersebut valid dan bisa dilanjutkan ke tabel reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Intrumen Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,679	0,60	Reliabel
Motivasi (X_1)	0,731	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,787	0,60	Reliabel

Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60 maka variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja reliabel.

Uji Normalitas

Hasil olah data statistik uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

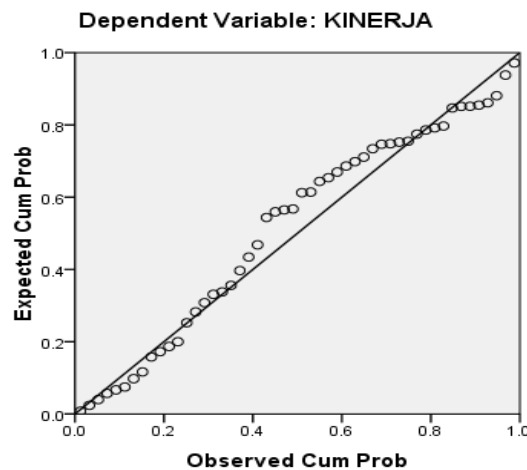
Tabel 8
Hasil Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26045239
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.079

	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.813
Asymp. Sig. (2-tailed)		.523

Berdasarkan output pada SPSS dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,523 lebih besar dari 0,05. Maka dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolomgram-Smirov Test* diatas dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regrensi sudah terpenuhi. Maka juga dilakukan uji secara grafis menggunakan Normal P-Plot dengan hasil, sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada garis P-Plot terlihat penyebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal maka variabel dependen Y memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 20 adalah sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	beta			Tolerance	VIF
Constant)	22.716	2.014		11.279	.000		
X1	.164	.065	.305	.527	.015	.685	1.459

X2	.369	.087	.513	.259	000	.685	1.459
----	------	------	------	------	-----	------	-------

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 9 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel lingkungan kerja sebesar 1.459 dan variabel motivasi kerja sebesar 1.459. Nilai VIF kedua variabel tersebut 10 atau tidak ada variabel bebas yang memiliki *Variance Inflation Factor* (VIF) diatas 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,685 > 0.01. Gejala multikolonieritas dapat dilihat jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 10 atau nilai *tolerance* 0.01 maka model regresi dikatakan baik dan tidak terjadi gejala multikolonieritas. Sehingga, dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 10
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.541	1.569		.982	.331
MOTIVASI	.035	.030	.161	1.146	.258
LINGKUNGAN	.071	.047	.213	.517	.136

a. Dependent Variable: RES2

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dua variabel independen sebesar X_1 0,258 dan X_2 0,136 maka dari itu lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 20 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 11
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	sig.
Regression	93.513	2	46.757	8.827	.001 ^a
Residual	248.967	47	5.297		
Total	342.480	49			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F hitung sebesar $8.827 > 2,80$ dengan tingkat signifikansi 0.001. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Koefisiensi Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisiensi Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dengan menjelaskan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). yang hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Koefisiensi Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.273	.242	2.302

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MOTIVASI

Berdasarkan analisis pada tabel 12 diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) 0,273 artinya bahwa 27,3% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya yaitu Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) sedangkan sisanya 72,7% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain atau faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diperoleh bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian $(4.160) > (1.67722)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima atau (H_0) ditolak.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan

dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Pengaruh motivasi terhadap kinerja, dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas. Seperti yang dikemukakan David McClelland yang dikutip oleh Hasibuan menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Karyawan dengan ciri – ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung $(0.515) < (1.67722)$ dengan tingkat signikansi sebesar $0.609 > 0.05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa hipotesis pertama (H_2) ditolak dan H_0 diterima.

Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja titik sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman tentram, bersih, tidak bising, terang, dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka

karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang memadai serta harmonis dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Semagi Muara Bungo. Berdasarkan hasil uji f diketahui bahwa signifikan untuk berpengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai f hitung $8,827 > 2,80$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y . Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Semagi Muara Bungo dan dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aldo dengan penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang karyawan yang bekerja di dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika karyawan bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat. Dan Apabila kondisi lingkungan kerja tetap dipertahankan atau ditingkatkan kualitasnya, maka para karyawan akan menjadikan tempat kerja merupakan suatu yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A. *et al.* (2023) 'Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja', *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), pp. 1744–1754.
- Budiaji, W. (2013) 'Skala pengukuran dan jumlah respon skala likert', *Jurnal ilmu pertanian dan perikanan*, 2(2), pp. 127–133.
- Hidayat, A.A. (2015) *Metode penelitian kesehatan paradigma kuantitatif*. Health Books Publishing.
- Hidayat, A.A. (2021) *Menyusun instrumen penelitian & uji validitas-reliabilitas*. Health Books Publishing.
- Lestari, D. (2023) 'Kinerja Pegawai'.
- Moleong, L.J. (2007) 'Metodologi penelitian kualitatif edisi revisi'.
- Panjaitan, M. (2018) 'Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan', *Jurnal Manajemen*, 3(2), pp. 1–5.
- Pasolong, H. (2012) 'Metode penelitian administrasi publik'. Alfabeta Bandung.
- Purnomo, H., Sardanto, R. and Muslih, B. (2020) 'Signifikansi Prediktor Kepuasan



- Konsumen Jasa Hotel'. Adjie Media Nusantara.
- Puspasari, H. and Puspita, W. (2022) 'Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tingkat pengetahuan dan sikap mahasiswa terhadap pemilihan suplemen kesehatan dalam menghadapi covid-19', *Jurnal Kesehatan*, 13(1), pp. 65–71.
- Satori, D. (2013) *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Shaleh, M. and Firman, S.P. (2018) *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Silalahi, U. (2018) 'Metodologi analisis data dan interpretasi hasil untuk penelitian sosial kuantitatif'. Refika Aditama.
- Sukendra, I.K. and Atmaja, I. (2020) 'Instrumen penelitian'.
- Yusup, F. (2018) 'Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif', *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).