

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel The Acacia Anyer Serang-Banten

Rido Setiawan^{1,*} Wahyudi Wahyudi²⁾

¹⁾ 0433081718219@primagraha.ac.id, Universitas Primagraha, Indonesia

²⁾ wahyudi@primagraha.ac.id, Universitas Primagraha, Indonesia

*) Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether there is an influence of the work environment on employee performance, to determine whether there is an influence of motivation on employee performance, and to determine whether there is an influence of the work environment and motivation simultaneously on employee performance at The Acacia Anyer Hotel Serang-Banten. This study uses a quantitative approach. In contrast, the population in this study is 44 employees at The Acacia Anyer Hotel Serang-Banten. In comparison, the sample is saturated with the sampling technique so that the sample is taken entirely from the total population with a sample of 48 employees. The results of this study obtained results in hypothesis 1 there is a significant influence between the work environment on employee performance at The Acacia Anyer Hotel Serang-Banten. Hypothesis 2 there is a significant effect between motivation on employee performance at The Acacia Anyer Hotel Serang-Banten. Hypothesis 3 there is an influence between work environment and motivation on employee performance at The Acacia Anyer Hotel Serang-Banten.

Keywords: Work Environment; Motivation; Employee Performance

Submitted: Juli 2023

Revised: Juli 2023

Accepted: Juli 2023

Article DOI:

<https://doi.org/10.59605/atama.v1i2.558>

PENDAHULUAN

Setiap bisnis atau organisasi harus mampu bertahan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas di era digitalisasi saat ini. Manusia adalah aset dalam dan dari dirinya sendiri, atau aset yang sangat penting dan berharga sebagai katalis untuk keberhasilan dan perkembangan perusahaan mengelola sumber daya manusia sangat berguna bagi kelangsungan perusahaan, karena dalam fungsinya sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat penting dalam menghadapi arus globalisasi. Sumber daya manusia sangatlah diperlukan bagi pihak perusahaan karena sumber daya manusia berperan langsung pada keberlangsungan perusahaan dalam mengambil keputusan (Wahyudi, 2021; Wahyudi et al., 2022). Organisasi maupun perusahaan diharapkan memiliki sumber daya yang mumpuni. Sumber daya manusia yang mampu menjalankan perusahaan dengan baik tidak dapat dilihat sebagai satu kesatuan yang utuh, sehingga dalam hal ini sumber daya manusia berkontribusi langsung dalam menentukan titik keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Persaingan usaha di Indonesia semakin padat, sehingga sumber daya manusia ditekan untuk mampu melakukan pengembangan diri secara proaktif dari persaingan serta menguasai perkembangan teknologi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi agar perusahaan dapat tetap bertahan dan bersaing dalam segala sektor khususnya sektor pariwisata.

Sumber daya manusia berkualitas sangatlah diinginkan oleh pihak perusahaan guna memaksimalkan pekerjaan. Oleh karena itu untuk memiliki sumber daya manusia yang mumpuni ditunjang dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung. Selain lingkungan kerja, motivasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga terciptanya efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan mumpuni mengingat tujuan besar dari hotel ini adalah profit yang berorientasi terhadap service atau pelayanan, sehingga sumber daya manusia harus memiliki skill serta mampu memberikan pelayanan terbaik untuk pengunjung. Oleh karena itu, pihak hotel berupaya keras untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang maksimal, disebabkan karena sebuah kenyamanan pengunjung tidak hanya bersumber dari fasilitas hotel akan tetapi berasal dari mutu pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus didukung secara memadai. Setiap bisnis ingin karyawannya untuk tampil di tingkat puncak mereka. Akibatnya, bisnis terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu, perusahaan mematuhi standar kinerja tinggi yang ditetapkan oleh aturan dan peraturan perusahaan. Yang dimaksud dengan kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yang diartikan sebagai kinerja yang memenuhi standar dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi perusahaan, para karyawan melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja karyawan yang bersangkutan. The Acacia Anyer Hotel terletak di Serang Banten, Indonesia, di Jalan Raya Karang Bolong Km. 138. merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Pelayanan tersebut meliputi layanan kamar 24 jam. The Acacia Anyer Hotel Serang-Banten memiliki karyawan sebanyak 32 orang dan memiliki sepuluh departemen diantaranya. Admin purchase, front office, housekeeping, gardener, pool attendant, FB servis, FB production, sales, senior CVook, security spv, security guard, maintenance engineering, driver. Kinerja dari seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan adalah lingkungan kerja karyawan tersebut dan motivasi kerja. Kinerja karyawan yang dihasilkan oleh Hotel The Acacia Anyer Serang- banten dinilai masih kurang optimal yang terlihat dari menurunnya pendapatan hotel. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, didapat permasalahan yaitu tidak konsistennya pencapaian target

yang diberikan perusahaan yang diakibatkan oleh kinerja karyawan yang tidak optimal. Hal ini dapat dilihat berdasarkan target yang diberikan oleh Hotel The Acacia Anyer pada karyawan Hotel The Acacia Anyer Serang-Banten, dimana beberapa bulan dalam tahun 2020 pencapaian target Hotel The Acacia Anyer mengalami fluktuasi. Sehingga dapat dilihat hasil akhir dari tahun 2020 pada Hotel The Acacia Anyer hanya mencapai 83,03% dari target yang diberikan Hotel The Acacia Anyer Serang-Banten.

Kinerja karyawan mengalami penurunan, terbukti dengan tidak tercapainya target pendapatan perusahaan dari Januari hingga Juni. Hal ini dikarenakan faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi kinerja pegawai berpotensi menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan motivasi karyawan merupakan dua faktor yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus terus meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi karyawan agar tidak terjadi penurunan kinerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, karyawan harus termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Di sisi lain, motivasi yang rendah menyebabkan karyawan menjadi lamban sehingga mengakibatkan hasil kerja yang kurang optimal.

Untuk menggapai kualitas dan kuantitas maka setiap karyawan harus melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik dan semaksimal mungkin. Berdasarkan hasil observasi awal pada Hotel The Acacia Anyer Serang-Banten dimana kinerja karyawan belum mencapai batas maksimal dapat dilihat melalui kinerja karyawan pada beberapa departemen seperti adanya permasalahan *miss-communication* antara tamu dan karyawan sehingga tamu yang datang komplain seperti lambatnya pelayanan yang diberikan, rasa makanan dan minuman yang berbeda dalam artian tidak sesuai dengan selera dari tamu, selain itu lamanya karyawan dalam membersihkan kamar yang melebihi standar waktu yang ditetapkan pihak hotel. Sehingga dengan permasalahan tersebut tentu akan berdampak terhadap kualitas, kuantitas kerja dan pelaksanaan tugas karena pengunjung tidak merasa nyaman atas pelayanan yang diberikan. Berdasarkan permasalahan kinerja karyawan pada Hotel Acacia Anyer Serang-Banten, lingkungan kerja menjadi faktor yang harus dicermati, dimana lingkungan kerja sangat penting dalam menunjang kinerja yang baik.

Sebab itu pihak hotel harus menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan memandai seperti lingkungan kerja fisik meliputi (ketersediaan cahaya di lingkungan kerja, sirkulasi udara di lingkungan kerja, kebisingan di lingkungan kerja, bau tidak sedap di lingkungan kerja, serta keamanan di lingkungan kerja) serta lingkungan kerja non fisik meliputi (hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan). Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka kinerja karyawan akan lebih meningkat. Disamping itu lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan kenyamanan serta akan membuat para pekerja untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi awal permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yang ada di Hotel The Acacia Anyer Serang-Banten adalah sebagian karyawan yang mengeluh mengenai penerangan cahaya pada setiap ruang seperti halnya di bagian kitchen, dan restoran. Disamping itu sirkulasi udara yang kurang memadai karena AC yang digunakan banyak yang rusak, mesin open digunakan pada saat mengolah makanan hanya menggunakan satu mesin karna mesin yang satu rusak. Selain itu hubungan antar karyawan dengan pimpinan juga dapat dikatakan rendah, hal ini bisa dilihat dari kecemburuan antar karyawan karena kesejahteraan yang diberikan pimpinan masih belum merata. Sebab itu lingkungan kerja harus dicermati karena mempengaruhi kinerja karyawannya. Selain faktor lingkungan kerja, faktor motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki dampak akan rendahnya kinerja karyawan.

Menurut Widodo (2019) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi sangat dibutuhkan bagi karyawan untuk mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Namun dalam kenyataannya di Hotel The Acacia Anyar Serang-Banten, pada saat dilakukan tahap wawancara bahwa salah faktor utama penunjang motivasi karyawan adalah penghargaan yang didapatkan oleh karyawan atas prestasi kerjanya selama ini. Hotel The Acacia Anyar Serang-Banten pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sangat jarang dilakukan, khususnya penghargaan bagi karyawan yang kerjanya bagus, tetapi kenyataannya pemberian penghargaan yang diterapkan di Hotel The Acacia Anyar Serang diberikan jika karyawan sudah bekerja 5 tahun sampai 10 tahun baru mendapatkan penghargaan. Selain itu, kerja sama tim yang dilakukan oleh karyawan juga cenderung kurang sehingga menghambat pekerjaan yang dilakukan dan menurunkan kinerja yang dihasilkan.

Dari pemaparan diatas dapat dikatakan bahwa hal yang mempengaruhi kinerja dari karyawan adalah lingkungan kerja serta motivasi kerja, pernyataan tersebut didukung oleh pendapat dari Nuryasin et al. (2016) dimana lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat Notoatmodjo (2016) lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang bagus. Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah sebelumnya, bahwa fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan Hotel The Acacia Anyar Serang-Banten masih kurang optimal, hal tersebut disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang rendah dan tidak adanya motivasi kerja para karyawan, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel The Acacia Anyar Serang-Banten. Maka dari itu peneliti telah melakukan suatu penelitian untuk mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel The Acacia Anyer Serang-Banten.”

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Pada umumnya perusahaan lebih mengarah untuk memilih tenaga kerja yang berpengalaman, tetapi hal ini bukan menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apabila tidak di dukung dengan intelejensi yang baik pula, artinya sumber daya manusia menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis.

Menurut Nawawi (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu di dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pembahasan tersebut maka kinerja merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan selama periode waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan merupakan ukuran kinerja seorang karyawan. Dalam situasi di mana kinerja seorang karyawan berdampak pada jumlah kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan. Adapun indikator dari kinerja karyawan yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas (Edison et al., 2016).

Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:60), secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua elemen atau keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan yang baik akan memberikan suasana yang nyaman bagi karyawan sehingga akan mempengaruhi aktivitas kerja para karyawan dan juga hubungan yang baik bagi sesama rekan kerja di dalam perusahaan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Dalam pengertian lain bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau 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 bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja memiliki dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik (Sedarmayanti, 2017)

Motivasi kerja

Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang ada pada diri manusia baik intern maupun ekstern untuk meningkatkan potensi di dalam diri guna memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Pendapat para ahli tentang motivasi kerja sangatlah bervariasi menurut sudut pandang masing-masing. Menurut Robbins & Judge (2015) motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya mencapai tujuan. Dalam arti lain motivasi kerja dapat dipahami sebagai suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Adapun motivasi kerja memiliki dua dimensi diantaranya motivasi langsung dan tak langsung (Hasibuan, 2017).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan hubungan kausal. Hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat dari beberapa peristiwa atau dalam hal ini adalah variabel yang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Acacia Anyer Serang-Banten. Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakannya berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Adapun data yang diperoleh dari lapangan dalam bentuk angka-angka yang sifatnya kuantitatif.

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Hotel The Acacia Anyer yang berjumlah 48 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh, sebab semua anggota

populasi digunakan sebagai sampel, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang. Maka sampel yang diambil sebagai penelitian adalah 48 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Hasil pengisian dari responden kemudian diserahkan kembali kepada peneliti, yang selanjutnya akan dilakukan tabulasi. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan alat bantu software SPSS, dan pengujian yang dilakukan yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis baik itu secara parsial maupun simultan, dan yang terakhir adalah uji koefisien determinasi dimana uji ini bertujuan untuk mengetahui sumbangsih dari variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Singkat Hotel The Acacia Anyer Serang-Banten

Hotel Acacia & Resort beralamat di Jl. Raya Karang Bolong Km. 138, Serang Banten, Anyer, Serang yang menyediakan 28 kamar bergaya Eropa yang dilengkapi dengan fasilitas yang nyaman untuk bersantai seperti, kolam renang, bar tepi sungai, dan tempat terbuka yang dapat menampung 200 orang. Menghadap Pantai Karang Bolong dan Gunung Krakatau, Hotel Acacia Anyer adalah pilihan yang sempurna untuk liburan yang mewah dan pertemuan bisnis.

Uji validitas dan reliabilitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel maka dikatakan valid. Hasil pengujian validitas tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji validitas

Variabel	Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1_1	0,601	0,284	Valid
	X1_2	0,334	0,284	Valid
	X1_3	0,521	0,284	Valid
	X1_4	0,488	0,284	Valid
	X1_5	0,507	0,284	Valid
	X1_6	0,395	0,284	Valid
	X1_7	0,435	0,284	Valid
	X1_8	0,393	0,284	Valid
	X1_9	0,429	0,284	Valid
	X1_10	0,324	0,284	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2_1	0,298	0,284	Valid
	X2_2	0,709	0,284	Valid
	X2_3	0,489	0,284	Valid
	X2_4	0,606	0,284	Valid
	X2_5	0,521	0,284	Valid
	X2_6	0,587	0,284	Valid
	X2_7	0,344	0,284	Valid
	X2_8	0,340	0,284	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja	X2_9	0,296	0,284	Valid
	X2_10	0,314	0,284	Valid
	Y_1	0,532	0,284	Valid
	Y_2	0,680	0,284	Valid
	Y_3	0,459	0,284	Valid
	Y_4	0,391	0,284	Valid
	Y_5	0,711	0,284	Valid
	Y_6	0,640	0,284	Valid
	Y_7	0,502	0,284	Valid
	Y_8	0,649	0,284	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26

Tabel 1 memperlihatkan bahwa masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,284) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid seluruhnya. Selanjutnya, uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Realibilitas diukur dengan uji statistic Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari nilai signifikan yaitu 0,60. Uji reliabilitas tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji reliabilitas

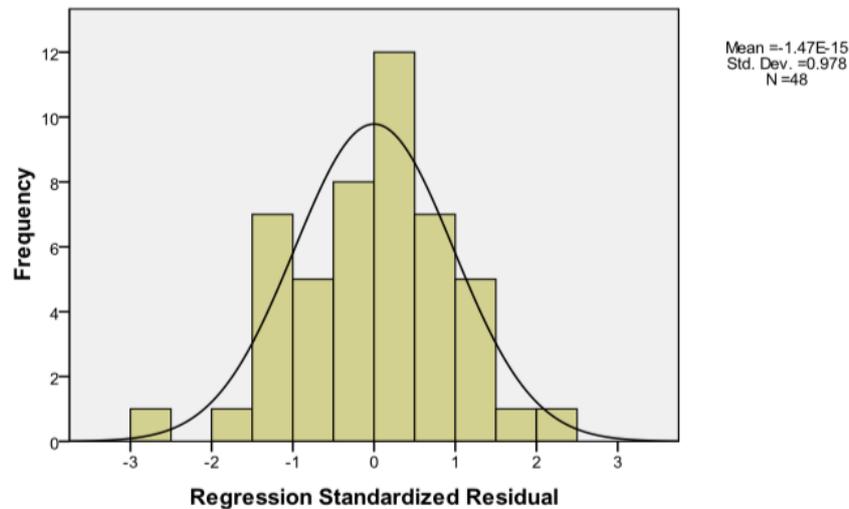
Variabel	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja (X1)	0,646
Motivasi Kerja (X2)	0,636
Kinerja Karyawan (Y)	0,651

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian hasil Nilai Cronbach's Alpha tersebut dibandingkan dengan kriteria, yaitu : jika nilai cronbach's alpha > dari koefisien korelasi 0,6 (scale of thumb, nunally) maka instrumen tersebut dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji asumsi klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan untuk melihat distribusi data dalam model penelitian. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Grafik histogram

Gambar 1 memperlihatkan hasil pengujian normalitas dengan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (*bell shaped*), yang berarti dalam pengambilan keputusannya dikatakan normal apabila grafik histogram tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram pada Gambar 1 membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel. Salah satunya adalah dengan cara melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terikatnya seperti terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

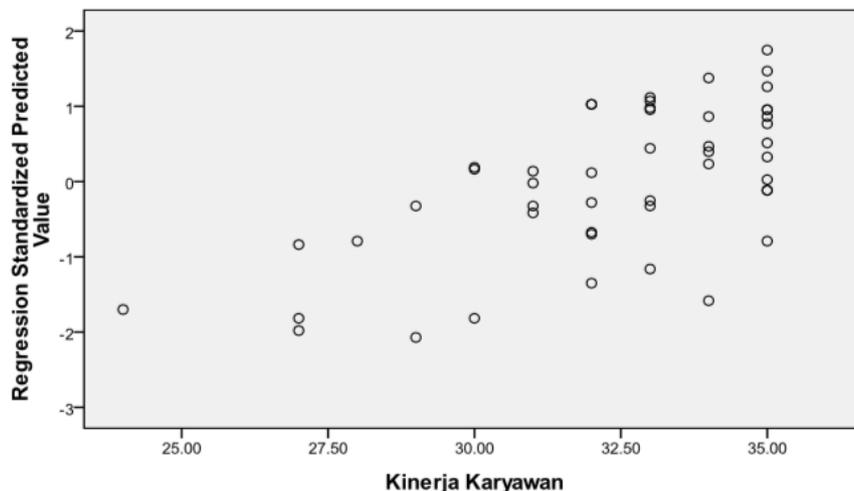
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Lingkungan Kerja (X1)	.945	1.058
Motivasi Kerja (X2)	.945	1.058

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 26

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) diperoleh 1,058 hasil keputusan untuk uji multikolinieritas adalah jika nilai tolerance (0,945) multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance and Variance Inflation (VIF) yang mendekati angka 1 mencerminkan tidak ada multikolinieritas. Selanjutnya yaitu uji heterokdastisitas, heterokdastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya, dengan asumsi jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*poin-poin*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada

sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Uji heterokedastisitas

Berdasarkan pada Gambar 2 uji heterokedastisitas dihasilkan adalah tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji hipotesis parsial dan simultan

Uji t atau parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen, sedangkan dalam uji F atau simultan atau bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependennya. Untuk melihat uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji parsial

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.367	5.378		.812	.421
1 Lingkungan Kerja (X1)	.200	.085	.276	2.353	.023
Motivasi Kerja (X2)	.479	.108	.522	4.449	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel 4, maka dapat diketahui apakah sebenarnya Lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan hasil perhitungan yang didapat adalah $dk\ n-2\ (48-2 = 46)$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,013 sedangkan t_{hitung} sebesar 2,353 maka Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}\ (2,353 > 2,013)$ dengan tingkat signifikansi sebesar

0,023 ($0,023 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Acacia Anyer Serang-Banten. Demikain pula, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t_{tabel} sebesar 2,013 sedangkan t_{hitung} 4,449 maka motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,449 > 2,013$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Acacia Anyer Serang-Banten. Selanjutnya untuk uji F atau uji simultan dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5. Uji simultan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	138.166	2	69.083	15.983	,000 ^a
Residual	194.501	45	4.322		
Total	332.667	47			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 26

Setelah pengujian dilakukan diperoleh $F_{hitung} = 15,983$ sedangkan nilai F_{tabel} ($df = n-k-1 = 48-2-1 = 45$) sebesar 3,204 dengan taraf nyata sebesar 0,05, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,983 > 3,204$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Acacia Anyer Serang-Banten.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh suatu variabel atau lebih bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi dilihat pada R square yang dikali 100% dan untuk hasilnya dapat dilihat sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\%$, dimana KD adalah koefisien determinasi, sedangkan r^2 adalah kuadrat koefisien korelasi.

Tabel 6. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.389	2.07900

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber : Data diolah SPSS 26

Dari perhitungan pada Tabel 6 diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R²) R-Square sebesar 0,415. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) mempengaruhi sebesar 41,5% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H1) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Acacia Anyer Serang-Banten. Hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan uji t, didapat hasil thitung > ttabel ($2,353 > 2,013$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,023 ($0,023 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Acacia Anyer Serang-Banten sedangkan nilai korelasi sebesar 0,331 pada tabel interpretasi koefisien korelasi angka ini berada pada posisi rentang antara 0,20-0,399 dan mempunyai tingkat pengaruh yang rendah, artinya nilai Lingkungan kerja (X1) semakin menurun maka kinerja karyawan (Y) akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terbaru yang dilakukan oleh Fauji & Damaihati (2023) yang memberikan pernyataan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, demikian pula Abd Ali & Qassem (2023) dan Sariköse & Göktepe (2022) dengan pernyataan yang sama yaitu apabila lingkungan kerja mendukung aktivitas karyawan maka akan secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja sehingga dapat memberikan dampak yang positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Acacia Anyer Serang-Banten. Hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan uji t, didapat hasil thitung > ttabel ($4,449 > 2,013$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Acacia Anyer Serang-Banten sedangkan nilai korelasi sebesar 0,553 pada tabel interpretasi koefisien korelasi angka ini berada pada posisi rentang antara 0,40-0,599 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya nilai motivasi semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang memberikan pernyataan bahwa motivasi kerja sangat penting bagi karyawan sehingga dapat memberikan dampak yang positif dan signifikan pada peningkatan kinerja karyawan (Wandi, 2022; Sari et al., 2023; Alhamidi, 2023; Suriadarma, 2023). Dengan demikian jika organisasi atau para manajer dapat memberikan motivasi terhadap karyawannya maka ini akan membantu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H3) terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Acacia Anyer Serang-Banten. Hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan uji F didapat hasil Fhitung > Ftabel ($15,983 > 3,204$) dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Acacia Anyer Serang-Banten. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Ningsih et al. (2022) dan Sabarofek (2022) yang memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam bekerja. Organisasi harus tetap memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan agar karyawan semakin terpacu untuk menjadi yang terbaik dalam melakukan tugas yang diembannya. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan pekerjaan atau kegiatan yang dapat memacu karyawan agar mereka termotivasi untuk terus berprestasi berupa pekerjaan yang memiliki tingkatan kesulitan yang lebih tinggi dan jika telah menyelesaikan satu tugasnya maka disertai dengan memberinya reward atau pengakuan jika pekerjaan yang dibebankan padanya telah selesai dilakukan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah dan mengganti variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai diluar disiplin dan motivasi, selain itu juga disarankan untuk penelitian 79 selanjutnya dapat diperdalam dan dilengkapi dengan kuesioner terbuka, mengingat masih banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Ali, H. K., & Qassem, W. J. (2023). Impact of work environment on nurses' job performance in Al-Nassiryah City Hospitals, Iraq. *Rawal Medical Journal*, 48(2), 506-506.
- Alhamidi, E. M. A. (2023). Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 88-96.
- Amperawati, E. D. (2022). E-Commerce Consumer Satisfaction Analysis: A Study on the Shopee Platform. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 938-951.
- Amperawati, E. D. (2022). Review of Using Instagram Social Media as a Promotional Media on Online Shop Trustworth. id. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1328-1337.
- Amperawati, E. D. (2023). Analysis of Corporate Image in Mediating the Influence of Social Media Marketing and Visitor Value on Visitor Loyalty Lembang Begonia Flower Park, Indonesia. *Business, Management and Economics Engineering*, 21(1), 356-366.
- Amperawati, E. D., Krisnanda, R., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2022, December). Kinerja Layanan Hotel Bintang Empat Kota Bandung-Jawa Barat Di Era New Normal. In *Seminar Nasional Kepariwisataaan (SEHORITA)# 3 2022*.
- Amperawati, E. D. (2020). Optimalisasi Reputasi Perusahaan Melalui Kinerja Layanan Hotel Di Industri Hospitalitas.
- Amperawati, E. D., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2020). The role of service performance mediating the effect of management commitment to service quality structure on reputation of hospitality industry companies in West Java. *Management Science Letters*, 10(12), 2870-2874.
- Bustomi, T., Turmuzi, D., & Chaidir, J. (2020, March). Implementation Strategy of Village Fund Distribution Policy: Development of Rural in Serang District. In *International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019)* (pp. 228-238). Atlantis Press.
- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time

- Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J. (2022). Management of Village Funds for Development in Serang District (Case Study in Teluk Terate Village). *PINISI Discretion Review*, 5(2), 417-426.
- Chaidir, J. (2022). *Model Problem Based Learning Dalam Pembelajaran Menulis Teks Eksplanasi Berpola Kausalitas Dan Hubungannya Dengan Berpikir Kritis Peserta Didik Kelas Viii Smpn 1 Kramatwatu* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Chaidir, J. (2023). Contemporary Organizational Management in the Modern Era and Its Implications in Modern Organizational Management. *Migration Letters*, 20(S4), 1103-1113.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). Development of Data Management in the Implementation of Electronic-based Government in Serang Regency. *International Journal of Community and Cooperative Studies*, 11(1), 17-25.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). Network Infrastructure Development in Serang District. *International Journal of Management Technology*, 10(1), 11-19.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). The Development of Serang District Government Business Process Mapping. *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research*, 11(2), 12-19.
- Chaidir, J., Haerofiatna, H., Kania, D., & Wahyudi, W. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 7(1), 30-45.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Fauji, A., & Damaihati, S. (2023). Efek lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 74–80.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Electronic-based Governance System Risk Management in Serang District. *International Journal of Business and Management Review*, 11(5), 57-66.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Regional Regulations: Implementation of Electronic-based Government System. *European Journal of Business and Innovation Research*, 11(3), 61-69.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Smart City Master Plan for the Government of Serang Regency. *Global Journal of Human Resource Management*, 11(3), 1-11.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kania, D. (2022). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan pada Hotel Grandia Bandung. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 5(1), 95-105.
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-20.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Nawawi. (2016). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gajah Mada University Press.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Notoadmodjo, S. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Nuryasin, I., Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, (41)1.
- Regiasa, T. (2022). Pengaruh Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Kapur Pada Pt. Surya Besindo Sakti Di Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 268-276.
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Instrinsik, Dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 750-759.
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kualitas Aparatur dan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tunjung Teja Kabupaten Serang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Periklanan Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Menabung Pada Pt. Bpr Kabupaten Serang. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis (The Indonesian Journal of Management & Accounting)*, 11(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sabarofek, S. M. (2022). the Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Cakrawala Management Business Journal*, 5(1), 42-52.
- Sari, I. S., Lisnawati, L., & Paramita, M. P. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 81–87.
- Sariköse, S., & Göktepe, N. (2022). Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. *Journal of Clinical Nursing*, 31(5-6), 633-641.
- Sedarmiyanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). Pemasaran Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-23.
- Suriadarma, E., David Ramdanyah, A., & Mumtazah Damarwulan, L. (2023). Mediasi komitmen organisasi pada kompetensi kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga penyuluh. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 97–109.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. *ECo-Buss*, 4(2), 265-273.

- Wahyudi, W., Rozi, A., & Putry, M. (2022). Kompetensi dan kinerja karyawan: Peran moderasi iklim organisasional. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 21(2), 165-176.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30.
- Widodo, E. S. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.
- Wirtadipura, D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT SDN Cilayang Guha. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(1), 183-192.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 354-363.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(2), 323-332.
- Wirtadipura, D., Madhakomala, R., & Supriyati, Y. (2020). The Evaluation Impact Program of Open Selection on High Leadership Position Career Employee in Banten Provincial Government.