



## Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Horison Grand Serpong

Diajeng Ramadhani <sup>1\*</sup>, Maghfiroh Yanuarti <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\*Corresponding author: diajengramadhani@gmail.com

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Diterima : Februari 2024

Disetujui : Maret 2024

Diterbitkan : April 2025

#### Keywords:

Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to find out the influence of work motivation and work environment on employee performance at the Horison Grand Serpong". The research method used is a quantitative method. The population in this study was all 85 employees of the Horison Grand Serpong. The sampling technique uses a saturated sample technique by taking the entire population of 85 people as respondents. Data collection methods are observation and questionnaires. The data analysis methods used were validity tests, reliability tests, class assumption tests, simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient tests (R), determination tests (R Square), and hypothesis tests (t test and F test). The research results show that Work Motivation partially has a significant effect on Employee Performance with the regression equation  $Y=3.186+0.077$ . The work environment partially has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 3.332 + 0.081$ . Work Motivation and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation  $Y = 3.184 + 0.087X_1 + 0.103X_2 + \alpha$  and an influence contribution of 65.2%, the hypothesis test obtained a value of  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  or  $(76.712 > 3.108)$ .*

#### Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Horison Grand Serpong. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Horison Grand Serpong sebanyak 85 orang. Teknik sampling menggunakan teknik sample jenuh dengan mengambil seluruh jumlah populasi yang berjumlah 85 orang sebagai responden. Metode pengumpulan data observasi dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasih, uji regresi linier sederhana dan ganda, uji koefisien korelasi (R), uji determinasi (R Square), dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y=3,186+0,077 X_1$  dan kontribusi pengaruh sebesar 49,4%, uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $(3,761 > 1,989)$ . Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 3,332 + 0,081X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 59,2%, uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $(6,102 > 1,989)$ . Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 3,184 + 0,087X_1 + 0,103X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 65,2%, uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau  $(76,712 > 3,108)$ .



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

## PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi yang semakin maju, terlebih lagi dengan majunya sektor industri pariwisata di berbagai negara. Sektor pariwisata merupakan sektor yang potensial untuk dikembangkan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah. Hal ini menjadi peluang bagi para industri hotel untuk semakin mengembangkan bisnis hotelnya. Industri perhotelan menawarkan jasa pelayanan dengan memberikan fasilitas jasa penginapan kamar, menyediakan makanan dan minuman, serta segala fasilitas yang disediakan oleh pihak hotel yang diberikan kepada para tamu.

Persaingan dalam industri perhotelan yang semakin ketat telah memberikan efek positif bagi manajemen hotel. Sebuah hotel tentu akan terus melakukan pelayanan terbaik dengan melakukan perbaikan-perbaikan baik dari segi fasilitas ataupun sumber daya manusia agar nantinya dapat memberikan pelayanan terbaik untuk para tamu. Industri hotel mempunyai tujuan yaitu mendapatkan pendapatan seoptimal mungkin melalui pemenuhan kebutuhan dan keinginan tamu (*guest need & wants*). Kepuasan tamu menjadi sasaran pelayanan untuk membentuk citra hotel yang baik dan sekaligus menjamin keberadaan hotel dalam jangka panjang. Hal ini tentu membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan untuk membantu dalam melayani para tamu.

Horison Grand Serpong merupakan hotel bintang 4 yang terletak di Jl. MH Thamrin, Panungganan Utara, Kebon Nanas, Serpong, Kota Tangerang. Hotel ini mengalami Rebranding pada tahun 2018 dan dikelola oleh PT. Metropolitan Golden Management. Kini Horison Grand Serpong memiliki 85 orang karyawan. Dengan tingkat jumlah karyawan yang ada, maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja setiap karyawan pada Horison Grand Serpong agar dapat memberikan hasil yang terbaik. Dalam hal ini faktor individu yaitu motivasi kerja dan faktor lingkungan kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan agar tujuan dan target perusahaan dapat tercapai. Menurut Budiasa (2021:15) kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

Sedangkan Achim et al. dalam abbas, dkk (2021:50) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sekumpulan keadaan kebutuhan individu yang perlu dipuaskan dan, oleh karena itu, mendorong, memicu, dan menyebabkan individu melakukan serangkaian pekerjaan untuk memuaskan mereka. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Begitu seseorang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apa pun untuk mencapai serangkaian tujuan (Umeozor, 2018). Menurut Sekhar et al. dalam Ajabar (2021:50) menjelaskan bahwa motivasi kerja individu berpengaruh langsung terhadap performansi dan kesigapan individu maupun kelompok dan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Individu yang memiliki motivasi kerja akan lebih sigap dalam pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik dibandingkan individu yang tidak bermotivasi kerja.

Menurut McClelland dalam Robbin dan Judge (2017:162), mengemukakan bahwa motivasi memiliki 3 indikator yaitu Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*), Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*), dan Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*). Berdasarkan hasil wawancara awal pada HRD Horison Grand Serpong. Terdapat beberapa masalah yang terjadi pada karyawan, salah satu permasalahannya adalah motivasi kerja. Dimana tingkat motivasi kerja di perusahaan masih belum maksimal seperti tingkat prestasi karyawan yang masih kurang, hubungan baik antar karyawan yang belum maksimal. Hal ini didukung dari hasil pra-survey yang dilakukan kepada 30 orang karyawan sebagai responden dalam pra-survey yaitu Kebutuhan akan Berprestasi (*Need for Achievement*), yang disebabkan oleh tingkat prestasi karyawan yang masih kurang maksimal dimana tingkat

semangat para karyawan untuk berusaha bekerja keras dalam mencapai prestasi yang baik saat bekerja masih kurang hanya 33% dan semangat untuk mengembangkan kemampuan potensi diri yang juga belum maksimal yaitu hanya 40%. Selain itu, pada indikator Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*) yaitu pada pernyataan “Saya selalu mendapatkan pujian dan motivasi untuk bekerja dari pimpinan saya” masih belum maksimal yang didukung dari hasil pra-survey yang hanya 63%. Tingkat dorongan untuk mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja dirasa masih belum maksimal juga. Hal ini disebabkan kurangnya bantuan atau motivasi antar rekan kerja didukung dari hasil pra-survey yang hanya 37%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat karyawan masih kurang yang menimbulkan berkurangnya kinerja karyawan dan semangat kerja menurun.

Selain itu, pada indikator Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*) yaitu menjadi pemimpin yang baik dan sebagai contoh untuk karyawan lain sebesar 47% dimana selalu mengembangkan ide baru dalam kegiatan kerja untuk mendapatkan jabatan yang tinggi hanya sebesar 43%. Dari hasil pra-survey motivasi kerja yang dimiliki Horison Grand Serpong hanya 44%. Hal tersebut diartikan bahwa motivasi kerja masih rendah. Menurut Pranata dan Cipta (2022) dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bagi perusahaan motivasi merupakan alat penggerak dan kekuatan dalam mengarahkan dan mengendalikan para karyawan agar mau bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, Marnisa dan Idrus (2021:29). Selain faktor motivasi kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja.

Menurut Indrasari (2017:4) lingkungan kerja yang kondusif akan mencerminkan iklim organisasi yang kondusif bagi pencapaian kinerja dan akan memberikan kehidupan kerja yang berkualitas (*quality of work life*). *Quality of work life* ditujukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti terlalu berdempetannya suatu divisi sehingga membuat karyawan kurang berkonsentrasi dan juga ruangan kerja yang membuat karyawan kurang bebas dalam bergerak, karyawan seakan-akan terpaksa dalam menjalankan tugasnya, karena tidak adanya kenyamanan dalam lingkungan kerjanya. Karyawan dan atasan sering tidak sinkron dalam penerapan kebijakan dan pengambilan keputusan di dalam organisasi. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2019:22) terdapat indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang yang dibutuhkan, kemampuan untuk bekerja, dan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Dari hasil pra-survey lingkungan kerja non-fisik yang dimiliki Horison Grand Serpong hanya 43% hal tersebut diartikan bahwa lingkungan kerja non-fisik masih rendah. Sedangkan, menurut Irwan dan Irfan (2021:221) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan kegiatan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya, Mangkunegara (2017:9). Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai atau karyawan (Hasibuan, 2019:94). Sehingga dengan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat memberi sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja

dan kemajuan perusahaan. Dari permasalahan yang terjadi di Horison Grand Serpong peneliti menduga faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi penyebab terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan optimal, berarti mereka mempunyai kemungkinan besar mudah memberikan hasil yang memuaskan kepada perusahaan dan perusahaan akan mudah mencapai apa yang menjadi tujuannya. Kinerja dibutuhkan perusahaan guna untuk menambahkan kreatifitas para karyawan perusahaan tersebut. Jadi untuk mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, perusahaan harus memberikan arahan kepada para karyawan bagaimana cara untuk mengerjakan pekerjaan yang baik.

## KAJIAN LITERATUR

### Motivasi

Menurut Kessi (2019:9) Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *mover*, yang berarti menggerakan (*to move*). Jadi motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan yang diharapkan sebelumnya. Menurut Sunyoto dalam Bambang, dkk (2020:1) Motivasi Kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Achim et al. dalam Ajabar, dkk (2021:50) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sekumpulan keadaan kebutuhan individu yang perlu dipuaskan dan, oleh karena itu, mendorong, memicu, dan menyebabkan individu melakukan serangkaian pekerjaan untuk memuaskan mereka. Motivasi Kerja menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan semakin semangat dalam melakukan pekerjaannya.

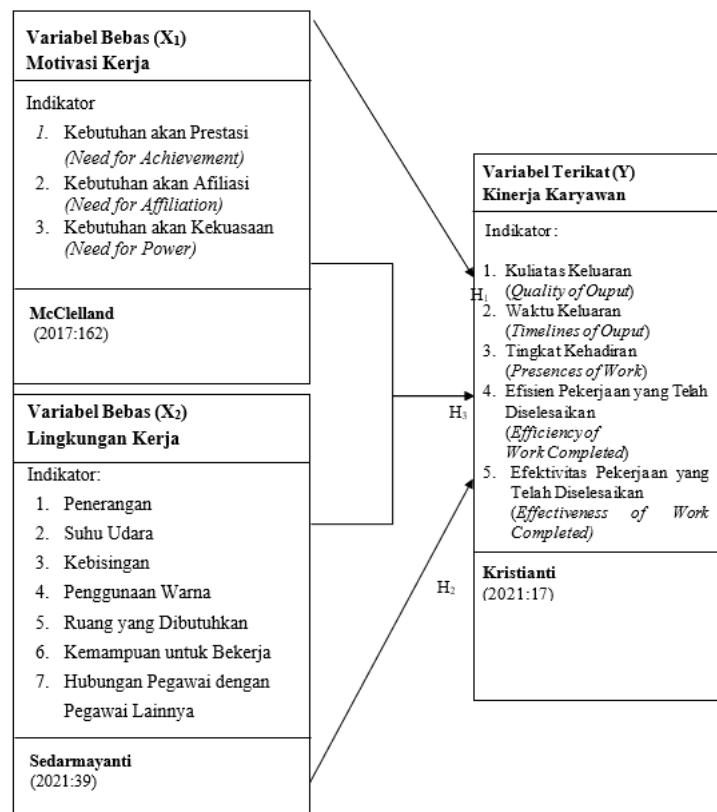
### Lingkungan Kerja

Menurut Khaeruman, dkk (2021:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya pada saat jam kerja. Menurut Sedarmayanti dalam Budiasa (2021:39) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito dalam Irawati dan Farradia (2021:55) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Herlinda et.al (2021:122) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:9) pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Sinambela (2018: 481) kinerja karyawan adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019:94) mengemukakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu

tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Horison Grand Serpong
- H2: Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Horison Grand Serpong
- H3: Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap lingkungan kerja pada Horison Grand Serpong.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:20) penelitian asosiatif adalah penelitian yang menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini dilakukan di Hotel Horison Grand Serpong yang beralamat di Jl. MH. Thamrin KM 2.7, RT.007/RW.001, Panunggangan Utara, Serpong, Kota Tangerang, Banten 15143. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Hotel Horison Grand Serpong pada tahun 2024 dengan jumlah populasi sebanyak 85 orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2017: 85). Maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan Hotel Horison Grand Serpong yang berjumlah 85 orang. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *Likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Untuk melihat kejelasan pengaruh variabel bebas dalam hal ini Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), penelitian

ini menggunakan beberapa analisis kuantitatif. Dimana, analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh, dan signifikansi pengaruh tersebut. Menurut Sugiyono (2019:55) "Metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 1. Uji Regresi Linear sederhana variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Beta			
1	(Constant)	13,743	3,186	4,314	,000
	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	,689	,077	,703	8,993
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear Tabel 1 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,186 + 0,077X_1$ . Dimana : Nilai Konstanta persamaan di atas sebesar 3,186 menyatakan bahwa tanpa Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 3,186 atau jika nilai Motivasi Kerja = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 3,186. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,077. Hal ini berarti bahwa jika setiap penambahan satu-satuan nilai Motivasi Kerja, maka nilai Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,077. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh variabel  $X_1$  terhadap Y. Berdasarkan nilai signifikansi, Nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 2. Uji Regresi Linear sederhana variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Beta			
1	(Constant)	5,846	3,332	1,755	,083
	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	,890	,081	,769	10,965
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear Tabel 2 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,332 + 0,081X_2$ . Dimana : Nilai Konstanta persamaan di atas sebesar 3,332 menyatakan bahwa tanpa Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 3,332 atau jika nilai Lingkungan Kerja = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 3,332. Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,081. Hal ini berarti bahwa jika setiap penambahan satu-satuan nilai Lingkungan Kerja, maka nilai Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,081. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh variabel  $X_2$  terhadap Y. Berdasarkan nilai signifikansi, Nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Beta			
1 (Constant)	3,047	3,184		,957	,341
Motivasi Kerja (X1)	,328	,087	,334	3,761	,000
Lingkungan Kerja (X2)	,627	,103	,542	6,102	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 3 didapat regresi sebagai berikut :  $Y = 3,184 + 0,087X_1 + 0,103X_2$

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,184 diartikan jika variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,184 satuan.
- 2) Nilai 0,087 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,087 satuan.
- 3) Nilai 0,103 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan satu-satuan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,103 satuan.

### **Uji Koefisien Korelasi (R)**

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations		
	Motivasi Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	85
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,703 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	85

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4 di atas, diperoleh nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,703 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang Kuat berdasarkan pada Interval koefisien pada skala (0,600 – 0,799). Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kekuatan hubungan Motivasi Kerja memiliki tingkat hubungan yang Kuat terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Correlations	
		Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	,769**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	85	85
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,769**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	85	85

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 5 di atas, diperoleh nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,769 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang Kuat berdasarkan pada Interval koefisien pada skala (0,600 – 0,799). Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kekuatan hubungan Lingkungan Kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji Koefisien Korelasi (R) Berganda

**Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,807 <sup>a</sup>	,652	,643	2,995	,652	76,712	2	82	,000

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,807 artinya variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan pada nilai interval koefisien korelasi berada pada skala (0,800 – 1,000).

### Uji Koefisien Determinasi (R Square)

**Tabel 7. Hasil Analisis Determinasi Secara Parsial antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 <sup>a</sup>	,494	,487	3,590

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,494, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki kontribusi perngaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49,4% sedangkan sisanya 50,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Analisis Determinasi Secara Parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 <sup>a</sup>	,592	,587	3,224
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2)				

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,592, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi perngaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59,2% sedangkan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 9. Hasil Analisis Determinasi Secara simultan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 <sup>a</sup>	,652	,643	2,995
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)				

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,652, maka dapat disimpulkan bahwa nilai variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi perngaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 65,2% sedangkan sisanya 34,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

**Tabel 10. Hasil Hipotesis (Uji t) Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Beta			
1	(Constant)	3,047	3,184	,957	,341
	Motivasi Kerja (X1)	,328	,087	,334	3,761 ,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,627	,103	,542	6,102 ,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Dari hasil output di atas pada tabel 10 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Nilai  $t_{hitung}$  Motivasi Kerja sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $3,761 > 1,989$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Dengan ini demikian Ha1 diterima dan Ho1 ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  Lingkungan Kerja sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,102 > 1,989$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Dengan ini demikian Ha2 diterima dan Ho2 ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## Uji Hipotesis secara simultan (Uji F)

**Tabel 11. Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1376,602	2	688,301	76,712	,000 <sup>b</sup>
	Residual	735,751	82	8,973		
	Total	2112,353	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $76,712 > 3,108$ ), hal ini juga diperkuat  $pvalue < Sig 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Horison Grand Serpong.

## KESIMPULAN

Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 3,186 + 0,077 X_1$ , Nilai Koefisien Korelasi Sederhana sebesar 0,703, Nilai Koefisien determinasi sebesar 49,4%, dan Uji Hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $3,761 > 1,989$ ) hal ini diperkuat dengan  $pvalue Sig < 0,050$  ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_01$  ditolak dan  $H_a1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Horison Grand Serpong.

Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 3,332 + 0,081 X_2$ , Nilai Koefisien Korelasi Sederhana sebesar 0,769, Nilai Koefisien determinasi sebesar 59,2%, dan Uji Hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,102 > 1,989$ ) hal ini diperkuat dengan  $pvalue Sig < 0,050$  ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_01$  ditolak dan  $H_a1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Horison Grand Serpong.

Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi linear berganda  $Y = 3,184 + 0,087 X_1 + 0,103 X_2$ , Nilai Koefisien Korelasi Berganda sebesar 0,807 Nilai Koefisien determinasi sebesar 65,2%. Uji Hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $76,712 > 3,108$ ) hal ini diperkuat dengan  $pvalue Sig < 0,050$  ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_01$  ditolak dan  $H_a1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Horison Grand Serpong.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. Riemba-Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(1), 183-196.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing

- Ajabar, D. Surya Abbas, F. Muafiq, dkk. (2021). Reinventing Human Resources Management : Creativity, Innovation and Dynamics. Yogyakarta: CV Diandra Primamitra Media
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101- 118.
- Azan, K., Zebua, A. M., Sukoco, J. B., dkk(2021). Manajemen Sumber Daya Manusia; Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan. Riau: CV. DOTPLUS Publisher.
- Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan. Jakarta: Zaida digital publishing.
- Budiasa, K.I. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
- Kessi, A. M. P. (2019). Motivasi, Kompetensi, dan Penguasaan Teknologi Informasi Pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen. Surabaya : Jakad Media Publishing.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus.Banten: CV. AA Rizky
- Kurniawan, B., Sri Hartono, dkk. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan cetakan ke 14. Bandung : PT remaja Rosdakarya.
- Masriah, I., Fauzi, R. D., & Kustini, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Adiperkasa Di Jakarta Pusat. Jurnal Ekonomi Efektif, 4(3).
- Muhfizar, & Saryanto. (2021). Pengantar Manajemen (Teori & Konsep). Bandung: Media Sains Indonesia.
- Nurdin, M.A., Erislan, & Ramlin S. (2023). Manajemen Kinerja Karyawan:Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja serta Lingkungan Kerja. Makassar: Mitra Ilmu
- Prahendratno, A., Harun Samsudin, dkk. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi). Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia
- Pratama, I. K. D. A. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di legian village hotel. Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 1(7), 1719-1731.
- Pratama, R. (2020). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Putri, A. Y., & Mani, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Hotel Liberta Kemang Jakarta. Dynamic Management Journal, 7(1), 89-103.
- Rahardjo, D. A. S. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1-114.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama

- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. IKRAITH-EKONOMIKA, 6(1), 22-32.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sunyoto, D., & Wagiman, W. (2023). Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja. Purbalingga: CV.Eureka Media Aksara
- Supriadi, A., Ani Kusumaningsih, dkk. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia.Tahta Media Group.
- Susilawati, N. M. D., & Mayasari, D. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. FIF Pos Negara. Bisma: Jurnal Manajemen, 8(1), 108-117.
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., & Oktora, J. (2022).Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Parung. Jurnal SEMARAK, 5(2).
- Trang, I., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Pemberian Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Aston Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 11(3), 1270-1280.
- uyuthi, N. F., Lie, D., Nainggolan, N. T., Kadar, M. G., Purba, S., Butarbutar, M., & Mustar, M. (2020). Dasar-Dasar Manajemen: Teori, Tujuan dan Fungsi. Yayasan Kita Menulis.
- Yuliani Irma. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., dkk (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis). Bandung: Widina Bhakti Persada