

# PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PARK HOTEL JAKARTA SKRIPSI

*Cendy Bill Clinton*  
*STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

*Paryoto*  
*Akademi Pariwisata Indonesia (AKPINDO)*

## ABSTRACT

**Purpose-** The aim of this research is to find out the effect of motivation and work environment on employees's performance in Park Hotel

**Design/methodology/approach-** The Saturated sample are selected, excluding sample for validity test and reliability one. The descriptive and quantitative methods of analysis were implemente. The Calassic assumption, multiple regression, t-test, F-test and coorelation & determination-test were applied.

**Findings-** The Motivation and Work environment have effected the employees's performance. However, both variables have effected in low category, while by simultaneous, they are in moderate category.

**Research limitations-** The limitation of variables are the factor in this particular point.

**Practical implications-** The management need to improve both in motivation and work environment

**Keywords** *Rotation*, Motivation, work environment, work performance

## Latar Belakang

Pentingnya sumber daya manusia di suatu perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan harus bisa mengatur serta memberdayakan sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting internal yang ada di dalam perusahaan sebagai penggerak atau pelaksana setiap kegiatan operasional yang dijalankan perusahaan. Dalam penerapannya, sumber daya manusia pun memiliki tugas dan jabatan masing-masing sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing.

Salah satu industri yang membutuhkan sumber daya yang teratur adalah industri jasa di bidang perhotelan. Hotel merupakan suatu unit usaha dimana di dalamnya terdiri dari beberapa bagian yang disebut departemen. Setiap departemen memiliki karyawan yang harus memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan ini

berbeda sesuai dengan fungsi masing – masing departemen tersebut. Karyawan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut. Persoalan kinerja yang baik akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung sekali. Variabel yang dimaksud adalah motivasi dan lingkungan kerja. Dapat dikatakan pula bahwa secara tidak langsung kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja seseorang dan pada akhirnya kinerja perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan pekerjaannya maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Perusahaan haruslah menjadikan karyawan sebagai *asset*, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain sehingga diharapkan motivasi mereka tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Pada Park Hotel Jakarta sebagian dari kondisi - kondisi kondusif dalam menjaga motivasi karyawan itu juga sudah jadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia atau HRD nya. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi dan program *reward* untuk karyawan berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif yang bila diamati akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi. Misalnya adanya perbedaan usia pensiun yang lebih dini bagi karyawan *frontliners* serta penempatan karyawan yang hanya pada posisi atau bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama.

Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan

perusahaan. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri, dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin ekspos oleh perusahaan, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka. Kondisi itu bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh manajemen sumber daya manusia di perusahaan, akan dapat menjadi bumerang yang bisa merugikan perusahaan. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Park Hotel Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Park Hotel Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Park Hotel Jakarta.

## **Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis**

### **Motivasi**

Dibandingkan kepuasan kerja, motivasi lebih condong pada peranannya sebagai bagian penting dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai dengan memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Maksud manfaat di sini adalah tercapainya tujuan perusahaan. Ini berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan.

Menurut Hasibuan (1999) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan

semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Sementara Wexley dan Yuki dalam As'ad, (2001), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed* (motivasi adalah proses tingkah laku yang digerakkan dan diarahkan). Para manajer perlu memahami proses-proses psikologikal, apabila mereka berkeinginan untuk membina karyawan mereka secara berhasil, dalam upaya pencapaian sasaran-sasaran keorganisasian. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Ada faktor lain juga ikut mempengaruhi, seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan.

Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan

yang hendak dicapai. Kalau kita cermati antara kebutuhan, motivasi, perbuatan, atau tingkah laku tujuan dan kepuasan ada hubungan dan kaitan yang kuat. Tiap perbuatan senantiasa berkat adanya motivasi. Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah dicapai, maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Menurut Taylor (2009) menjelaskan tentang teori motivasi konvensional. Teori motivasi konvensional ini termasuk *content theory*, karena F.W. Taylor memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini, dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Jika besar imbalan ini bertambah, maka intensitas pekerjaannya pun akan dapat dipacu. Jadi, dalam teori ini pemberi imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2009), teori yang dikemukakan oleh David Mc. Clelland (1974) disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1. *Need for Achievement*. Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. *Need for Affiliation*. Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
3. *Need for Power*. Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

Pada kehidupan sehari-hari, ketiga kebutuhan tersebut akan selalu muncul pada tingkah laku individu, hanya kekuatannya tidak sama antara kebutuhan-kebutuhan itu pada diri seseorang. Apabila tingkah laku individu tersebut didorong oleh ketiga kebutuhan, tingkah lakunya akan menampilkan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berprestasi akan tampak sebagai berikut : 1) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif. 2) Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya. 3) Memilih risiko yang moderat (sedang) di dalam perbuatannya. 4) Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.
2. Tingkah laku yang didorong oleh kebutuhan persahabatan akan tampak sebagai berikut : 1) Lebih

memerhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya daripada tugas-tugas yang ada pada pekerjaannya. 2) Melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana lebih kooperatif. 3) Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain; dan 4) Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.

3. Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berkuasa akan tampak sebagai berikut : 1) Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta. 2) Sangat aktif menentukan arah kegiatan organisasi tempat berada. 3) Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise. 4) Sangat peka terhadap struktur pengaruh antarpribadi dari kelompok atau organisasi.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi**

Dalam Sutrisno (2009) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor *intern* dan *ekstern* yang berasal dari karyawan.

1. *Factor intern* yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :
  - 1) Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk mempertahankan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk : a)

- Memperoleh kompensasi yang memadai; b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai; dan c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
  - 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.
  - 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: a) Adanya penghargaan terhadap prestasi; b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak; c) Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
  - 5) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadangkadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbedabeda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan yaitu : hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran, serta kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.
2. *Factor Ekstern*. Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, yaitu :
- 1) Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
  - 2) *Supervise* yang baik. Fungsi *supervise* dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila *supervise* yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.
  - 3) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini

akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

- 4) Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.
- 5) Peraruran yang fleksibel. Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga

tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Teori motivasi kepuasan sering dikenal dengan *Content Theory* yang salah satunya yaitu teori hirarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) dari Abraham Maslow dalam Greenberg dan Baron (1997). Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun *non* materi. Terdapat 5 pokok kebutuhan manusia yang paling mendasar, antara lain:

1. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*Physiological*), kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Teori ini bisa dikatakan sebagai suatu hal yang memang mendasari seseorang untuk melakukan sesuatu demi mendapatkan kebutuhan ini.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Safety Needs*), kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya. itu sendiri, seperti para buruh yang bekerja pada pabrik yang mengolah bahan kimia, mereka butuh rasa keamanan yang tinggi.
3. Kebutuhan sosial (*Social Needs*), kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikuti sertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan dalam organisasi.
4. Kebutuhan akan prestasi (*Esteem Needs*), kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam

statusnya seseorang serta prestise yang ditampilkannya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*), setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehannya) dan sering kali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun bawahan. Sedarmayanti (2009).

Lingkungan kerja menurut pendapat (Nitisemito, 2004 dalam Arida, 2012) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang :

Persyaratan Kesehatan Lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun kelompok. Dari pendapat beberapa para ahli 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 dapat bekerja dengan nyaman dan aman. Namun jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa bekerja secara nyaman dan aman.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja diantara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### **Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Wulan (2011)

Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010:6) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan, Amstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan dari pada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai. Menurut Bernardin dan Russel dalam

Ruky (2002) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.* Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

### **Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja berdasarkan periode waktunya adalah sebagai berikut :

1. Untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi karyawan atas kinerja pada periode waktu sebelumnya ( *to reward past performance* ).
2. Untuk memotivasi agar pada periode waktu yang akan datang kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan ( *to motivate future performance improvement* ).

### **Manfaat Penilaian Kinerja**

Manfaat penilain kerja antara lain adalah :

1. Sebagai unsur informasi dan data untuk pengambilan keputusan menaikkan atau menurunkan gaji.
2. Sebagai dasar informasi dan data untuk pengambilan keputusan mengenai status karyawan, pemutusan hubungan kerja dan lain sebagainya.
3. Sebagai dasar informasi dan data untuk kebijakan promosi.
4. Sebagai informasi dan data untuk penempatan-penempatan (*positioning*) karyawan pada tugas-tugas tertentu.
5. Sebagai dasar informasi dan data untuk menilai efektivitas setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan.
6. Sebagai dasar informasi dan data untuk memperkirakan kebutuhan akan pelatihan bagi karyawan dalam organisasi.
7. Sebagai dasar informasi dan data untuk mengevaluasi program latihan, efektivitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, mekanisme pengawasan dan *monitoring*, kondisi kerja, peralatan-peralatan kerja, dan kemampuan kerja karyawan.
8. Sebagai dasar informasi dan data untuk mengetahui aspek-aspek kompetensi yang masih perlu ditingkatkan oleh karyawan.
9. Sebagai dasar informasi dan data untuk memperbaiki dan mengembangkan deskripsi pekerjaan (*job description*).

Hasil penilaian kinerja karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan



personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

### Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Malthis dan Jackson (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas Kerja. Standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

2. Kualitas Kerja. Standart ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (Standart kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

3. Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

### Penelitian Terdahulu

**Tabel 1 Penelitian Dahulu**

1.	Penulis	Aldo Herlambang Gardjito (2014)
	Judul	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Hasil analisis regresi linear berganda, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,660. Angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 66%, sedangkan sisanya sebesar 34% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.
2.	Penulis	Asriyanto Nur Abib (2013)
	Judul	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV.Kalika Intergraha di Semarang
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV.Kalika Intergraha di Semarang
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Hasil dari penelitian ini, di simpulkan seluruh variable bebas dalam penelitian ini, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variable terikat yaitu kinerja baik secara simultan maupun parsial.

### Hasil dan Pembahasan

#### Profil Responden

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara pendistribusian kuesioner. Penggunaan kuesioner merupakan hal yang pokok untuk pengumpulan data, pada penelitian survai. Tujuan pokok dalam kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survai, dan memperoleh informasi dengan realibilitas dan validitas setinggi mungkin. Hasil kesioner tersebut akan terjelma dalam angka-angka, tabel-tabel, analisa statistik dan uraian serta kesimpulan hasil

penelitian (Singarimbun, 1989). Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dengan menentukan skor pada setiap pertanyaan.

**Tabel 2 Skala Likert**

No	Skala keterangan	Poin
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik

berdasarkan jenis kelamin yang terlihat pada tabel 3 sebagai berikut :

**Tabel 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	65	65
Perempuan	35	35
Total	100	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 3 yang menjadi responden pada penelitian ini berjumlah 100 orang yang terdiri dari 65 orang laki-laki dengan presentase 65% dan 35 orang perempuan dengan presentase 35% yang artinya bahwa karyawan laki-laki di Park hotel jakarta lebih banyak daripada karyawan perempuan, hal ini dikarenakan operasional di Park Hotel membutuhkan lebih banyak karyawan, apalagi laki-laki untuk bekerja pada *night shift*. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia yang terlihat pada tabel 4 sebagai berikut :

**Tabel 4 Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
< 20 Tahun	17	17
21-25 Tahun	36	36
26-30 Tahun	24	24
31-35 Tahun	8	8
> 35 tahun	15	15
Total	100	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4 yang menjadi responden pada penelitian ini berjumlah 100 orang terdiri dari 17 orang berusia < 20 tahun dengan presentase 17%, 36 orang berusia 21-25 tahun dengan presentase 36%, 24 orang berusia 26-30 tahun dengan presentase 24%, 8 orang berusia 31-35 tahun dengan presentase 8% dan 15 orang berusia > 35 tahun dengan presentase 15%. Dari karakteristik berdasarkan usia dapat disimpulkan bahwa karyawan Park Hotel jakarta mayoritas berusia 21-25 tahun,

karena pada umumnya karyawan yang berusia 21-25 tahun lebih produktif dalam bekerja. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik masa kerja yang terlihat pada tabel 5 sebagai berikut :

**Tabel 5 Responden Berdasarkan masa kerja**

Masa kerja	Frekuensi	Presentase (%)
<2 Tahun	49	49
2-5 Tahun	38	38
> 5 Tahun	13	13
Total	100	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5 yang menjadi responden pada penelitian ini berjumlah 100 orang terdiri dari 49 orang dengan masa kerja < 2 tahun dengan presentase 49%, 38 orang dengan masa kerja 2-5 tahun dengan presentase 38% dan 13 orang dengan masa kerja > 5 tahun dengan presentase 13%. Dari karakteristik masa kerja dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di Park hotel jakarta dengan masa kerja < 2 tahun, hal ini disebabkan karena *turn over* karyawan yang cukup tinggi. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan pendidikan yang terlihat pada tabel 6 sebagai berikut :

**6 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SLTA	38	38
D1	30	30
D3	20	20
S1	12	12
Total	100	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 6 yang menjadi reponden pada penelitian ini berjumlah 100 orang terdiri dari 38 orang berpendidikan SLTA dengan presentase 38%, 30 orang berpendidikan D1 dengan presentase 30%, 20 orang

berpendidikan D3 dengan presentase 20%, dan 12 orang berpendidikan S1 dengan presentase 12%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir SLTA lebih mendominasi. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan status kepegawaian yang terlihat pada tabel 7 sebagai berikut :

**7 Tabel Responden Berdasarkan status kepegawaian**

Status Kepegawaian	Frekuensi	Presentase (%)
Permanen	40	40
Kontrak	60	60
Total	100	100

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 7 yang menjadi responden pada penelitian ini berjumlah 100 orang terdiri dari 40 orang berstatus kepegawaian karyawan permanen dengan presentase 40% dan 60 orang berstatus kepegawaian karyawan kontrak dengan presentase 60%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan kontrak di Park Hotel Jakarta lebih banyak daripada karyawan permanen, karena untuk menjadi karyawan permanen manajemen Park Hotel membutuhkan kinerja dan loyalitas karyawan yang baik terhadap perusahaan. Disamping juga ada masa kontrak selama minimal 1 tahun untuk *review* kinerja karyawan, apakah karyawan tersebut bias diangkat menjadi karyawan permanen.

**Tabel 8 Hasil pendapatan responden berdasarkan variabel motivasi (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari	29	29	40	40	24	24	7	7	-	-
2.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya akan perumahan yang layak	19	19	36	36	31	31	14	14	-	-
3.	Saya bekerja dengan nyaman karena adanya tunjangan	16	16	36	36	34	34	13	13	1	1
4.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai sebuah team work	31	31	44	44	21	21	2	2	2	2
5.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja saya	28	28	51	51	18	18	2	2	1	1
6.	Saya akan mendapatkan penghargaan jika saya bekerja sesuai target	14	14	44	44	35	35	6	6	1	1
7.	Pimpinan di Park Hotel Jakarta selalu memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang berprestasi	17	17	43	43	35	35	4	4	1	1
8.	Atasan saya memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai cara saya dalam mencapai target pekerjaan	24	24	51	51	21	21	4	4	-	-
9.	Atasan saya dapat menerima masukan atau mendapat dari bawahannya dalam mengambil keputusan	20	20	46	46	27	27	7	7	-	-

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan pada tabel 8 diketahui sebanyak 69 responden dengan frekuensi 69% memilih setuju pada pernyataan “Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari”. Artinya bahwa sebagian responden menyetujui bahwa gaji yang diberikan

oleh Park hotel jakarta mencukupi kehidupan sehari-hari mereka. Gaji yang diberikan untuk karyawan permanen maupun kontrak park hotel sudah memenuhi standar UMR

“Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya akan

perumahan yang layak”, sebanyak 55 responden dengan 55% memilih jawaban setuju pada pernyataan tersebut. Hotel menyediakan pinjaman untuk uang muka kredit rumah bagi karyawan permanen. Pada pernyataan pertama dan kedua ini sesuai dengan teori hirarki dari Feriyanto dan Triana (2015) Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, tempat tinggal, oksigen, tidur dan sebagainya.

Sebanyak 52 responden dengan frekuensi 52% menjawab setuju pada pernyataan “Saya bekerja dengan nyaman karena adanya tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, dan tunjangan hari raya yang saya terima”. Artinya bahwa Park Hotel Jakarta telah memberikan rasa aman terhadap para karyawannya dengan jaminan tersebut, sehingga dapat bekerja dengan tanpa rasa takut akan hal tersebut. Karena, Park Hotel Jakarta memberikan fasilitas asuransi ABDA, dan BPJS kepada semua karyawannya. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh Maslow dalam Sutrisno(2009), setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan dengan upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dengan memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan.

Sebagian besar untuk pernyataan “Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai sebuah team work” menjawab setuju dengan 75 responden dengan frekuensi 75%. Hal ini dikarenakan, setiap sebelum memulai shift bekerja dan setelah shift bekerja selalu ada *briefing* di setiap departemen, dan ditunjang dengan adanya minimal 1 orang *superior staff* seperti supervisor disetiap shift bekerja, sehingga seluruh kegiatan operasional terkontrol.

Pada pernyataan kelima “Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja saya” sebanyak 79 responden dengan frekuensi 79% memilih setuju pada pernyataan tersebut. Hubungan nyata yang dapat dilihat dan dirasakan disetiap departemen adalah rasa kekeluargaan yang selalu ditimbulkan setiap saat *briefing* dan training yang selalu diadakan seminggu tiga kali, dengan cara *sharing* yang bertujuan untuk meningkatkan rasa kebersamaan antara atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja. Pernyataan keempat dan kelima dibernarkan dalam teori Maslow dalam kebutuhan sosial (*Social Needs*), kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikuti sertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan dalam organisasi.

Dari pernyataan “Saya akan mendapatkan penghargaan jika saya bekerja sesuai target” sebanyak 58 responden dengan frekuensi 58% mengatakan setuju pada pernyataan tersebut. Hal ini terbukti di Park Hotel Jakarta karena adanya program *incentive* yaitu bonus uang tambahan bagi departemen *sales & marketing* yang mencapai target bulanan sebesar 10% dari total target, dan bagi departemen operasional lainnya diberikan bonus uang bagi staf yang bisa menjual harga kamar dan produk hotel lainnya dengan harga normal atau *publish rate*.

“Pimpinan di Park Hotel Jakarta selalu memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang berprestasi”, sebanyak 60 responden dengan frekuensi 60% memilih setuju pada pernyataan tersebut. Setiap tiga bulan sekali diadakan program *assesment* atau review kinerja karyawan oleh *human resource department*, untuk penentuan promosi bagi karyawan berprestasi. Pada pernyataan enam dan tujuh diatas dibenarkan oleh Maslow dengan kebutuhan akan prestasi

(*Esteem Needs*), kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya seseorang serta prestise yang ditampilkannya.

Sebanyak 75 responden dengan frekuensi 75% memilih setuju pada pernyataan “Atasan saya memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai cara saya dalam mencapai target pekerjaan”. Dengan adanya training yang dilakukan seminggu tiga kali, memberikan pelatihan terhadap karyawan bagaimana mengatasi masalah-masalah operasional dan bekerja sesuai SOP, sehingga semua karyawan dapat bekerja mandiri dan tidak menyusahkan karyawan lain. Secara tidak langsung perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk bekerja sesuai gayanya masing-masing namun sesuai prosedur yang berlaku.

Dari 100 responden sebanyak 66 responden dengan frekuensi 66% memilih setuju pada pernyataan “Atasan saya dapat menerima masukan atau pendapat dari bawahannya dalam mengambil keputusan”. Hal ini dikarenakan setiap 1 bulan sekali diadakannya *GM Table* yaitu seluruh supervisor dan staf dikumpulkan dan berdiskusi dengan *general manager hotel* mengenai operasional dan hal-hal lain yang menyangkut dan menunjang kelancaran operasional. Pada pernyataan delapan dan sembilan diatas dibenarkan oleh Maslow dalam kebutuhan aktualisasi diri yaitu merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing.

**Tabel 9 Hasil pendapatan responden berdasarkan variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Ruang kerja saya memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik untuk membantu saya berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan	13	13	56	56	25	25	6	6	0	0
2	Ruang kerja saya jauh dari kebisingan sehingga merasa nyaman dalam bekerja	13	13	46	46	33	33	8	8	0	0
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai	20	20	45	45	32	32	3	3	0	0
4	Hubungan dengan rekan kerja dalam lingkup departemen yang sama baik	22	22	52	52	25	25	1	1	0	0
5	Ruang kerja saya memiliki hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan atau rekan kerja	19	19	57	57	19	19	3	3	2	2
6	Park Hotel Jakarta menyediakan peralatan kerja yang lengkap untuk operasional kerja	17	17	55	55	22	22	6	6	0	0
7	Park Hotel Jakarta menyediakan fasilitas yang layak untuk karyawannya yang beristirahat	14	14	51	51	29	29	5	5	1	1
8	Peralatan kerja di Park Hotel Jakarta dapat Berfungsi dengan baik dan optimal	16	16	48	48	32	32	4	4	0	0

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 69% (69 responden) mengatakan setuju terhadap pernyataan “Ruang kerja saya memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik untuk membantu saya berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan”. Setiap

ruang kerja setiap departemen memiliki *exhaust fan* dan beberapa jendela yang membuat ruang kerja nyaman dan tidak pengap serta pencahayaan dari lampu ruangan yang cukup. Hal tersebut dibenarkan oleh Sedamayanti (2009) yang menyatakan tentang cahaya atau

penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan.

Pada pernyataan “Ruang kerja saya jauh dari kebisingan sehingga merasa nyaman dalam bekerja” sebanyak 59 responden dengan frekuensi sebesar 59% menjawab setuju. Hal ini dikarenakan lokasi hotel yang strategis yang hanya berdekatan dengan jalan besar, jauh dari konstruksi bangunan, stasiun kereta dan lainnya yang menimbulkan kebisingan. Hal tersebut dibenarkan oleh Sedamayanti (2009) yang menyatakan salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

Sebanyak 65 responden dengan frekuensi 65% menjawab setuju pada pernyataan “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai”. Park Hotel mempunyai perlengkapan yang standar untuk hotel berbintang tiga. Memiliki *trolley* untuk mengangkut barang-barang tamu, *wifi* berkecepatan tinggi, sistem komputer hotel menggunakan *PowerPro*, terdapat komputer dan *house phone* disetiap lantai, memiliki *stationary* yang cukup dan fasilitas *business center* yang lengkap seperti *scanner*, mesin fotokopi, printer, mesin fax, dan lain sebagainya. Serta didukung setiap 2 minggu sekali setiap departemen selalu mendata ulang perlengkapan operasional apa saja yang kurang dan sarana prasarana operasional apa yang rusak atau yang harus diganti.

“Hubungan dengan rekan kerja dalam lingkup departemen yang sama

baik”, pada pernyataan tersebut sebanyak 74 responden dengan frekuensi 74% menjawab setuju. Komunikasi internal departemen yang baik dibuktikan dengan selalu adanya *briefing* sebelum dan setelah *shift* bekerja, serta diskusi melalui grup di telepon pintar.

Mayoritas responden mengatakan setuju pada pernyataan kelima “Ruang kerja saya memiliki hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan atau rekan kerja” sebanyak 76 responden dengan frekuensi 76% menjawab setuju. Hal ini dikarenakan setiap tata letak ruangan departemen diatur berdekatan dengan hanya sekat pendek yang memisahkan satu karyawan dengan karyawan lainnya, untuk ruangan manajer biasanya dipisahkan hanya dengan pintu dan dinding namun masih dalam 1 ruang kerja

Pada pernyataan “Park Hotel Jakarta menyediakan peralatan kerja yang lengkap untuk operasional kerja” sebanyak 72 responden dengan frekuensi 72% menjawab setuju pada pernyataan tersebut. Hal ini dikarenakan setiap departemen disediakan *stationary* yang lengkap dan mesin-mesin yang dapat mendukung administrasi dan kegiatan operasional hotel.

Sebanyak 65 responden dengan frekuensi 65% menjawab setuju pada pernyataan “Park Hotel Jakarta menyediakan fasilitas yang layak untuk karyawannya yang beristirahat”. Hal ini ditunjang tempat istirahat berupa loker karyawan yang nyaman karena tersedianya sofa dan kursi-kursi untuk beristirahat.

Pada pernyataan terakhir “Peralatan kerja di Park Hotel Jakarta dapat Berfungsi dengan baik dan optimal” sebanyak 64 responden dengan frekuensi 64% menjawab setuju pada pernyataan tersebut. Peralatan kerja selalu dicek setiap *night shift* untuk operasional, dan untuk *back office* dilakukan perawatan dan pengecekan setiap awal bulan.

**Tabel 10 Hasil pendapatan responden berdasarkan variabel kinerja (Y)**

No	Pernyataan	5 (SS)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)			
		F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, rapi dan tuntas	19	19	59	59	19	19	2	2	1	1
2	Saya bersikap ramah kepada pelanggan perusahaan	11	11	62	62	25	25	2	2	0	0
3	Saya berpenampilan rapih dan sopan dilingkungan perusahaan	11	11	53	53	30	30	4	4	2	2
4	Saya mematuhi peraturan dan disiplin kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	15	15	54	54	29	29	0	0	2	2
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan bersedia mengerjakan tugas-tugas tambahan yang diberikan	25	25	56	56	16	16	3	3	0	0
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	32	32	45	45	16	16	7	7	0	0

Sumber: Data primer yang telah diolah

Sebagian besar untuk pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, rapi dan tuntas” mengatakan setuju dengan 78 responden dengan frekuensi 78%. Ini adalah jawaban terbanyak dari 100 responden. Karena adanya SOP dan *Job Description* yang jelas bagi setiap karyawan, dan hal ini juga dibenarkan Menurut Malthis dan Jackson (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu Kuantitas kerja (*Quantity*). Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

Pada pernyataan “Saya bersikap ramah kepada pelanggan perusahaan” sebanyak 73 responden dengan frekuensi sebesar 73% menjawab setuju. Sesuai visi perusahaan yaitu “*to be the most preferred hotel*” jadi seluruh karyawan diwajibkan ramah terhadap tamu agar tamu betah dan akan datang kembali.

Sebanyak 64 responden dengan frekuensi 64% menjawab setuju pada pernyataan “Saya berpenampilan rapih dan sopan dilingkungan perusahaan”. Park Hotel menyediakan semua perlengkapan seragam bagi karyawannya, dan mewajibkan karyawannya berpakaian rapi saat bekerja. Serta didukung layanan binatu untuk semua seragam karyawan hotel, agar seragam bersih dan rapi.

“Saya mematuhi peraturan dan disiplin kerja yang ditetapkan oleh perusahaan”, pada pernyataan tersebut sebanyak 69 responden dengan frekuensi

69% menjawab setuju. Hal ini dikarenakan pengawasan yang tinggi oleh atasan maupun departemen SDM dan karyawan akan dikenakan sanksi untuk setiap pelanggaran dalam bekerja. Pada pernyataan kedua, ketiga, dan keempat diatas menurut Bernardin dan Russel (1993) termasuk dalam 6 dimensi kinerja karyawan. Salah satunya adalah Kualitas Kerja (*Quality*) yaitu, merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan. Hal ini dibenarkan juga oleh Malthis dan Jackson (2006) dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kualitas kerja (*Quality*). Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (Standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

Sebanyak 81 responden dengan frekuensi 81% menjawab setuju pada pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan bersedia mengerjakan tugas-tugas tambahan yang diberikan” Loyalitas karyawan di Park Hotel adalah baik, karena jika Hotel ramai maka karyawan tidak segan-segan bekerja

lebih dari jam kerjanya untuk *back up* operasional dan juga karena rata-rata karyawan yang sudah selesai jam kerjanya tidak langsung pulang, melainkan selalu melakukan *briefing & sharing* ke sesama rekan kerja dan atasan. ini adalah jawaban terbanyak yang dipilih dari 100 responden.

Untuk pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat”, Hal ini dikarenakan tuntutan pelayanan yang cepat dan *excellent service* bagi tamu hotel, untuk menghindari tamu komplain. Sebanyak 77 responden dengan frekuensi 77% yang menjawab setuju. Pada Pernyataan kelima dan keenam diatas juga sesuai menurut Malthis dan Jackson (2006), dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mengenai ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

### Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pada tabel 11 uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20. Dengan menggunakan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05) diperoleh untuk variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*, di dapatkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi pada hasil pengujian di atas adalah 0,087 yang mana nilai signifikansi  $> 0,05$ . Dapat ditarik kesimpulan atas pengujian di atas bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	100

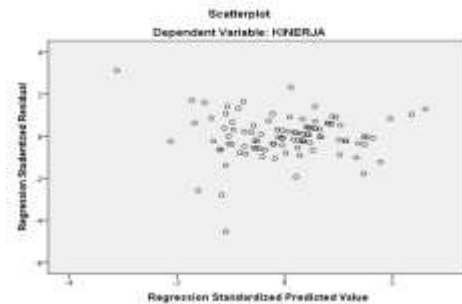
Tabel Lanjutan

Normal	Mean	0E-7
Parameters a, b	Std. Deviation	3,101
	Absolute	,125
Most Extreme Differences	Positive	,099
	Negative	-,125
Kolmogorov-Smirnov Z		1,253
Asymp. Sig. (2-tailed)		,087
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: SPSS 20 for windows

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik yang menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent variable*. Dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan)



hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebasek sama dengan nol.

**Tabel 12 Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	,653	1.532
Lingkungan Kerja	,653	1.532

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 20 for windows

Tabel di atas menjelaskan uji multikolinearitas dari penelitian ini, Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF

kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 untuk keempat variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

### Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas disalah satu variabel akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya. Jika Sig. atau signifikansi pada *Linearity* < 0,05 maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear antarvariabel.

**Tabel 13 Uji Linearitas berdasarkan deviation from Linearity**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja*Motivasi	113,569	1	113,569	14,833	0.000
Kinerja*Lingkungan Kerja	118.026	1	118.026	14,982	0.000

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dengan bantuan software SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikan  $X_1$  (Motivasi) pada linearity sebesar 0,000 dan nilai signifikan  $X_2$  (Lingkungan Kerja) pada linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel motivasi dan lingkungan Kerja terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linearitasnya terpenuhi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda. Hal ini terjadi karena variabel independen mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel Motivasi, dan variabel Lingkungan kerja dengan Kinerja disajikan pada tabel 14 sebagai berikut:

**Tabel 14 Model regresi linear berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	11,821	2,378	
1 Motivasi	,129	,071	,196
Lingkungankerja	,234	,082	,307

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 20 for windows

Dari tabel diatas dapat ditemukan bahwa model regresi yang dihasilkan adalah:  $Y = 11,821 + 0,129(\text{Motivasi})X_1 + 0,234(\text{Lingkungan Kerja})X_2$

1. Nilai konstanta = 11,821 memberikan arti bahwa kinerja karyawan akan bernilai 11,821 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0
2. Nilai motivasi kerja sebesar 0,129 memberikan arti bahwa jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,129
3. Nilai lingkungan kerja sebesar 0,234 memberikan arti bahwa jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1

satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,234.

Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa motivasi berbanding lurus dengan kinerja, lingkungan kerja berbanding lurus dengan kinerja.

### Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja maka perlu menggunakan uji F. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

**Tabel 15 Uji F**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145,772	2	72,886	8,772	.000 <sup>b</sup>
	Residual	805,938	97	8,309		
	Total	951,710	99			
a.	Dependent Variangble: kinerja					
b.	Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi kerja					

Sumber: SPSS 20 for windows

Dari tabel di atas, ditemukan nilai  $F_{hitung}$  adalah 8,772. Dengan menggunakan taraf nyata  $\alpha 5\% = (0,05)$ , dengan derajat kebebasan pembilang = 2 dan derajat kebebasan penyebut = 97, akan dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Dari informasi tersebut, diperoleh nilai  $F_{tabel}$ , yaitu  $F_{5\%(2,97)} = 3,09$ . Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,772 > 3,09$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada taraf nyata tersebut. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Park Hotel Jakarta.

Dengan demikian variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asriyanto Nur Abib (2013) dengan judul "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang" yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa hasil dari penelitiannya, di simpulkan seluruh variable bebas dalam penelitian ini, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variable terikat yaitu kinerja baik secara simultan maupun parsial.

### Uji Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja). Dengan melihat output SPSS, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

**Tabel 16 Uji Parsial dengan uji t**

	Model	T	Sig.
	(Constant)	4,970	,000
1	Motivasi	1,818	,072
	Lingkungan	2,848	,005

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : SPSS 20 for window

Berdasarkan hasil uji pada tabel 16 dapat diambil kesimpulan dari analisa tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji t untuk variabel  $X_1$  (Motivasi) diperoleh nilai signifikansi 0,072 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga  $0,072 > 0,05$ , yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian maka hipotesis pertama diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemungkinan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, karakteristik kerja, atau kepuasan kerja dapat lebih berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tentunya hal ini harus dibuktikan terlebih dahulu melalui penelitian lain atau berikutnya. Hal ini juga dapat dilihat dalam tabel deskriptif variabel motivasi kerja (tabel 5.8) yang menunjukkan pernyataan yang dipilih dengan pilihan “netral” dapat dikatakan tidak sedikit, artinya pilihan “netral” atau tidak memilih “setuju” atau “tidak setuju” rata-rata mencapai 25% dari total responden. Hasil diatas sama dengan penelitian terdahulu dari Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno dalam jurnalnya Manajemen dan Kewirausahaan (2008) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”. Dalam hasil penelitiannya membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tetapi belum tentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, Hal ini dapat terjadi karena karyawan

yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal. Belum optimalnya kerja seorang karyawan dibatasi oleh adanya kebijakan atasan misalnya berhubungan dengan waktu lembur, yaitu karyawan yang telah terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa manajemen telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional artinya apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat diselesaikan hari tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur. Tetapi pihak manajemen menentukan bahwa sesuai ketentuan yang ada hal tersebut tidak diperkenankan, akhirnya karyawan tersebut akan menyelesaikan pada hari berikutnya. Hal inilah yang salah satunya menjadi suatu pertimbangan dan alasan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dapat disimpulkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Park Hotel Jakarta, maka ada kemungkinan variabel lain yang berpengaruh lebih kuat seperti gaya kepemimpinan kepuasan kerja, dan lainnya yang harus diteliti kebenarannya.

2. Hasil uji t untuk variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja) diperoleh nilai signifikansi 0,005 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 sehingga  $0,005 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian maka hipotesis kedua diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan Park Hotel Jakarta

mempunyai desain bangunan yang modern minimalis dengan banyak jendela dan kaca, sehingga lingkungan kerja karyawan di sebagian besar departemen memiliki cahaya yang lebih dari cukup untuk penerangan dan sirkulasi udara, ditunjang adanya *exhaust fan* di setiap ruangan kantor. Maka, dapat disimpulkan dengan adanya lingkungan kerja fisik yang memadai dan mendukung kelancaran kerja maka kinerja karyawan dapat dipengaruhi dan akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya tempat bekerja yang nyaman. Disamping itu untuk lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dalam table deskriptif dengan poin “Hubungan dengan rekan kerja dalam lingkup departemen yang sama baik”, pada pernyataan tersebut sebanyak 74 responden dengan frekuensi 74% menjawab setuju. Hasil diatas dapat dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Asriyanto pada (2013) yang

menyebutkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang ada di CV Kalika Integrakra Semarang berada dalam kategori baik, dengan penjelasan nilai  $t$  hitung untuk variabel lingkungan kerja pada uji parsial adalah 2,663 dengan hasil signifikansinya  $0,01 < 0,05$ , maka hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja sebesar 12,4%. Hasil ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja merupakan factor yang perlu diperhitungkan dalam rangka meningkatkan Kinerja karyawan CV. Kalika Intergrakra Semarang.

#### **Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 17 Koefisien korelasi dan koefisien determinasi**

Variabel	Parsial	Kategori	Koefisien Determinasi (%)	R tabel	Kesimpulan
Motivasi	0,182	Sangat Lemah	3,31%	0,196	Tidak Nyata
Lingkungan Kerja	0,278	Lemah	7,73%	0,196	Nyata
Simultan	0,443	Sedang	19,62%	0,196	Nyata

Sumber : SPSS 20 for windows

Berdasarkan hasil analisis tabel 17 pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing – masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel motivasi dengan kinerja adalah 0,182, artinya ada hubungan yang nyata tetapi sangat lemah antara variabel motivasi dengan kinerja secara parsial. Nilai di atas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah sehingga jika motivasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien determinasi variabel motivasi sebesar 3,31% memberi arti bahwa kemampuan variabel motivasi menjelaskan keragaman dari kinerja karyawan Park Hotel Jakarta secara parsial

atau pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah 3,31%. Hal ini diperkuat menurut Asriyanto (2013), motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuantujuan organisasional.

Selanjutnya dari tabel 5.17 memberikan informasi nilai koefisien korelasi secara simultan (bersamaan) adalah 0,443 artinya ada hubungan yang nyata dengan kategori sedang antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan park hotel

Jakarta. Kemampuan kedua variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan keragaman variabel dependen (kinerja) adalah 19,62%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 19,62% variasi variabel dependen (kinerja). Sedangkan sisanya 80,38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini antara lain kepemimpinan, karakteristik kerja, efektifitas kerja, pelatihan dan lain-lain. Ravianto dalam Sutrisno (2009), yang mengatakan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan Park Hotel Jakarta diduga terjadi karena beberapa faktor seperti motivasi karyawan yang bekerja untuk mendapatkan penghasilan dan pengalaman dalam bidang pekerjaan tersebut demi meningkatkan kinerjanya, dan lingkungan kerja yang memadai, baik, dan nyaman serta fasilitas dan alat kerja yang baik dan berfungsi akan mendukung kegiatan operasional dan meningkatkan kinerja karyawan.

## **Kesimpulan Dan Saran**

### **Kesimpulan**

Setelah menyelesaikan penelitian ini maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan kategori sangat lemah sebesar 3,31%.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan kategori lemah sebesar 7,73%.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan kategori sedang sebesar 19,62%.

### **Saran**

Setelah menyelesaikan penelitian ini maka penulis dapat mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik dan agar kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan, diharapkan kepada pimpinan Park Hotel Jakarta terus melakukan peningkatan kelayakan dan kenyamanan serta kebersihan lingkungan kerja karyawan dan perlu memperhatikan kembali seperti hubungan antara sesama karyawan, sanitasi lingkungan dan prasarana yang mendukung, sehingga para karyawan dapat bekerja dengan maksimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan dapat melakukan pengembangan penelitian dengan menggunakan variabel bebas yang lain seperti gaya kepemimpinan, karakteristik kerja dan sebagainya yang mungkin dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dari tahun ke tahun.

### **Daftar Pustaka**

- As'ad. 2001. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Cetakan ke-6. Yogyakarta: Liberty.
- Feriyanto, Andri dan Endang Shytha Triana. (2015). *Pengantar Manajemen (3 INI)*. Kebumen : Mediatera.

- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Greenberg & Baron. 1997. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Hasibuan Malayu S.P. 1999. *Organisasidan Motivasi*. Cetakan ke-2, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang Gardjito, aldo, dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Andalan Surabaya*. Surabaya.
- Malthis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Mar'ih, Suci Rahayu. (2016). *Mudah Menyusun Kualifikasi dan Performa Karyawan*. Jakarta : Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Group).
- Nazir, Mohammad. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gema pustaka : Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta :
- Rineka Cipta.
- Nursasongko, Ginanjar Sigit dan Rini Nugraheni. (2011). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Pemaslang.
- Ruky, Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sandra Suseno, Vyo dan Miftahul M Unir. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan PT. Gudang Garam Tbk*.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda*. Aceh.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sunyoto, Danang. 2009. *Statistik Ekonomi Induktif metode pengujian dan*

- pengambilan keputusan*. Jakarta : PT Indeks..
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta : Andi.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke-7. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Wirartha, I Made. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: Andi
- Wulan, lucky. 2011. Skripsi: *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Asriyanto, Nur Abib. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang*. Semarang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Nimpono, GalihAryo. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD.Pustaka Pelajar*. di Yogyakarta: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sandra Suseno, Vyo dan Miftahul M Unir. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan PT. Gudang Garam Tbk*.
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*