

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI GRAND CEMARA HOTEL

Pamuji Gesang Raharjo
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Adittia Rusdiansyah
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- The purpose of this study was to determine the effect of motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance at Grand Cemara Hotel.

Design/methodology/approach- The survey was conducted on 60 respondents, namely all employees of Grand Cemara Hotel. The method used is quantitative descriptive.

Findings- The results found that partially independent variables (motivation, work environment, and job satisfaction) affect the dependent variable (employee performance) with a significance limit of 0.05 so that it can be concluded that motivation, work environment, and job satisfaction have a significant effect on employee performance. While by simultaneous, the influence of motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance is 47.9%.

Keywords: Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sebaiknya dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Tujuan utama perusahaan untuk mencapai laba maksimum, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus mempunyai efektivitas yang tinggi. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Keberhasilan perusahaan ditentukan salah satunya oleh kinerja individu yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [1]. Ada beberapa yang dapat berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Beberapa di antaranya adalah motivasi. Motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. 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 [2]. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan [3].

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja

sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis [4]. Sedangkan menurut Handoko dalam Sutrisno [4] kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Hotel Grand Cemara menggabungkan desain arsitektur modern klasik dan berlokasi di Jl. Cemara No. 1 JAKARTA, dimana terdapat permasalahan didalam lingkungan kerja, kinerja karyawan dan motivasi dari karyawannya. Pemberian gaji yang tidak sesuai yang mengakibatkan para karyawan menjadi malas bekerja sehingga tingginya tingkat absensi karyawan yang terus meningkat setiap bulannya. Dan mengakibatkan proses operasional Hotel menjadi terganggu serta kinerja karyawan menjadi menurun. Permasalahan yang timbul adalah menurunnya motivasi dan kepuasan kerja yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dimana tingkat absensi pada karyawan meningkat setiap bulannya. Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Grand Cemara Hotel
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Grand Cemara Hotel
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan Grand Cemara Hotel
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan Grand Cemara Hotel.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan [2] Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni

mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya [4].

Sedangkan menurut Mangkunegara [1] Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Motivasi

Menurut Hasibuan [2], 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. Sedangkan menurut Siagian dalam Sutrisno [4] mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Menurut Sutrisno [4] 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. Faktor Intern Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.
 - b. 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, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - c. 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.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: 1) adanya penghargaan terhadap prestasi 2) adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak 3) pimpinan yang adil dan bijaksana, dan 4) perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e. Keinginan untuk berkuasa
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.
2. Faktor Ekstren
Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:
 - a. Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
 - c. Supervisi yang baik
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
 - e. Status dan tanggung jawab
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.
 - f. Peraturan yang fleksibel
Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya,

melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito [3], lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, music, dan lain-lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja Menurut Nitisemito [3], faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Pewarnaan Sebelumnya telah dijelaskan bahwa masalah warna dapat dimasukan faktor lingkungan kerja. Tetapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Kita mengetahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia. Kita perhatikan misalnya warna-warna cerah (hujau, kuning, merah dan sebagainya) pada umumnya lebih disukai oleh anak-anak. Demikian pula warna oranye akan dapat merangsang seseorang untuk makan lebih lahap. Sebenarnya warna tidak hanya berpengaruh pada manusia, tapi pada binatang pun warna tersebut dapat pula mempengaruhinya. Misalnya dalam pertunjukan matador dan banteng maka banteng akan menjadi marah bila melihat warna merah. Kalau binatang saja dapat terpengaruh oleh warna, apalagi manusia.

b. Kebersihan Bagi seseorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Bayangkan apabila kita bekerja pada suatu tempat yang penuh debu dan bau yang tidak enak, apalagi bilamana pekerjaan kita tersebut memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi.

c. Pertukaran Udara Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaranb udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan.

d. Penerangan Dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha mengadakan penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan masuknya sinar matahari dengan menggunakan kaca-kaca pada jendela, plafon serta dinding. Meskipun demikian haruslah dijaga bahwa sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau ataupun udara yang pengap.

e. Musik Musik berpengaruh pada kejiwaan seseorang sudah sama kita akui. Seseorang yang berbasis dengan mengikuti irama genderang, akan kurang kelelahannya dan menjadi lebih tegap jalannya apabila dibandingkan dengan tanpa diiringi genderang. Meskipun demikian dalam perusahaan bila musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan,. Maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan, maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana berarti akan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

f. Keamanan Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat

kegairahan kerja karyawan. Rasa aman ini pada umumnya yang dimaksud adalah rasa aman di masa depan. Sehingga dengan demikian untuk menimbulkan rasa aman dimasa tersebut perlu adanya jaminan masa depan, misalnya dengan pension. Tetapi yang dimaksud disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini maka terutama adalah keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan. Misalnya sebagian besar dari karyawan perusahaan datang dengan kendaraan sendiri yaitu sepeda, sepeda motor, maupun scooter. Pada saat bekerja laryawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Apabila tempat kendaraan tersebut tidak aman dan sering terjadi pencurian, maka hal ini akan dapat menimbulkan kegelisahan pada waktu melaksanakan tugas. Keadaan ini menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun, konsentrasi kurang dan sebaiknya.

- g. Kebisingan Siapapun juga tidak senang mendengar sura yang bsisng. Karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan ini maka konsentrasi dalam bekerja akan pula terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan ataupun kerusakan. Hal mana sudah barang tentu akan menimbulkan kerugian.

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara [1] Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis [4].

Sedangkan menurut Handoko dalam Sutrisno [4] kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Sutrisno [4] dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara [1] kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bacal dalam Wibowo [5] memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya.

Menurut Wibowo [5] Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara

bergantian dengan ukuran kinerja (performance measures), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) daripada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo [5] indikator kinerja sebagai berikut:

1. Tujuan Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. Umpan Balik Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
4. Alat atau Sarana Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan

yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson [6] adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas. Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
3. Keandalan. Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.
4. Kehadiran. Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
5. Kemampuan bekerja sama. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan

pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Gardjito, Al Musadieq, Nurtjahjono (2014) [7]
	Judul	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
	Metode	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil	Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan
2.	Penulis	Fadhil, Mayowan [8]
	Judul	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera
	Metode	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil	Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan
3.	Penulis	I Wayan Juniantara, I Gede Riana [9]
	Judul	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar
	Metode	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil	motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4.	Penulis	Munparidi[10]
	Judul	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang
	Metode	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil	variabel pelatihandan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang
5.	Penulis	Lindanur Sipatu [11]
	Judul	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu
	Metode	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil	Secara simultan ketiga variabel yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Palu

Sumber : Jurnal

Hipotesis

1. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Grand Cemara Hotel.
2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Grand Cemara Hotel.
3. Ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di Grand Cemara Hotel.
4. Ada pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
Berdasarkan jenis kelamin		
Pria	40	66.67%
Wanita	20	33.33%
Jumlah	60	100%
Berdasarkan usia		
≤ 25 tahun	10	16.67%
26-35 tahun	20	33.33%
36-45 tahun	30	50%
≥ 45 tahun	0	0%
Jumlah	60	100%
Berdasarkan lama bekerja		

Tabel Lanjutan

1-5 tahun	13	21.67%
6-10 tahun	22	36.67%
≥10 tahun	25	41.66%
Jumlah	60	100%
Berdasarkan pendidikan		
SMA	44	73.33%
Diploma	4	6.67%
S1/S2	12	20%
Total	60	100%

Berdasarkan tabel 2 dapat menginformasikan jumlah karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 60 orang, yaitu jumlah karyawan yang bekerja di Hotel Grand Cemara Jakarta di dominasi oleh pria, sebanyak 40 orang (66.67%) karena pekerjaan di Hotel Grand Cemara yang berat dan membutuhkan tenaga yang ekstra sehingga dibutuhkan lebih banyak karyawan pria. Dari 60 orang responden pada penelitian ini, usia karyawan yang bekerja lebih banyak 36 - 45 tahun (50%), kondisi ini diketahui karena Hotel Grand Cemara Jakarta merupakan hotel standart bintang 3 yang memiliki banyak tempat yang nyaman untuk karyawannya bekerja sehingga

banyak karyawannya yang bekerja sangat lama.

Tabel di atas memberi informasi responden karyawan berdasarkan lama masa kerja karyawan, yaitu didominasi oleh responden yang lama masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 21.67% , responden yang lama masa kerjanya 6-10 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 36.67% , responden yang lama masa kerjanya lebih dari 10 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 41.66 % . Dari deskripsi responden karyawan berdasarkan lama masa kerja di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan di Hotel Grand Cemara Jakarta mayoritas lama masa kerjanya adalah lebih dari 10 tahun, hal ini disebabkan karyawan di Hotel Grand Cemara sudah bekerja dihotel tersebut dari awal hotel tersebut dibuka. Dari responden sebanyak 60 orang karyawan yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda, dan hasil penelitian didominasi oleh latar belakang pendidikan SMA sebanyak 44 orang (73.33%). Hal ini disebabkan mayoritas karyawan yang bekerja di Hotel Grand Cemara sudah bekerja dihotel tersebut sangat lama dan tanpa mempunyai keahlian dibidang perhotelan.

Tabel 3. Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Intern)	35	58.33	24	40	1	1.6	0	0	0	0
2	Saya merasa senang bila kinerja saya diakui oleh atasan (Intern)	33	55	23	38.33	4	6.67	0	0	0	0
3	Saya merasa senang karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner kerja yang baik (Intern)	35	58.33	24	40	1	1.6	0	0	0	0
4	Alat bantu pekerjaan yang disediakan perusahaan sudah memadai (Ekstern)	36	60	22	36.67	2	3.33	0	0	0	0
5	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik (Ekstern)	34	56.57	25	41.66	1	1.67	0	0	0	0
6	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi (Ekstern)	32	53.33	25	41.67	3	5	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan pernyataan tersebut Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Intern) ada 98,33% (58,33%

sangat setuju dan 40% setuju), yang berarti sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut karena sebagian besar responden menyukai sebuah tantangan yang bisa dijadikan sebagai motivasi dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori Siagiaan dalam Sutrisno [4] bahwa motif adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Jadi dapat di simpulkan, dalam pernyataan tersebut Saya merasa senang bila kinerja saya di akui oleh atasan (Intern). Dari pernyataan tersebut ada 33 responden menyatakan sangat setuju atau sebesar 55%. Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang bekerja keras ingin diakui kinerjanya oleh perusahaan supaya meningkatkan motivasi dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan [2] Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Jadi dapat di simpulkan, dalam pernyataan tersebut Saya merasa senang karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner kerja yang baik (Intern). Dari pernyataan tersebut sebanyak 59 responden (35 responden menyatakan sangat setuju dan 24 responden setuju) memberikan penilaian positif karena hubungan kerja yang harmonis dan kompak sesama karyawan membuat motivasi kerja jadi meningkat, hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh teori Hasibuan [2] Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Jadi dapat di simpulkan, dalam pernyataan tersebut Alat bantu pekerjaan yang disediakan perusahaan sudah memadai (Ekstern). Dari pernyataan tersebut ada 36 responden atau sebesar 60% yang memberikan penilaian positif atau lebih banyak yang menyatakan sangat setuju karena karyawan yang bekerja tidak lepas dari alat bantu pekerjaan hal ini dikarenakan tidak semua pekerjaan bisa dilakukan dengan tangan kosong. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Sutrisno [4] 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.

Jadi dapat disimpulkan, dalam pernyataan tersebut Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik (Ekstern). Dari pernyataan tersebut ada 34 responden atau sebesar 56,67% memberikan penilaian positif karena karyawan memerlukan dorongan semangat dari seorang pimpinan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Sutrisno [4] 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.

Jadi dapat disimpulkan, dalam pernyataan tersebut Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi (Ekstern). Dari pernyataan tersebut sebanyak 32 responden memberikan penilaian sangat setuju, karena setiap karyawan menginginkan sebuah jabatan yang lebih tinggi supaya kinerjanya diakui dan membangkitkan motivasi dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori Siagiaan dalam Sutrisno [4] bahwa motif adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk

seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi

maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Tabel 4. Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai (Penerangan)	33	55	24	40	3	5	0	0	0	0
2	Penataan cahaya sangat baik, sehingga tidak mengganggu aktivitas bekerja (Penerangan)	36	60	23	38.33	1	6.67	0	0	0	0
3	Udara yang segar di kantor membuat pekerja nyaman (Pertukaran Udara)	28	46.67	24	40	8	13.33	0	0	0	0
4	Ventilasi udara tempat saya bekerja sudah cukup baik (Pertukaran Udara)	33	55	24	40	3	5	0	0	0	0
5	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja (Kebisingan)	21	35	35	58.33	4	6.67	0	0	0	0
6	Tidak ada suara dari lingkungan luar perusahaan yang mengganggu (Kebisingan)	25	41.67	32	53.33	3	5	0	0	0	0
7	Kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola secara baik (Kebersihan)	32	53.33	26	43.33	2	3.34	0	0	0	0
8	Kebersihan toilet di perusahaan ini sudah cukup terawat dengan baik (Kebersihan)	36	60	23	38.33	1	1.67	0	0	0	0
9	Warna ruangan tempat saya bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang saya lakukan (Pewarnaan)	26	43.33	24	40	10	16.67	0	0	0	0
10	Pewarnaan ruangan ditempat saya bekerja tidak membosankan (Pewarnaan)	35	58.33	23	38.33	2	3.34	0	0	0	0
11	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan (Keamanan)	27	45	31	51.66	2	3.34	0	0	0	0
12	Adanya petugas keamanan/satpam dilingkungan kantor, membuat saya tenang dalam bekerja (Keamanan)	28	46.67	29	48.33	3	5	0	0	0	0
13	Suara musik yang diperdengarkan di kantor membuat relaks (Musik)	28	46.67	26	43.33	6	10	0	0	0	0
14	Suara musik di kantor membuat saya bersemangat bekerja (Musik)	32	53.33	26	43.33	2	3.34	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Sebanyak 95% (55% sangat setuju dan 40% setuju) memberikan penilaian positif dengan pernyataan Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai (Penerangan) karena penerangan yang baik tidak mengganggu aktivitas dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Nitisemito [3], lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang

dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Penataan cahaya sangat baik, sehingga tidak mengganggu aktivitas bekerja (Penerangan) dari pernyataan tersebut sebanyak 36 responden yang menyatakan setuju atau sebesar 60% dan menyatakan setuju sebanyak 23 atau sebesar 38,33% karena pencahayaan di hotel yang sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga tidak akan mengganggu kinerja karyawan tersebut sehingga membuat karyawan memberikan kinerjanya dengan

maksimal. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Nitisemito [3], lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Sebanyak 28 responden atau sebesar 46,67% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan Udara yang segar di kantor membuat pekerja nyaman (Pertukaran Udara) hal tersebut dikarenakan karyawan membutuhkan udara yang segar supaya membuat kondisi tubuh tidak terserang penyakit. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Nitisemito [3], lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Ventilasi udara tempat saya bekerja sudah cukup baik (Pertukaran Udara) sebanyak 33 responden atau sebesar 55% menyatakan positif terhadap pernyataan tersebut karena banyaknya ventilasi di tempat responden bekerja sehingga membuat kinerja meningkat. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Nitisemito [3], lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja (Kebisingan) dari pernyataan tersebut sebanyak 35 responden atau sebesar 58,33% menyatakan setuju. Hal ini karena tempat bekerja para responden dilengkapi dengan peredam suara sehingga tidak mengganggu aktivitas bekerja. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Nitisemito [3], lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Tidak ada suara dari lingkungan luar perusahaan yang mengganggu (Kebisingan), sebanyak 32 responden atau sebesar 53,33% menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal ini dikarenakan jika terdapat suara dari luar yang dapat mengganggu aktivitas kerja malah berdampak pada kinerja responden sendiri. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Nitisemito [3], lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Sebanyak 32 responden atau sebesar 53,33% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan Kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola secara baik (Kebersihan) hal tersebut dikarenakan karyawan sudah merasakan sendiri bagaimana kebersihan yang ada didalam perusahaan dirawat dengan sangat baik sehingga tidak mengganggu aktivitas bekerja. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Nitisemito [3], lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Kebersihan toilet di perusahaan ini sudah cukup terawat dengan baik (Kebersihan) dari pernyataan tersebut sebanyak 36 responden atau sebesar 60% menyatakan sangat setuju karena karyawan sudah merasakan hasil dari kebersihan toilet di perusahaan yang sudah dijaga kebersihannya oleh petugas kebersihan. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Nitisemito [3], lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Sebanyak 26 responden menyatakan sangat setuju dan 10 responden menyatakan netral dengan pernyataan Warna ruangan tempat saya bekerja sudah baik dan tidak

mengganggu pekerjaan yang saya lakukan (Pewarnaan) dengan adanya karyawan yang memberikan penilaian netral, berarti masih kurangnya pewarnaan yang baik sehingga dapat mengganggu karyawan dalam kegiatan bekerja. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Nitisemito [3], lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Pewarnaan ruangan ditempat saya bekerja tidak membosankan (Pewarnaan) sebanyak 35 atau sebesar 58,33% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut karena karyawan merasa nyaman dengan pewarnaan yang ada sehingga tidak mengganggu aktivitas bekerja dan tidak membuat kinerja karyawan menurun. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Nitisemito [3], lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan (Keamanan) sebanyak 31 responden atau sebesar 51,66% yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut karena setiap karyawan memerlukan jaminan keamanan barang bawaan yang dibawanya sehingga disaat sedang bekerja karyawan tidak merasa khawatir. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Nitisemito [3], lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Sebanyak 29 responden atau sebesar 48,33% menyatakan setuju dengan

pernyataan Adanya petugas keamanan/satpam dilingkungan kantor, membuat saya tenang dalam bekerja (Keamanan) hal tersebut karena dengan adanya petugas keamanan karyawan tidak perlu khawatir terhadap barang yang dibawa dan kendaraan yang dibawa. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Nitisemito [3], lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Sebanyak 28 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan Suara musik yang diperdengarkan di kantor membuat relaks (Musik) hal tersebut dikarenakan musik berpengaruh pada kejiwaan seseorang jika music yang didengarkan sesuai selera responden maka dapat meningkatkan semangat kerja responden. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Nitisemito [3], lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Suara musik di kantor membuat saya bersemangat bekerja (Musik) sebanyak 32 responden atau sebesar 53,33% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut karena jika musik yang diperdengarkan menyenangkan, maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana berarti akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Nitisemito [3], lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Tabel 5. Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Sistem pengawasan di kantor tidak membuat saya tertekan (Faktor Psikologis)	35	58.33	24	40	1	1.67	0	0	0	0
2	Pimpinan mampu membuat saya nyaman dalam bekerja (Faktor Psikologis)	28	46.67	28	46.67	4	6.66	0	0	0	0
3	Suasana kekeluargaan di dalam kelompok kerja saya (Faktor Sosial)	33	55	21	35	6	10	0	0	0	0
4	Kesediaan teman sekerja untuk dijadikan tempat berbincang-bincang tentang berbagai hal (Faktor Sosial)	30	50	28	47	2	3.33	0	0	0	0
5	Tersedianya sarana dan prasarana untuk beribadah (Faktor Fisik)	22	36.67	34	56.66	4	6.67	0	0	0	0
6	Tersedianya sarana dan prasarana untuk tempat berkumpulnya karyawan waktu istirahat (Faktor Fisik)	33	55	27	45	0	0	0	0	0	0
7	Kesesuaian gaji yang saya terima dengan tanggung jawab yang saya pikul (Faktor Finansial)	29	48.33	26	43.33	5	8.34	0	0	0	0
8	Saya merasa puas dengan tunjangan yang saya peroleh (Faktor Finansial)	36	60	22	36.66	2	3.34	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Sebanyak 35 responden atau sebesar 58,33% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan Sistem pengawasan di kantor tidak membuat saya tertekan (Faktor Psikologis) hal tersebut dikarenakan jika sistem di kantor dibuat ketat maka akan membuat karyawan tertekan dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sutrisno [4], Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Pimpinan mampu membuat saya nyaman dalam bekerja (Faktor Psikologis) sebanyak 28 responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini dikarenakan jika pimpinan membuat karyawan tertekan maka akan berdampak pada kinerja karyawannya. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Handoko dalam Sutrisno [4], Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Jadi dapat disimpulkan dalam pernyataan tersebut, Suasana kekeluargaan di dalam kelompok kerja saya (Faktor Sosial). Dari pernyataan tersebut sebanyak 55% menyatakan positif atau sangat setuju karena suasana kerja yang kekeluargaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membuat karyawan nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sutrisno [4], Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sebanyak 30 responden atau sebesar 50% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan Kesediaan teman sekerja untuk dijadikan tempat berbincang-bincang tentang berbagai hal (Faktor Sosial), hal tersebut dikarenakan dalam bekerja kita perlu teman untuk diajak berbincang supaya ditempat kerja kita hanya diam saja tanpa bersosialisasi. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara [1], Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak

menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Tersedianya sarana dan prasarana untuk beribadah (Faktor Fisik) sebanyak 34 responden atau sebesar 56,66% menyatakan setuju karena karyawan membutuhkan tempat untuk melaksanakan ibadah didalam perusahaan tanpa perlu keluar perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sutrisno [4], Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sebanyak 33 responden menyatakan positif dengan pernyataan Tersedianya sarana dan prasarana untuk tempat berkumpulnya karyawan waktu istirahat (Faktor Fisik), hal ini karena karyawan membutuhkan tempat yang nyaman untuk berinteraksi saat istirahat dengan karyawan lain. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sutrisno [4], Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Jadi dapat disimpulkan dalam pernyataan tersebut, Kesesuaian gaji yang

saya terima dengan tanggung jawab yang saya pikul (Faktor Finansial). Dari pernyataan tersebut sebanyak 29 responden atau sebesar 48,33% menyatakan sangat setuju karena gaji merupakan hal yang dinantikan oleh setiap karyawan yang bekerja dan kesesuaian gaji yang diterima dengan beban yang dipikul akan membuat kinerja semakin meningkat. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara [1], Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Saya merasa puas dengan tunjangan yang saya peroleh (Faktor Finansial), sebanyak 36 responden atau sebesar 60% menyatakan positif atau sangat setuju karena selain gaji tunjangan menjadi hal yang dinantikan jika perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan maka akan menambah semangat karyawan dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sutrisno [4], Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Tabel 6. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standart (Kuantitas)	30	50	28	46.67	2	3.33	0	0	0	0
2	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan (Kuantitas)	32	53.33	27	45	1	1.67	0	0	0	0
3	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi (Kualitas)	31	51.66	28	46.67	1	1.67	0	0	0	0
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik kualitasnya dari standart (Kualitas)	28	46.67	31	51.66	1	1.67	0	0	0	0
5	Pekerjaan saya selalu konsisten (Keandalan)	29	48.33	29	48.33	2	3.34	0	0	0	0

Tabel Lanjutan

6	Saya tidak pernah melakukan kesalahan kerja (Keandalan)	32	53.33	27	45	1	1.67	0	0	0	0
7	Saya menghabiskan waktu istirahat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan (Kehadiran)	31	51.66	27	45	1	1.67	0	0	0	0
8	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan (Kehadiran)	34	56.67	25	41.66	1	1.67	0	0	0	0
9	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (Kemampuan Bekerjasama)	28	46.67	31	51.66	0	0	1	1.67	0	0
10	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama (Kemampuan Bekerjasama)	32	53.33	28	46.67	0	0	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Hasil dari pernyataan tersebut Responden mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standart (Kuantitas), ada sebanyak 30 responden menyatakan positif karena lebih banyak karyawan yang sudah berpengalaman pada bidangnya sehingga terbiasa menyelesaikan tugasnya melebihi standar. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Bacal dalam Wibowo [5] memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya.

Sebanyak 32 responden atau sebesar 53,33% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan Pekerjaan yang responden hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan (Kuantitas). Hal ini karena karyawan terbiasa melakukan kegiatan yang sama setiap hari sehingga target yang ditetapkan dapat terpenuhi. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara [1], kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Responden dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi (Kualitas). Sebanyak 31 responden memberikan penilaian positif atau sangat setuju karena ketelitian dan kerapihan telah

ditetapkan oleh perusahaan sebagai standar dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Bacal dalam Wibowo [5] memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya.

Dalam pernyataan tersebut Responden mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik kualitasnya dari standart (Kualitas), sebanyak 31 responden menyatakan setuju karena banyaknya karyawan yang lebih meningkatkan kualitas kerjanya. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara [1], kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sebanyak 29 responden memberikan penilaian positif terhadap pernyataan Pekerjaan responden selalu konsisten (Keandalan), hal ini karena setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan mencakup kehandalan dalam pelayanan sehingga menciptakan akurasi kerja dan menghasilkan konsistensi kerja yang tepat. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan Bacal dalam Wibowo [5] memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara

terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya.

Responden tidak pernah melakukan kesalahan kerja (Keandalan). Sebanyak 32 responden atau 53,33% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut karena banyaknya karyawan yang mematuhi peraturan yang telah dibuat. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara [1], kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Responden menghabiskan waktu istirahat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan (Kehadiran). Sebanyak 31 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut karena karyawan disiplin terhadap waktu dan tidak membuat waktu terbuang sia-sia. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Bacal dalam Wibowo [5] memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya.

Responden masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan (Kehadiran). Sebanyak 56,67% menyatakan positif terhadap pernyataan tersebut karena karyawan tidak suka meminimalisir waktu dan tidak memaksimalisir waktu. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara [1], kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Responden mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (Kemampuan Bekerjasama). Sebanyak 31 responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut karena setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak bisa diselesaikan sendiri sendiri. Hal tersebut sesuai dengan

apa yang dikemukakan oleh Bacal dalam Wibowo [5] memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya.

Dalam pernyataan tersebut responden sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama (Kemampuan Bekerjasama). Sebanyak 53,33% menyatakan positif terhadap pernyataan tersebut karena setiap tugas bersama hanya dapat diselesaikan jika sesama karyawan bekerja sama. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara [1], kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal, untuk model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov dengan kriteria pengujian:

- a. Jika nilai signifikan (Asym Sig 2 tailed) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan (Asym Sig 2 Tailed) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Adapun perhitungan uji normalitas data dengan bantuan software spss adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36172350
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.064
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090

a. Test distribution is Normal.

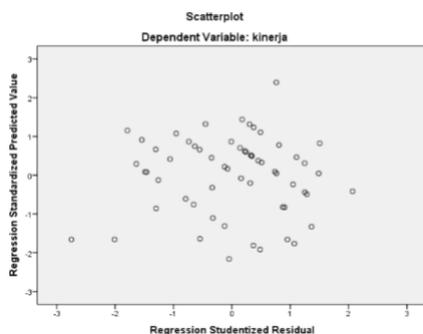
b. Calculated from data.

Sumber: SPSS 20 for windows (diolah penulis)

Dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) maka di peroleh pada Variabel X1,X2,X3 dan Y dengan menggunakan uji one sample Kolmogorovsmirnov dengan unstandardized residual dengan demikian data tersebut dapat dikatakan normal karena di temukan nilai signifikansi $>0,05$ atas data tersebut di simpulkan bahwa asumsi data kenormalan telah terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil di atas di ketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang tidak jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Jadi dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independent variabel (X1, X2, X3), 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 orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dalam penelitian ini Teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF), dan nilai tolerance. Apabila nilai tolerance mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	0.996	1.004
Lingkungan Kerja	0.993	1.007
Kepuasan Kerja	0.990	1.010

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: SPSS 20 for windows (diolah penulis)

Berdasarkan hasil data di atas nilai Tolerance dari semua variabel independent adalah lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa semua Variabel independen Bebas Multikolinearitas atau tidak terjadi masalah dalam multikolinearitas.

Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linieritas pada

SPSS digunakan Test for linearity dengan taraf signifikansi <0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi pada Linearity kurang dari 0,05.

Tabel 9. Uji Linearitas berdasarkan nilai linierity

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi	Linearity	31.879	1	31.879	10.670	0.002
Lingkungan Kerja	Linearity	49.847	1	49.847	24.827	0.000
Kepuasan Kerja	Linearity	26.895	1	26.895	8.176	0.006

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,002 untuk variabel Motivasi, Linearity sebesar 0,000 untuk variabel Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Linearity sebesar 0,006. Karena signifikansi Linearity Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variable Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terdapat hubungan yang linier kepada

Y Kinerja Karyawan. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan spss versi 20, model regresi yang melanjutkan hubungan antara variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Grand Cemara Jakarta disajikan dengan tabel berikut:

Tabel 10. Model regresi linier berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-5.719	7.275	
Motivasi	0.457	0.106	0.416
Lingkungan Kerja	0.431	0.080	0.518
Kepuasan Kerja	0.319	0.106	0.291

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Berdasarkan pada Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = -5.719 + 0.457 \text{ Motivasi} + 0.431 \text{ Lingkungan Kerja} + 0.319 \text{ Kepuasan Kerja} + \epsilon. 1.$$

1. Nilai konstanta = -5.719 memberi arti bahwa Kinerja bernilai -5.719 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
2. Koefisien Motivasi 0,457 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan Motivasi

sebesar 1 satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,457 kali.

3. Koefisien Lingkungan Kerja 0,431 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,431 kali.
4. Koefisien Kepuasan Kerja 0,319 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 1 satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,319 kali.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi Pengaruh (Motivasi,

Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan maka perlu menggunakan uji F. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 11. Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.780	3	33.593	17.195	.000
	Residual	109.403	56	1.954		
	Total	210.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0,05), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf nyata tersebut. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi, variabel lingkungan kerja, dan variabel kepuasan kerja secara simultan terhadap kepuasan tamu di Hotel Grand Cemara Jakarta.

Dengan demikian variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diatas sejalan dengan yang terdapat di Hotel Grand Cemara dimana terdapat jaminan pekerjaan, terdapatnya tempat untuk berkumpul karyawan diwaktu istirahat, dan kesesuaian gaji yang diterima mempengaruhi kinerja para karyawan.

Pengujian Hipotesis Menggunakan Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen.

Hasil uji t untuk variabel X_1 (Motivasi) diperoleh dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka $0,000 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama

dapat di terima, bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Hasibuan [2], 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. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadhil, Mayowan [8] dengan hasil penelitiannya mengatakan bahwa antara Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hotel Grand Cemara Jakarta merupakan hotel berstandar internasional yang sangat memperhatikan tentang Motivasi yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawannya. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya, seperti faktor intern dan faktor ekstren.

Tabel 12. Uji Parsial dengan Uji t

Coefficients ^a			
Model	t	Sig.	
1	(Constant)	-0.786	0.435
	Motivasi	4.303	0.000
	Lingkungan Kerja	5.358	0.000
	Kepuasan Kerja	3.000	0.004

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : SPSS 20 for window (diolah penulis)

Hasil uji t untuk variable X2 (Lingkungan Kerja) diperoleh nilai signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka $0,000 < 0,05$ yang berarti H1 diterima H0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima, bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gardjito, Al Musadieg, Nurtjahjono [7] dengan hasil penelitiannya mengatakan bahwa antara Motivasi Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal tersebut di dukung oleh teori Nitisemito [3], lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lainlain. Hotel Grand Cemara Jakarta adalah hotel yang memiliki nilai tambah yang baik contohnya seperti Lingkungan Kerja yang tidak perlu diragukan lagi mengenai kebersihan lingkungan kerja, bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, ventilasi penukaran

udara yang baik, tersedianya mushola dan sarana transportasi bagi karyawannya yang sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t untuk variabel X3 (Kepuasan Kerja) diperoleh nilai signifikansi 0,004, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka $0,004 < 0,05$ yang berarti H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis kedua dapat diterima. Bahwa kualitas kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana [9] dengan hasil penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut didukung teori Kepuasan Kerja menurut Mangkunegara [1] Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Analisis korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara variabel semakin lemah.

Tabel 13. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Variabel	Parsial	Kategori	Koefisien Determinasi	<i>r_{tabel}</i>	Kesimpulan
Motivasi	0.498	Sedang	24.8%	0.254	Nyata
Lingkungan Kerja	0.582	Sedang	33.9%	0.254	Nyata
Kepuasan Kerja	0.372	Lemah	13.8%	0.254	Nyata
Simultan	0.692	Kuat	47.9	0.254	Nyata

Sumber : SPSS 20 for windows (diolah penulis)

Dengan bantuan software SPSS 24 ditemukan nilai koefisien parsial dan koefisien determinasi baik secara parsial antara masing-masing variabel maupun secara bersama-sama. Nilai koefisien parsial variabel Motivasi dengan Kinerja karyawan adalah sebesar 0,498 r hitung $> r$ tabel maka didapatkan nilai parsial sebesar 0,498 $> 0,254$. Dengan taraf nyata $=5\%$ dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang nyata artinya ada hubungan yang nyata antara Motivasi dengan Kinerja karyawan dan masuk kategori sedang. Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah positif, yang artinya ketika motivasi naik maka kinerja karyawan juga naik. Nilai koefisien Motivasi dengan Kinerja karyawan adalah sebesar 24,8% dapat diartikan Motivasi dengan Kinerja karyawan secara parsial adalah 24,8%. Berdasarkan hasil angket terlihat bahwa keselamatan kerja karyawan yang dijamin oleh perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Nilai koefisien parsial variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,582 r hitung $> r$ tabel maka didapatkan nilai parsial sebesar 0,582 $> 0,254$. Dengan taraf nyata $=5\%$ dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang nyata artinya ada hubungan yang nyata antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan dan masuk kategori sedang. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan adalah positif, yang artinya ketika Lingkungan Kerja naik maka kinerja karyawan juga naik. Karena Nilai koefisien determinasi variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 33,9% dapat diartikan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan secara parsial adalah 33,9%. Berdasarkan hasil angket terlihat bahwa penataan cahaya yang baik, tidak mengganggu aktivitas bekerja sehingga meningkatkan kinerjanya.

Nilai koefisien parsial variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,372 r hitung $> r$ table maka

didapatkan nilai parsial sebesar 0,372 $> 0,254$. Dengan taraf nyata $\alpha =5\%$ dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang nyata artinya ada hubungan yang nyata antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan dan masuk kategori lemah. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif, tetapi lemah karena kurangnya suasana kekeluargaan yang ada di Hotel Grand Cemara yang menyebabkan kepuasan kerja menjadi lemah. Dengan Nilai koefisien determinasi variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 13,8% dapat diartikan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan secara parsial adalah 13,8%. Berdasarkan hasil angket terlihat sistem pengawasan di kantor yang tidak membuat tertekan dapat meningkatkan kinerjanya.

Secara bersamaan memberi informasi bahwa secara simultan diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara kedua variabel secara bersama-sama adalah 0,692 r hitung $> t$ tabel maka didapatkan nilai parsial sebesar 0,692 $> 0,254$. Dengan taraf nyata $=5\%$ artinya ada hubungan yang nyata pada kategori kuat antara Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Cemara Jakarta. Kemampuan ketiga variabel (Motivasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja) dalam menjelaskan keragaman variabel (Kinerja Karyawan) adalah 0,692. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel (Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 47,92% variasi variabel (Kinerja Karyawan). Sedangkan sisanya yang sebesar 52,08% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti Disiplin, Prestasi, Kepemimpinan dan Kompensasi.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Cemara Jakarta, dengan kemampuan variabel Motivasi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 24,8%.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Cemara Jakarta, dengan kemampuan variabel Lingkungan Kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 33,9%.
3. Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Cemara Jakarta, dengan kemampuan variabel Kepuasan Kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 13,8%.
4. Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) digabungkan secara simultan ditemukan bahwa ada pengaruh yang nyata ketiga variabel secara simultan untuk menentukan kinerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Cemara Jakarta dengan kontribusi sebesar 47,9%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya Hotel Grand Cemara Jakarta lebih memperhatikan pewarnaan ruangan tempat para karyawan bekerja supaya tidak mengganggu pekerjaan yang dilakukan, agar karyawan merasakan kenyamanan selama bekerja. Hal tersebut dapat diketahui dari banyaknya responden yang menyatakan Netral sebesar 16,67%.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dan diharapkan penelitiannya lebih

mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

Daftar Pustaka

- [1.] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [2.] Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3.] Nitisemito, Alex S. 2015. Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [4.] Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- [5.] Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [6.] Robert L, Mathis dan John H. Jackson. 2006 Human Resource Management. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- [7.] Gardjito, Al Musadieg, Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.13 No.1 Agustus.
- [8.] Fadhil, Mayowan. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.54 No.1 Januari.
- [9.] Juniantara, I Wayan, dan Riana, I Gede. 2015. E-Jurnal Ekonomi dan

- Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015) : 611-628.
- [10.] Munparidi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis*. Edisi ke-VII, Mei 2012.
- [11.] Sipatu, Lindanur. 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu. *e-Jurnal Katalogis*. Volume I Nomor 1, Januari 2013 hlm 147-158.