

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Dafam Signature Surabaya

Dyah Rizki Nurzalza¹⁾, Anita Asnawi²⁾, Moch. Arfani³⁾

^{1) 2) 3)} Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: dyahrizki100@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Dafam Signature Surabaya baik secara parsial maupun simultan. Penelitian yang ditulis oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan metode kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Dafam Signature Surabaya sebanyak 114 Responden yang telah disebarkan kesuluh karyawan melalui link google form. Penelitian ini menggunakan Teknik purpose sampling dalam mengumpulkan respondennya, selanjutnya analisis data yang digunakan adalah uji instrumental meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas, analisis regresi linier berganda, dan Uji hipotesis meliputi Uji F (simultan), Uji t (parsial), dan koefisien determinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Dafam Signature.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine The influence of work motivation and work environment on the performance of employees at the Grand Dafam Signature Hotel Surabaya, both partially and simultaneously. The research written by the researcher is quantitative research with causal methods. The population in this study were all employees of the Grand Dafam Signature Hotel Surabaya, totaling 114 respondents who had been distributed to all employees via the Google Form link. This research uses a purpose sampling technique to collect respondents, then the data analysis used is instrumental testing including validity and reliability testing, classical assumption testing including normality testing, heteroscedasticity testing, and multicollinearity testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing including the F test (simultaneous), t test (partial), and determinant coefficient. The results of this research indicate that work motivation and work environment have a simultaneous and partial influence on employee performance at the Grand Dafam Signature Hotel.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, and Employee Performance

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. diperlukan sebuah cara khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan dan kinerja karyawan merupakan sesuatu yang memiliki peranan penting dalam hal produktivitas dan kesuksesan suatu kegiatan organisasi

dikarenakan keefisienan pegawai sangatlah penting untuk perkembangan suatu kegiatan tempat kerja

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, melihat pentingnya karyawan dan kinerja karyawan di dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik. Menurut Wibowo dalam (Afrilliana, 2016) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha

terus menerus (persistence) individu untuk menuju tujuan.

Selain dari faktor motivasi kerja, Lingkungan kerja tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas tugasnya.

Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai Ahyari dalam (Yusuf Sukman, 2017)

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya, untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapatkan perhatian dari para pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja menurut Menurut Kasmir (216:189) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen, Displin kerja.

Hotel Grand Dafam Signature Surabaya adalah salah satu hotel berbintang 4 yang berada di kota Surabaya, beralamat di Jl.Kayoon Embong Kaliasih kota surabaya Jawa timur, yang memiliki 172 unit yang tebagi menjadi beberapa tipe kamar dengan umlah karyawan 91 orang yang terdiri dari beberapa departmen yaitu: sales marketing, finance, front office, house keeping, food and baverage, enggenering dan human resouce

Tingkat hunian (okupansi) Hotel Dafam pada tahun 2023 ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Pengunjung



Sumber: Hotel Dafam, 2023

Berdasarkan Observasi awal dengan mewawancara bagian karyawan Hotel Grand Dafam Signature Surabaya terdapat beberapa permasalahan yaitu kurangnya motivasi kerja karyawan pada Hotel Grand Dafam Signature Surabaya, karyawan menilai tidak mendapatkan motivasi dari atasan, hal itu mengakibatkan sikap karyawan yang kurang semangat dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan sangat berkaitan dengan kebutuhan karyawan. Gaji yang diterima karyawan dirasakan masih kurang, akhirnya dorongan untuk mencapai target berkurang, dan ada beberapa karyawan yang melakukan pekerjaan overtime, tetapi tidak diikuti dengan kenaikan gaji atau bonus, sehingga banyak karyawan yang merasa tidak adil dan malas malasan dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi kerja karyawan sangatlah penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Observasi di tempat penelitian menunjukkan bahwa adanya karyawan di Hotel Grand Dafam Signature Surabaya yang sering datang terlambat ketika jam masuk kerja, atau terdapat karyawan yang bersifat pasif terhadap pekerjaannya. Misalnya ada beberapa komplain dari pelanggan bahwasanya pelayanan pada receptionis dibidang sangat kurang baik dalam merespon kebutuhan pelanggannya. Selain itu ada beberapa kasus karyawan yang melakukan pekerjaan overtime karena adanya acara di hotel dan beberapa karyawan diminta membantu acara sehingga jam kerja menjadi overtime dan tidak ada kompensasi.

Lingkungan kerja juga tidak kalah penting untuk mencapai kinerja karyawan yang baik perusahaan harus mengkondisikan bagaimana dan seperti apa lingkungan kerja yang cocok dan nyaman bagi karyawan, terpenuhinya perlengkapan yang diperlukan karyawan serta terjalinnya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan dan atasan.

Permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja di Hotel Grand Dafam Signature Surabaya adalah kurang memadainya ruangan untuk back office, dimana ukuran ruangnya dirasa sempit dengan penerangan yang agak gelap. Dalam hal hubungan antar karyawan kurang erat sehingga kejasama antar karyawan kurang, hubungan antara atasan dan bawahan dirasakan kurang erat,

B. LANDASAN TEORITIS

Sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah bisnis, Sumber daya manusia dikelola oleh perusahaan dan akan mempengaruhi pada keberhasilan perusahaan.

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu bisnis karena dapat menentukan berkembang tidaknya perusahaan atau organisasi. Penting untuk memiliki MSDM yang efektif. Pandangan tersebut serupa halnya dengan pandangan (Sugiyanto et al.,2021) yang menyatakan bahwa Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam seluruh aktivitas perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam (Nata et al., 2022) mengatakan bahwa : “MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut (H. Suparyadi 2015:2) menyatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan ”. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam (Amalia, 2017) MSDM merupakan pendekatan pengelolaan masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar,

- 1) Manusia merupakan aset yang paling berharga dan penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor manusia.
- 2) Keberhasilan paling mungkin dicapai jika kebijakan prosedur, dan praktik sumber daya

manusia suatu perusahaan saling berhubungan dan bermanfaat bagi seluruh pemangku kepentingan perusahaan.

Fungsi sumber daya manusia

a) Perencanaan

Perencanaan berarti merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengorganisasi seluruh pegawai dengan cara menentukan pembagian kerja, hubungan kerja desentralisasi, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanyalah sarana untuk mencapai suatu tujuan.

c) Pengarahan

Pengarahan adalah aktivitas mengajak seluruh karyawan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk membantu mencapai tujuan bisnis, karyawan dan masyarakat.

d) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan seluruh karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika terdapat penyimpangan atau kesalahan akan diambil tindakan perbaikan dan penyesuaian rencana.

e) Pengadaan

Adalah proses menarik, memilih, menempatkan, mengorientasikan dan mengintegrasikan untuk menarik karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan.

Motivasi Kerja

Mangkunegara dalam (Farhan & Indriyaningrum, 2023) mendefinisikan bahwa motivasi adalah emosi atau kekuatan yang mendorong pekerja untuk bekerja dengan fokus dan terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pendapat Sinungan (2018) motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan maupun gerakan sehingga mengarah

atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Pendapat Mulyasa dalam (Zahratulfarhah et al., 2022) motivasi adalah suatu pendorong dan daya tarik yang mengubah perilaku menuju suatu tujuan tertentu.

Indikator Indikator Motivasi Kerja

Indikator – indikator untuk mengetahui tingkat dari motivasi kerja pada karyawan yang digunakan dalam penelitian ini, menurut Maslow yang dikutip oleh Kusuma, (2016) yaitu :

1) Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan gaji, bonus, uang transportasi, uang makan, fasilitas perumahan dan lainnya

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keselamatan dan keamanan kerja, yang mencakup jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan, kesehatan, asuransi kecelakaan, dana pensiun.

3) Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan berinteraksi dengan orang lain yang dibutuhkan dalam kelompok, kebutuhan akan cinta dan kasih sayang.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya, serta kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh rekan kerja dan pimpinan karena kinerja di tempat kerja.

5) Kebutuhan perwujudan diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, di mana karyawan akan mengembangkan kemampuan mereka, dan kemungkinannya organisasi atau perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan memberi pelatihan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) dalam (Farhan & Indriyaningrum, 2023) bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua alat bahan, dan sumber daya yang digunakan serta melingkupi lingkungan tempat seseorang bekerja, termasuk cara mereka bekerja secara individual dan kelompok.

Ada dua jenis lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lebih

jelasnya Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan yang langsung terhubung dengan karyawan dan lingkungan perantara umum.

Sedarmayanti mengatakan lingkungan kerja non fisik mencakup semua situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan seluruh karyawan yang termasuk dengan bawahan. Menurutnya lingkungan kerja non fisik mencakup semua situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan seluruh karyawan juga termasuk dengan bawahan.

Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut dari Nitisemito dalam (Dolly .P Sitanggang, 2021) beberapa indikator lingkungan kerja, yang dipakai dalam penelitian ini, sebagai berikut

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaannya itu sendiri.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang di tempat kerja adalah hubungan rekan kerja yang harmonis dan tanpa adanya intrik.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Yang dimaksud penyediaan fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja yang mutakhir, meskipun tidak baru merupakan salah satu yang menjadi bagian penunjang.

Kinerja Karyawan

Pendapat dari (Al Mehrzi dan Sigh, 2016) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target, atau kriteria yang telah disepakati bersama. Selanjutnya pendapat dari (Shmailan, 2016) kinerja karyawan adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan saat melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak

berbeda dari kepuasan kerja karyawan dan tingkat kompensasi yang mereka terima, dan juga dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan, dan sifat setiap orang.

Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2006:260) ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan kepada kualitas pekerjaan yang sudah diselesaikan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan

2) Kuantitas.

Adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dikerjakan.

3) Ketetapan Waktu

Adalah aktivitas yang sudah diselesaikan pada awal waktu yang telah dinyatakan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang telah disediakan untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari seriap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Yaitu tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metodeologi penelitian kuantitatif yaitu metodologi yang berdasarkan data dari hasil pengukuran berdasarkan variable penelitian yang ada. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018;13) berbasis positivisme atau data konkrit. Data ini terdiri dari angka-angka

yang akan diuji menggunakan statistik untuk menentukan hubungannya dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian kausal. Penelitian kausal adalah penelitian yang memiliki tujuan utama membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel yang diteliti.

Definisi Operasional Variabel

Pendapat Sugiyono (2010:38) Definisi operasional variabel penelitian adalah komponen atau nilai yang berasal dari objek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang akan diperiksa dan dipelajari oleh peneliti untuk membuat kesimpulan.

Konsep yang digunakan menentukan semua variabel yang dihasilkan dari pengoperasian. Definisi operasional variabel juga dapat disebut sebagai penetapan makna yang lebih sederhana sehingga orang akan dapat memahaminya definisi indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Variabel Motivasi kerja (X_1)

Motivasi kerja bisa diartikan semangat kerja yang terdapat pada karyawan Hotel Grand Dafam Signature Surabaya membuat karyawan dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan Hotel Grand Dafam Signature Surabaya. Indikator motivasi kerja yang dipakai di dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri.

a. Kebutuhan fisik meliputi gaji, bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan.

b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan meliputi jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan, kesehatan, asuransi kecelakaan, dana pensiun.

c. Kebutuhan sosial ditunjukkan dengan berinteraksi dengan orang lain yang dibutuhkan dalam kelompok, kebutuhan akan cinta dan kasih sayang.

d. Kebutuhan akan penghargaan ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya serta kebutuhan untuk dihormati dan

dihargai oleh rekan kerja dan pimpinan karena kinerja di tempat kerja

- e. Kebutuhan perwujudan diri ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik dimana karyawan akan mengembangkan kemampuan mereka dan kemungkinan organisasi atau perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan memberi pelatihan.

2) Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas kerja adalah beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja. Penelitian ini melihat lingkungan kerja karyawan di Hotel Grand Dafam Signature Surabaya. Indikator-indikator lingkungan kerja yang dipakai pada penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaannya itu sendiri.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang di tempat kerja adalah hubungan rekan kerja yang harmonis dan tanpa adanya intrik.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Yang dimaksud penyediaan fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja yang mutakhir, meskipun tidak baru merupakan salah satu yang menjadi bagian penunjang.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target, atau kriteria yang telah disepakati bersama. Indikator-indikator variabel kinerja karyawan yang dipakai pada penelitian ini adalah kepuasan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja

a. Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

b. Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

d. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

e. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Hotel Grand Dafam signature Surabaya di Jl.Kayon No.4-10, Embong Kaliasih, Kec. Genteng, Surabaya, Jawa Timur 60271.

Populasi Penelitian

Sugiyono menyatakan bahwa jumlah populasi adalah area generalisasi yang melibatkan subjek atau item dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diperiksa dan kemudian sampai pada kesimpulan (Sugiyono 2012)

Kepopuleran tidak hanya mencakup jumlah individu, mencakup semua sifat dan atribut yang dimiliki oleh objek atau subjek yang dipelajari, bukan hanya jumlah individu yang ada.

Adapun kriteria populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Hotel Grand Dafam Signature Surabaya sebanyak 91 orang. Seluruh populasi akan menjadi responden dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai dengan tata cara penelitian. Pendapat dari (Sugiyono, 2012:224) karena tujuan utama penelitian adalah mengumpulkan data, teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian. Karena tujuan utama penelitian ini adalah mengumpulkan data, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, studi pustaka, dokumentasi.

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono(2012) kuesioner

adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada orang yang di survei untuk dijawab. Kuesioner juga dapat digunakan jika ada cukup banyak responden dan tersebar di seluruh wilayah. Penelitian ini akan mengirimkan survei melalui internet kepada peserta yang memenuhi syarat melalui formulir Google.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka berarti mempelajari literatur dari buku, jurnal, atau laporan untuk mendapatkan bahan penelitian yang relevan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode mengkaji dan mengolah data dari dokumen yang sudah ada dan menggunakannya untuk mendukung data penelitian.

Skala Pengukuran Skala Likert

Pendapat (Sugiyono, 2012:92) mengemukakan bahwa sikap pendapat, dan nilai dapat diukur dengan menggunakan skala likert untuk menilai persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Hasil evaluasi skala untuk setiap item instrumen menunjukkan skor yang sangat positif hingga sangat negatif. Tingkat skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Skala Pengukuran Skala Likert

Singkatan	Arti
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
RR	Ragu-Ragu
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat tidak setuju

Sumber: Prof Dr. Sugiyono, 2012

Kelas Interval

Interval waktu, juga dikenal sebagai interval ukurannya, adalah alat pengukuran yang menunjukkan urutan preferensi dan jarak konstruk dari yang diukur, atau jarak antara pilihan berbeda. Konsep kesamaan jarak, atau equality interval, termasuk dalam skala interval. (Sanusi, 2011:56). Untuk memudahkan penelitian, digunakan banyak kelas interval dengan 5 kelas untuk menghitung presentase rata-rata jawaban responden. Untuk ilustrasi,

rumus berikut digunakan:

$$Ci = R.K$$

Ci = interval kelas

R = Selisih data tertinggi dengan data terendah (range)

K = Jumlah kelas

Berdasarkan rumus diatas, maka panjang kelas interval adalah: $(5-1)$

$$Ci = 0,8 - 5$$

Adapun kriteria dari evaluasi berikut:

Tabel 3.2 Kriteria Interval

Interval	Kategori	Skor
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Setuju	5
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju	4
$2,60 < x \leq 3,40$	Ragu-Ragu	3
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$1,00 \leq x \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data Peneliti

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Pendapat dari (Sugiyono, 2016:102) bahwa alat penelitian adalah sarana untuk mengukur peristiwa alam dan sosial yang diperhatikan. Semua fenomena ini bisa disebut variabel penelitian. Oleh karena itu agar instruksi dapat dipergunakan di dalam penelitian ini maka diperlukan suatu uji validasi dan uji reabilitas untuk mengidentifikasi validitas tau reliable tidaknya suatu instrumen.

Uji Validitas

Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data (mengukur) harus valid. Uji validitas ini digunakan untuk mengevaluasi validitas survey, (Sugiyono, 2016:121), yang menunjukkan validitas, yang berarti alat tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Terdapat rumus korelasi product moment untuk menguji validitas, berikut adalah kriteria pengujian:

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen penelitian valid

b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen penelitian dikatakan tidak valid

Uji Reabilitas

Menurut (Sugiyono, 2016:121) alat yang dapat diandalkan hanya dapat mengukur ulang objek secara keseluruhan dan akan menghasilkan

data yang identik. Ini adalah uji realibilitas yang akan digunakan untuk mengukur hasil konsekuensi dari kusioner. Untuk menguji realibilitas menggunakan alat ukur *cronbach Alpha* dengan memiliki batasan nilai 0,6 untuk menguji realibilitas, jika nilai lebih dari 0,6, instrumen tersebut dianggap reliabel, tetapi jika nilainya kurang dari 0,6 instrumen tersebut dianggap tidak *reliabel*.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum hipotesis diuji, hipotesis klasik harus diuji, selain itu agar model regresi linier berganda menjadi alat pengujian yang valid, model tersebut harus memenuhi persyaratan pengujian hipotesis klasik (Ghozali,2018). Pengujian hipotesis klasik yang digunakan adalah tes normalitas, heteroskedastisitas, dan test multikolinearitas.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Selain itu metode lain yang dapat digunakan untuk melihat normalitas residual adalah dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). distribusi dapat dikatakan normal apabila signifikansi $> 0,05$.

Uji Heteroskedastisitas

Test heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan dalam variasi antara residual dalam model regresi dari satu pengamatan lainnya, pendapat dari

(Ghozali,2018). Di dalam studi ini menggunakan teknik *scatter chart* dan melihat keuntungan prediksi variabel yang terikat SRESID (*studentized residual*) dengan residual error ZPRED (*standart presicted value*). Dasar analisis uji heteroskedastisitas sebagai berikut: Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk menentukan apakah ada multikolonieritas dalam model regresi yang diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Dilakukan uji multikolonieritas. Menurut Ghozali, (2018) hal ini dilakukan untuk memastikan apakah model regresi menunjukkan bahwa ada korelasi antara variabel independen. Kriteria pada uji multikolonieritas yaitu nilai Tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 .

Analisis Regresi Linier Berganda

Mengatakan bahwa regresi linier berganda pada dasarnya adalah perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menandakan dua atau lebih variabel bebas ke jumlah sebelumnya.(Sanusi, 2011). Oleh karena itu, persamaan matematika di bawah ini menunjukkan regresi linier berganda. (Sanusi dalam (Yusuf Sukman, 2017)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja

b_1 = Motivasi

b_2 = Lingkungan Kerja

a = konstanta

X_1 & X_2 = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

Uji Hipotesis

Uji teori hipotesis harus diuji untuk menentuka atau memahami valid tidaknya hipotesis. Oleh karena itu, dalam pengujian ini, pengujian parsial (uji statistik t) dan simultan (uji statistik F). Dan koefisien determinasi (R^2).

Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2018), uji t (Parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel penjelas atau independen secara individu

terhadap variasi variabel dependen. Di dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai tingkat keyakinan yaitu 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat bebas ($n-k$), dimana n = jumlah pengamatan dan k = jumlah variabel.

1) Hipotesis menurun penelitian ini, hal-hal berikut dirumuskan:

$H_0: b = 0$, artinya secara parsial variabel bebas (Motivasi dan Lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) tidak berpengaruh secara signifikan.

$H_0: b \neq 0$, artinya secara parsial variabel bebas (Motivasi dan Lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan)

2) Menentukan nilai t table dengan signifikan 5%

$$t_{table} = t_{\alpha}(n-k-1)$$

keterangan:

α = Tingkat Signifikan 5% (0,05)

n = Jumlah Sampel

k = Variabel bebas

Kriteria penerimaan hipotesis adalah membandingkan t_{hitung} dan t_{table} dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika $t_{hitung} > t_{table}$, dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (H_0 ditolak dan H_a diterima).

2) Jika $t_{hitung} < t_{table}$, atau tingkat signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (H_0 diterima dan H_a ditolak).

Uji F (Simultan)

Pendapat dari (Ghozali, 2018) test Statistik F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan.

Dalam studi ini, uji hipotesis simultan ditunjukkan tentang mengukur besarnya efek variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara bersamaan.

1) Ide dasar di dalam penelitian ini dirumuskan seperti berikut:

$H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas (Motivasi dan Lingkungan kerja) tidak mempengaruhi variabel secara bersamaan terikat (Kinerja Karyawan).

$H_0: b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel independen (Motivasi dan Lingkungan kerja) mempengaruhi variabel secara bersamaan terikat (Kinerja Karyawan).

2) Menentukan nilai F_{table} dengan nilai signifikan 5%

$$F_{table} = F_{\alpha}(k, n-k-1)$$

Keterangan:

α = Tingkat Signifikan 5% (0,05)

n = Jumlah sampel

k = Variabel bebas

Metode pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} melalui F_{table} sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} > F_{table}$, dan tingkat signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2) Jika $F_{hitung} < F_{table}$, atau tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dalam uji secara bersamaan ini juga menggunakan uji koefisien determinasi (R^2). Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi menggambarkan seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan berbagai variabel dependen.

Uji R^2 (Uji Koefisiensi Determinasi)

Pendapat dari (Ghozali, 2018) Koefisien penentuan (R^2) dipergunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan Variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja), contoh penelitian di dalam untuk menjelaskan berbagai variabel dependen kinerja. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu.

Koefisien determinasi berada di antara nol dan satu, atau R^2 . Jika nilai R^2 lebih rendah atau mendekati 0 maka kemampuan masing-masing variabel menjadi kecil. Nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memiliki hampir semua data yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Semakin besar R^2 maka model yang didapatkan akan semakin membaik

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Hasil Uji Instrumen

Uji Vailiditas

Tabel 4.1. Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	49.99	31.144	.341	.715
X1.2	50.03	31.654	.288	.723
X1.3	49.82	32.791	.330	.715
X1.4	49.69	32.482	.448	.704
X1.5	49.58	35.046	.176	.729
X2.1	49.78	32.129	.368	.710
X2.2	49.81	32.087	.310	.718
X2.3	49.93	31.462	.377	.709
Y1.1	49.68	33.442	.360	.713
Y1.2	49.97	31.788	.406	.706
Y1.3	49.87	31.338	.397	.706
Y1.4	49.97	30.788	.462	.698
Y1.5	49.74	32.841	.336	.714

Sumber: Data diolah Peneliti

Dari pengujian yang dilakukan oleh peneliti dari 91 responden didapat hasil uji reliabilitas seperti tabel 4.9 Uji Reliabilitas, dari data diatas didapat bahawasanya seluruh nilai cronchach Alpha yang didapat dari perhitungan SPSS memiliki nilai lebih dari 0,6 Artinya seluruh item pertanyaan dinyatakan Reliabel.

Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data (mengukur) harus valid. Uji validitas ini digunakan untuk mengevaluasi validitas survey, (Sugiyono, 2016:121), yang menunjukkan validitas, yang berarti alat tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Terdapat rumus korelasi product moment untuk menguji validitas, berikut adalah kriteria pengujian:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen penelitian valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen penelitian dikatakan tidak valid

Tabel 4.2 Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Status
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,743	0,2061	Valid
	X1.2	0,702	0,2061	Valid
	X1.3	0,618	0,2061	Valid
	X1.4	0,502	0,2061	Valid
	X1.5	0,486	0,2061	Valid

Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,704	0,2061	Valid
	X2.2	0,823	0,2061	Valid
	X2.3	0,721	0,2061	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,507	0,2061	Valid
	Y1.2	0,656	0,2061	Valid
	Y1.3	0,709	0,2061	Valid
	Y1.4	0,739	0,2061	Valid
	Y1.5	0,624	0,2061	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti

Dari pengujian yang dilakukan oleh peneliti dari 91 responden didapat hasil uji validitas seperti tabel 4.8 Uji Validitas, dari data diatas didapat bahawasanya seluruh nilai r-hitung lebih dari nilai r-tabel. Artinya seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono,2016:121) alat yang dapat diandalkan hanya dapat mengukur ulang objek secara keseluruhan dan akan menghasilkan data yang identik. Ini adalah uji realibitas yang akan digunakan untuk mengukur hasil konsekuensi dari kusioner. Untuk menguji realibitas menggunakan alat ukur cronbach Alpha dengan memiliki batasan nilai 0,6 untuk menguji realibitas, jika nilai lebih dari 0,6, instrumen tersebut dianggap reliabel, tetapi jika nilainya kurang dari 0,6 instrumen tersebut dianggap tidak reliabel.

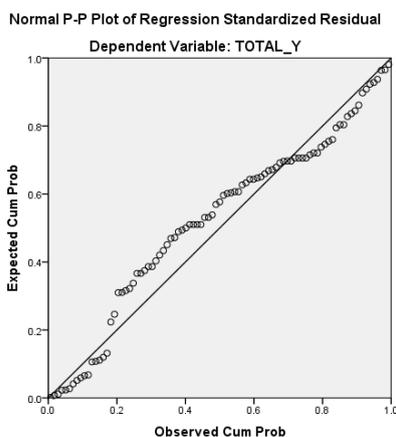
Uji Asumsi Klasik

Sebelum hipotesis diuji, hipotesis klasik harus diuji, selain itu agar model regresi linier berganda menjadi alat pengujian yang valid, model tersebut harus memenuhi persyaratan pengujian hipotesis klasik (Ghozali,2018). Pengujian hipotesis klasik yang digunakan adalah tes normalitas, heteroskedastisitas, dan test multikolinearitas.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogramhal ini dapat

menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Selain itu metode lain yang dapat digunakan untuk melihat normalitas residual adalah dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). distribusi dapat dikatakan normal apabila signifikansi $> 0,05$.



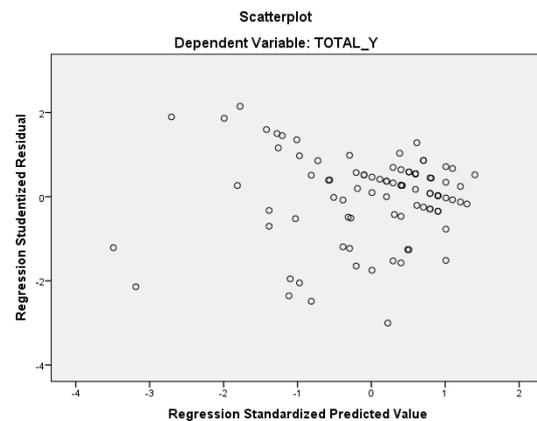
Gambar 4.1. Uji Normalitas
 Sumber: Data diolah Peneliti

Dari pengujian yang dilakukan oleh peneliti dari 91 responden didapat hasil uji Normalitas seperti tabel diatas, dari data diatas didapat bahawasanya data normal karena titik-titik mengikuti garis diagonal.

Uji Heterokedastisitas

Test heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan dalam variasi antara residual dalam model regresi dari satu pengamatan lainnya, pendapat dari (Ghozali,2018). Di dalam studi ini menggunakan teknik scatter chart dan melihat keuntungan prediksi variabel yang terikat SRESID (studentized residual) dengan residual error ZPRED (standart presicted value).

Dasar analisis uji heteroskedastisitas sebagai berikut: Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2. Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Data diolah Peneliti

Uji Multikolinieritas

Untuk menentukan apakah ada multikolinieritas dalam model regresi yang diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Dilakukan uji multikolinieritas. Menurut Ghozali, (2018) hal ini dilakukan untuk memastikan apakah model regresi menunjukkan bahwa ada korelasi antara variabel independen. Kriteria pada uji multikolinieritas yaitu nilai Tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 .

Dari pengujian yang dilakukan oleh peneliti dari 91 responden didapat hasil uji Multikolinieritas seperti tabel 4.12 Uji Multikolinieritas, dari data diatas didapat bahawasanya Nilai Tolerance didapat $0,960 > 0,10$ dan Nilai VIF didapat $1,041 < 10,00$ artinya tidak terjadi Multikolinieritas antar variabel independent.

Analisis Regresi Linier Berganda

Mengatakan bahwa regresi linier berganda pada dasarnya adalah perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menandakan dua atau lebih variabel bebas ke jumlah sebelumnya.(Sanusi, 2011).

Oleh karena itu, persamaan matematika di bawah ini menunjukkan regresi linier berganda.

(Sanusi dalam (Yusuf Sukman, 2017)

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja

b1 = Motivasi

b2 = Lingkungan Kerja

a = konstanta

X1 & X2= Koefisien regresi
 e = Variabel pengganggu

Tabel 4.3. Analisis Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.196	2.337		4.363	.000
1 TOTAL_X1	.263	.098	.261	2.683	.009
TOTAL_X2	.406	.127	.311	3.192	.002

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah Peneliti

Dari pengujian yang dilakukan oleh peneliti dari 91 responden didapat hasil uji Multikolinieritas seperti tabel 4.12 Uji Multikolinieritas, dari data diatas didapat kesimpulan sebagai berikut :

$$Y = 10,196 + 0,263X_1 + 0,408X_2$$

- 1) Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 10,196. Artinya bertanda (+), menunjukkan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) bernilai 10,20% atau mengalami perubahan. Maka nilai kinerja karyawan adalah 10,20.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,263, nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal ini artinya jika variabel Motivasi Kerja sebesar 1%, maka sebaliknya variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,263 dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,408, nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal ini artinya jika variabel Lingkungan Kerja sebesar 1%, maka sebaliknya variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,408 dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Uji Hipotesis

Uji teori hipotesis harus diuji untuk menentukan atau memahami valid tidaknya hipotesis. Oleh karena itu, dalam pengujian ini, pengujian parsial (uji statistik t) dan simultan (uji statistik F). Dan koefisien determinasi (R²).

Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2018), uji t (Parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel penjelas atau independen secara individu terhadap variasi variabel dependen. Menentukan nilai t table dengan signifikan 5%, $t_{table} = t_{\alpha} (n-k-1)$.

Kriteria penerimaan hipotesis adalah membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (H_0 ditolak dan H_a diterima).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau tingkat signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (H_0 diterima dan H_a ditolak).

Tabel 4.4. Uji t
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.196	2.337		4.363	.000
1 TOTAL_X1	.263	.098	.261	2.683	.009
TOTAL_X2	.406	.127	.311	3.192	.002

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah Peneliti

Setelah mendapatkan tabel 4.14 Uji T (Uji Parsial), hal berikutnya yang harus dilakukan adalah mencari t-tabel dengan rumus $(\alpha/2 ; n-k-1)$, sehingga didapat nilai t tabel sebesar 1,987

- 1) Pengujian X1 terhadap Y (H1)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,009 < 0,05$

dan nilai t hitung $2,683 > 1,987$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2) Pengujian X2 terhadap Y (H2)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,192 > 1,987$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Uji F (Uji Simultan)

Pendapat dari (Ghozali, 2018) test Statistik F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan.

Dalam studi ini, uji hipotesis simultan ditunjukkan tentang mengukur besarnya efek variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara bersamaan. Menentukan nilai F tabel dengan nilai signifikan 5% , $F_{table} = F_{\alpha}(k,n-k-1)$

Metode pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai Fhitung melalui Ftabel sebagai berikut:

- 1) Jika F hitung $> F$ tabel, dan tingkat signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika F hitung $< F$ tabel, atau tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 4.5. Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	161.264	2	80.632	10.835	.000 ^b
Residual	654.868	88	7.442		
Total	816.132	90			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data diolah Peneliti

Setelah mendapatkan tabel 4.15 Uji F (Uji Simultan), hal berikutnya yang harus dilakukan adalah mencari f-tabel dengan rumus $(k ; n-k)$, sehingga didapat nilai t tabel sebesar 3,10.

X1 dan X2 terhadap Y (H3)

Berdasarkan data pada tabel Uji F diketahui nilai

signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $10,835 > F$ tabel 3,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 dan X2 memiliki pengaruh secara simultan terhadap Y.

Koefisien Determinan

Pendapat dari (Ghozali,2018) Koefisien penentuan (R2) dipergunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan Variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja), contoh penelitian di dalam untuk menjelaskan berbagai variabel dependen kinerja . Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu.

Koefisien determinasi berada di antara nol dan satu, atau R2. Jika nilai R2 lebih rendah atau mendekati 0 maka kemampuan masing- masing variabel menjadi kecil. Nilai R2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memiliki hampir semua data yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Semakin besar R2 maka model yang didapatkan akan semakin membaik.

Tabel 4.6. Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 ^a	.198	.179	2.728

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 4.16 Koefisien Determinan diketahui nilai R Square sebesar 0,198, hal ini menandakan bahwa pengaruh variabel X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 19,8%.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI Kesimpulan

Berdasarkan data penelitian diatas peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $0,009 < 0,05$ berarti berpengaruh signifikan karena lebih kecil dari pada 0,05.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Ini membuktikan

bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $0,002 < 0,05$ berarti berpengaruh signifikan karena lebih besar dari pada $0,05$

- 3) Kedua variabel independen Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sama-sama memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan, dimana kedua variabel ini memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Rekomendasi

Berikut saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini :

- 1) Bagi Hotel Grand Dafam Signature Surabaya, dapat dijadikan pembelajaran kedepannya khususnya di dalam dunia bisnis, dimana ternyata Motivasi Kerja dan Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. khususnya pada bagian HRD agar dapat mengelola SDMnya menjadi kepribadian yang baik dan berhati besar. Ini juga bagus untuk masa depan hotel kedepannya.
- 2) Bagi Hotel Grand Dafam Signature Surabaya, sangat berguna sekali, khususnya dalam pengelolaan SDM kedepannya, bahwasanya kedepannya sebagai pengelola hotel harus meningkatkan motivasi kerja setiap karyawan hotel dengan cara mengadakan *outbond* atau memberikan *reward* kepada setiap karyawan hotel yang dapat mencapai target.
- 3) Bagi Kampus, dapat dijadikan bahan pembelajaran khususnya bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Selain itu juga dapat dijadikan referensi ketika mengambil judul skripsi nantinya. Dan juga bagi mahasiswa yang ingin mengambil judul ini dapat menyempurnakannya.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya semoga dapat dijadikan referensi dalam mengambil judul skripsi khususnya yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. semoga peneliti selanjutnya dapat menemukan nilai R^2 yang tinggi daripada yang penulis teliti.

REFERENSI

- Afrilliana, N. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Di Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang*, 1(1).
- Amalia, R. (2017). *Buku Penempatan Dan Pengembangan Pegawai*. 1–320.
- Dolly P Sitanggang. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Air Jernih Pekan Baru Riau. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*, 1–126.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Nusantara Hasana Journal*, 2(10), 88–95. <https://doi.org/10.59003/nhj.v2i10.798>
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Laksono, B. R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi ... BAJ (Behavioral Accounting Journal)* Bayu Rama Laksono, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi ...* 4(1), 249–258.
- Misrina, M., Suroyo, S., & Tatminingsih, S. (2022). Pengaruh Personalitas, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 165. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.165-178.2022>
- Nata, M., Tewel, B., Uhing, Y., Perbandingan, A., Karyawan, K., Dan, T., Nata, M., Tewel, B., Nata, M., Tewel, B., & Uhing, Y. (2022). KONTRAK PADA PT BANK MANDIRI TBK TERNATE COMPARATIVE ANALYSIS OF THE

- PERFORMANCE OF PERMANENT EMPLOYEES AND Jurnal EMBA Vol . 10 No . 1 Januari 2022 , Hal . 706-714. *Jurnal EMBA*, 10(1), 706–714.
- Negara, I. A., & Makassar, U. M. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KABUPATEN BULUKUMBA*. 3.
- Sinollah, & Zaenulloh Amin. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. *Sketsa Bisnis*, 8(2), 112–122. <https://doi.org/10.35891/jsb.v8i2.2556>
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lpp Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 141–146. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=PrUiDMQAAAAJ&alert_preview_top_rm=2
- &citation_for_view=PrUiDMQAAAAJ:RGFaLdJalmkC
- Yusuf Sukman, J. (2017). pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah lamaddukelleng kabupaten wajo. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukelleng Kabupaten Wajo*, 4, 9–15.
- Zahratulfarhah, Z., Anggun Rika Mandasari, Dhea Septia Rani, Maysaroh Maysaroh, Muhammad Asyharul, & Zaqiyah Nur Afifah. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118–130. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1198>

