

## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru

Okni Livia Ningsih<sup>1</sup>, Hammam Zaki<sup>2</sup>, Wan Laura Hardilawati<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

e-mail: [oknilivia11@gmail.com](mailto:oknilivia11@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru, dengan jumlah responden sebanyak 42 responden. Penelitian ini bersifat explanatory yang menjelaskan hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis. Analisis data dilakukan berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan dalam bentuk tema dan kategori yang mengidentifikasi pola-pola dan tren yang muncul. Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Kemudian secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian suatu organisasi (Adha *et al.*, 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu kekuatan yang dimiliki setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang bekerja di dalamnya demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Salah satu aspek penting dalam upaya menghadapi persaingan di industri perhotelan adalah dengan menyediakan sumber daya manusia.

Hotel Dyan Graha adalah salah satu hotel berbintang tiga yang berada di Pekanbaru. Hotel ini berlokasi sangat strategis persis ditengah jantung Kota Pekanbaru yaitu di jalan Gatot Subroto No.7 Kota Pekanbaru. Hotel ini mudah dijangkau dari tempat hiburan, perbelanjaan, serta perkantoran dan bank. Hotel ini memiliki 74 kamar tamu yang elegan dan tamu dapat menikmati pemandangan kota. Penelitian ini menggunakan Hotel Dyan Graha Pekanbaru sebagai objek penelitian. Alasan dipilihnya Hotel Dyan Pekanbaru ini adalah pertama karena terdapat permasalahan kinerja yang perlu diteliti di Hotel Dyan Graha Pekanbaru, dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dirasa cocok untuk menjadi objek penelitian. Kedua Hotel Dyan Graha Pekanbaru termasuk Hotel yang sudah lama berdiri diantara hotel berbintang tiga lainnya, untuk itu diperlukan suatu kreatifitas dan inovasi lebih terutama pada pengelolaan sumber daya manusia nya yang langsung bersentuhan dengan pelayanan kepada pelanggan agar hotel ini masih dapat bersaing dengan hotel-hotel yang baru berdiri. Ketiga karena belum ada penelitian tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja di tempat penelitian tersebut.

Menurut Prayatna & Subudi (2016) Sumber Daya Manusia sangat penting dimiliki oleh suatu perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Oleh

karena itu faktor sumber daya manusia yang dilihat dari kinerja karyawan dalam perusahaan dituntut terus meningkat. Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sembiring, 2020).

Menurut Maslatifa (2016) Mengungkapkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Namun demikian dalam upaya menciptakan kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kondisi yang belum ideal masih ada di Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Dari wawancara beberapa karyawan dimana masih ada kendala lain diantaranya karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, karyawan yang datang kerja terlambat, dan tidak masuk kerja tanpa izin. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan karyawan yang selalu membuat kesalahan dan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Agar kinerja karyawan meningkat diperlukan motivasi kerja dan lingkungan kerja

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang diberikan maka karyawan lebih giat dan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan tercapai. Motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Surya, 2017).

Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karna dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara dari bagian HRD perusahaan terdapat beberapa permasalahan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru, yaitu Motivasi karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru mengalami penurunan dimana kebutuhan sosial atau afiliasi (tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaannya dan tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya) tidak didapatkan. Karyawan tidak mendapatkan motivasi dari atasan hal itu ditunjukkan dari sikap karyawan yang sering izin untuk tidak masuk kerja dan kurangnya semangat kerja para karyawan karena tidak adanya semangat bekerja. Dan ini juga disampaikan oleh beberapa karyawan yang berkerja di Hotel Dyan Graha Pekanbaru bahwa karyawan tersebut juga mengakui kalau kinerja karyawan menurun sehingga membuat kerugian terhadap perusahaan karena dengan motivasi karyawan yang menurun mengakibatkan menurunnya target-target yang ditentukan oleh perusahaan.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan tempat karyawan itu bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja dan motivasi kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Setiap organisasi tidak terkecuali organisasi bisnis akan berhadapan dengan lingkungan dimana setiap kegiatan dijalankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karna itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karna lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Aziz (2019) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Masalah lingkungan kerja yang terjadi pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru yaitu hubungan dengan rekan kerja dimana sering adanya kesalah pahaman antar karyawan yang terjadi akibat kurangnya komunikasi para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat *research gap* pada beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan Cahya *et al.* (2021) Yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah (2020) menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan intansi hanya fokus pada kemampuan pegawai tanpa memperhatikan bahwa lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya salah satunya pada lokasi penelitian dengan bidang yang berbeda. Dan berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan beberapa masalah yang peneliti dapatkan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang serta adanya *research gap* pada penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel dyan graha pekanbaru”.

#### **TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Wijaya *et al.*, 2020). Menurut Hakim & Alfiah (2021) kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, faktor persepsi.

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawabnya dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Wijaya *et al.*, 2020). Menurut Pratama (2015) Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal, prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Putra & Elfiswandi, 2021). Pendapat Ahyari (2001) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

### **H<sub>1</sub> : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Setiap individu mempunyai motivasi atau dorongan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Untuk memunculkan motivasi kerja pada diri karyawan, maka baik perusahaan atau manajer harus mampu mengoptimalkan potensi tersebut. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberi perhatian yang khusus serta memenuhi kebutuhan yang telah menjadi hak karyawan. Jika karyawan merasa segala kebutuhannya telah didapatkan maka kinerja karyawan optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Hakim & Alfiah (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi atau dorongan pada diri seseorang bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi agar tercapai tujuan dari suatu organisasi, dengan tercapainya tujuan tersebut maka tujuan dari perorangan dalam organisasi juga akan tercapai.

### **H<sub>2</sub> : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan pekerjaan di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula (Pratama, 2015). Kondisi lingkungan kerja mencakup antara lain suasana kerja dan lingkungan tempat kerja. Jika kondisi

tersebut kurang baik maka akan menimbulkan lingkungan yang kurang menyenangkan sehingga rasa kejemuhan dan kelelahan sering terjadi yang lebih lanjut dapat mengakibatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan akan menurun dan hal ini dapat menghambat usaha ataupun rencana yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya sehingga tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu (2021) mengatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa lingkungan kerja juga digunakan sebagai faktor penentu kinerja karyawan. Semakin tinggi lingkungan kerja yang diberikan maka semakin maksimal kinerja karyawan yang didapatkan.

### **H<sub>3</sub> : Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat (Pratama, 2015). Selain motivasi, lingkungan kerja juga memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arianto & Kurniawan (2020) menjelaskan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru yang berjumlah 42 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini di karenakan jumlah populasi sedikit dan terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, maka diambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 42 responden yang seluruhnya adalah karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Proses pemberian skor, setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala likert. Skor yang diberikan untuk masing-masing variabel adalah Sangat setuju (5), Setuju (4), Kurang setuju (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif menggunakan statistik. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 20 untuk melakukan uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja, variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Data**

Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan SPSS 20 didapatkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu 0.304 dan dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja,

lingkungan kerja dan kinerja karyawan valid dan dapat dilanjutkan dalam penelitian ini. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas didapatkan nilai croncbah  $\alpha > 0.60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variable dinyatakan reliabel.

### Uji Hipotesis

**Tabel 1**  
**Hasil uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.947	10.225		2.538	.015
	Motivasi Kerja	.642	.157	.575	4.093	.000
	Lingkungan Kerja	-.337	.256	-.184	-1.314	.197

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Sumber : Data penelitian 2021

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka diperoleh hasil nilai  $t_{hitung} 4,093 > t_{tabel} 2,022$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  jadi dapat disimpulkan hipotesis  $H_1$  diterima artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini, sejalan dengan penelitian dari Sembiring (2020) yang mendapatkan hasil bahwa Secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mashudi *et al.* (2020) mengatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) sebagai variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan (Y). Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Motivasi yang terjadi diharapkan agar setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif untuk mendorong motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (conscious needs) maupun kebutuhan yang tidak disadari (unconscious needs), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani (Nurjannah, 2020).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil yaitu variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung} -1,314 < t_{tabel} 2,022$  dan nilai sig.  $0,197 > 0,05$  jadi

dapat disimpulkan hipotesis  $H_2$  ditolak artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan perusahaan kurang memperhatikan lingkungan kerja karyawan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan setiap harinya. Perusahaan terlalu berfokus terhadap kemampuan sehingga faktor-faktor pendukung seperti lingkungan kerja tidak dipergunakan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Meskipun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ernanda *et al.* (2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya segala sesuatu di sekitar lingkungan kerja dapat mendukung aktifitas kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini penerapan lingkungan kerja tidak serta merta mampu mendorong kinerja karyawan. Dengan demikian temuan ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah (2020) yang menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan intansi tersebut hanya fokus pada kemampuan pegawai tanpa memperhatikan bahwa lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

**Tabel 2**  
**Hasil uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.862	2	93.931	8.381	.001 <sup>b</sup>
	Residual	437.114	39	11.208		
	Total	624.976	41			

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

#### **Sumber : Data penelitian 2021**

Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian secara simultan, menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,381 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,23 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Maka  $H_3$  diterima sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel  $X_1$  (motivasi kerja) dan  $X_2$  (lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan). Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar sebesar 26,5% sedangkan sisanya 73,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti variabel disiplin kerja, budaya kerja dan lain-lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama ditingkatkan maka kinerja karyawan yang dihasilkan pun akan meningkat. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja

memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Hakim & Alfiyah (2021) yang mengatakan bahwa Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sembiring (2020) yang menyatakan bahwa secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru diperoleh hasil adanya pengaruh yang signifikan. Hal tersebut berarti semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat.
- 2) Kemudian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru diperoleh hasil bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan perusahaan kurang memperhatikan lingkungan kerja karyawan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan setiap harinya. Perusahaan terlalu berfokus terhadap kemampuan sehingga faktor-faktor pendukung seperti lingkungan kerja tidak dipergunakan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Secara simultan menunjukkan variabel  $X_1$  (motivasi kerja) dan  $X_2$  (lingkungan kerja) secara bersama-sama pengaruh terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan). Hal tersebut berarti jika motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama ditingkatkan maka kinerja karyawan yang dihasilkan pun akan meningkat.

### KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain:

- 1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

### LAMPIRAN

#### Hotel Berbintang 3 di Pekanbaru

No	Nama Hotel	Alamat
----	------------	--------



1	The Premiere Hotel	Jl. Jend Sudirman No. 389 Kel. Simpang Empat Kec. Pekanbaru Kota 28116 (0761) 7891818, 7891919 Pusat Kota
2	Pessona	Jl. Sudirman No. 455 Kel. Cinta Raja Kec. Sail Telp. 0761 7870800 Pusat kota
3	Ratu Mayang Garden	Jl. Jend Sudirman No. 11 Kel. Tangkerang Selatan Kec. Bukit Raya 28282
4	Resti Menara Hotel	Jl. SS Mangaraja No. 89 Kel. Rintis Kec. 28141 (0761) 32300, 36142 Pusat Kota
5	Ameera Hotel	Jl. Ahmad Yani Kel. Sago Kec. Senapelan (0761) 7870200 Pusat Kota
6	Sri Indrayani Hotel	Jl. Samratulangi No. 2 Kel. Sago Kec. Senapelan Pekanbaru 28151 (0761) 35600, 31870 Pusat Kota
7	Angkasa Garden Hotel	Jl. Setia Budhi No. 89 Pekanbaru 28144 (07661) 22178,24657 (0761) 34095 Pusat Kota
8	Swiss Bellin Hotel	Komplek Mall SKA Kel. Delima Kec. Tampan
9	Megara Hotel	Jl. Ahmad Yani Kel. Tanah Datar Kec. Pekanbaru Kota
10	Hotel Winstar	Jl. Mohd Ali No. 118 Kel. Padang Terubuk Kec. Senapelan (0761) 23588,23377
11	Ayola First Point Hotel	Jl. HR Soebrantas No. 98 Kel. Delima Kec. Tampan
12	Evo Hotel	Jl. Sudirman No.8 Kel. Wonorejo Kec. Marpoyan Damai (0761) 8402333
13	Benteng Fauzi Hotel	Jl. Soekarno Hatta Kav 8-10 Kel. Delima Kec. Tampan (0761) 39079,55571491 Pusat Kota
14	Hotel Cititel	Jl. Sisingamangaraja No. 32 Kel. Sumahilang Kec. Pekanbaru Kota (0761) 36777,36497
15	Hotel Dafam Pekanbaru	Jl. S S Qasim Kav 1550 Kel. Kota Tinggi Kec. Pekanbaru Kota (0761) 8551177, 851178 Pusat Kota
16	Hotel Drego	Jl. Sudirman Kel. Tangkerang Tengah Kec. Marpoyan Damai (0761) 39456 Pusat Kota
17	Hotel Dyan Graha	Jl. Gatot Subroto No.7 Kel. Kota Tinggi Kec. Pekanbaru Kota (0761) 355800 Pusat Kota
18	Fave Hotel	Jl. Pinang No. 10 Kel. Wonorejo Kec. Marpoyan Damai Perumahan
19	Furaya Hotel	Jl. Jend Sudirman No. 72-74 Kel. Sago Kec. Senapelan 28151 (0761) 26688
20	Grand Hawaii Hotel	Jl. Gatot Subroto Kel. Kota Tinggi Kec. Pekanbaru Kota Pusat Kota
21	Grand Suka Hotel	Jl. Sukarno-Hatta Kav 148 Kec. Tampan Pekanbaru 28294 (0761) 571600 Pusat Kota
22	Grand Tjokro Hotel Pekanbaru	Jl. Jend Sudirman No. 51 Kel. Tangkerang Utara Kec. Bukit Raya (0761) 851298,851289
23	Ishine Hotel	Jl. Jend Sudirman No. 158 Kel. Sukaramai Kec. Pekanbaru Kota (0761) 886888, 886999
24	Alpha Hotel	Jl. Imam Munandar No. 17 Kel. Tangkerang Utara Kec. Bukit Raya
25	New Hollywood Hotel	Jl. Kuantan Raya No. 120 Kel. Sekip Kec. Lima Puluh
26	Royal Asnov	Jl. T Tambusai Kel. Tangkerang Barat Kec. Marpoyan Damai
27	Hotel Sogho	Jl. Soekarno Hatta No. 11 FGH Kel. Labuhbaru Timur

Kec. Payung Sekaki Pusat Kota

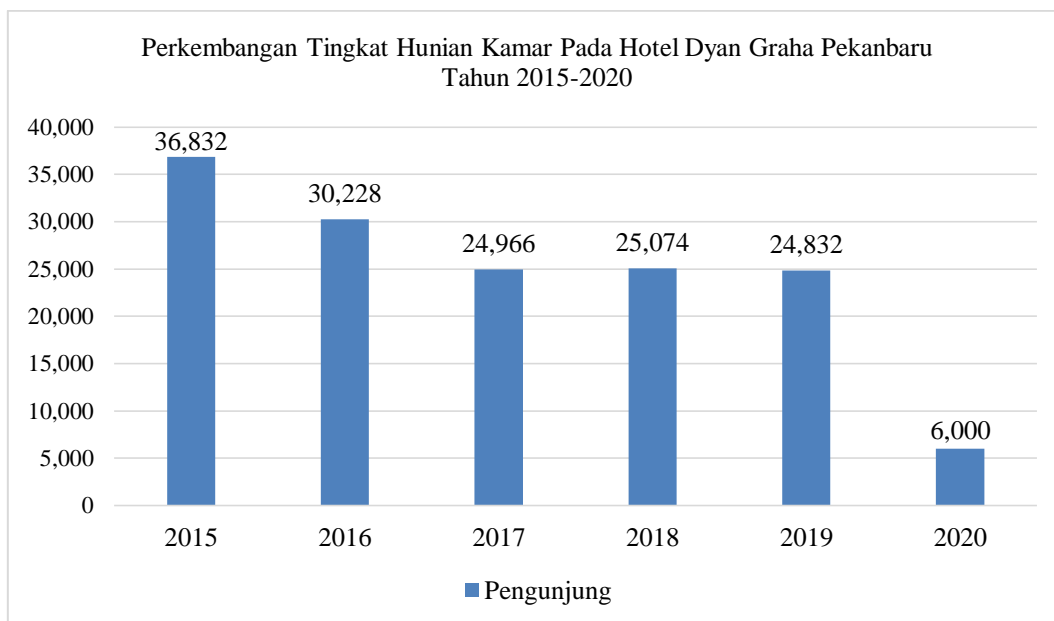
**Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, 2021**

**Perkembangan Tingkat Hunian Kamar Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru  
Tahun 2015 - 2020**

No	Tahun	Pengunjung
1	2015	36.838
2	2016	30.228
3	2017	24.966
4	2018	25.074
5	2019	24.832
6	2020	6.000

**Sumber: Hotel Dyan Graha Pekanbaru, 2021**

**Grafik Perkembangan Tingkat Hunian Kamar Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru  
Tahun 2015-2020**



**Sumber: Hotel Dyan Graha Pekanbaru, 2021**

**DAFTAR PUSTAKA**

Abib, A. N. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang. Universitas Negeri Semarang.

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Analisa, L. W. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Diponegoro.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. *Dimensi*, 9(1), 74–86.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 3(3), 312–321.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 6(2), 71–83.
- Ernanda, Y., Simamora, S. S., Meliala, A. S. B. S., Sitompul, H. I. N., & Fatmawati, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cabang PT. BNI, Tbk. Kota Medan. *Jurnal Idaarah*, IV(2), 190–199.
- Feriyanto Andri S.E, T. S. E. S. . (2015). Pengantar Manajemen (3 IN 1). Yogyakarta: Media Tera.
- Hakim, & Alfiah, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Manajemen*, 6(1), 55–64.
- Kharisma, A. F. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang). Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Efendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ( Studi Kasus pada Karyawan PT . Bank BRI Tbk . Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 1–7.
- Maslatifa, H. (2016). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Hull Construction di PT.DOK dan Perkapakalan Surabaya. *Ilmu Manajemen*, 4, 4.
- Nasution, L. M. (2017). Statistik Deskriptif. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 49–55.
- Nugroho, R. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Baron Indah di Surakarta). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurjannah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Ohorella, H. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Lestari Investama Kecamatan Seram Utara Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal EKSEKUTIF*, 17(1), 24–34.
- Pratama, B. Y. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prayatna, A. H., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan

- Kepuasan Kerja Karyawan pada Fave Hotel Seminyak. *Unud, E-Jurnal Manajemen*, 5(2), 845–872.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (22nd ed.). Bandung: Alfabeta, CV.
- Putra, R. N., & Elfiswandi. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, 4(1), 24–34.
- Raharjo, P. G., & Rusdiansyah, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Grand Cemara Hotel. *Jurnal Human Capital Development*, 5(2), 1–23.
- Rahayu, E. P. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3).
- Rinanda, S. I. (2016). Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan di Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *JOM FISIP*, 3.
- Saleh, A. (2021). Dampak Wabah Covid-19 Terhadap Tingkat Hunian Hotel (Studi Kasus di Hotel Svarga Kabupaten Lombok Barat). Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Sari, F. P., & Aziz, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. 4. <https://doi.org/10.31219/osf.io/m8pn3>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 1–14.
- Sunars, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. (September), 117–123.
- Surya, C. G. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *Agora*, 5, 2.
- Suyaman, D. J., Sirojudin, J., & Puspasari, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kelas Melati di Sumedang. *Holistic Journal Of Management Research*, 2(1), 62–79. Retrieved from <http://journal.ubb.ac.id/index.php/holistic/management>
- Widianto, Hersona, S., Nadaek, B., & Suyaman, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Perusahaan Industri Logam dan Perkakas Mesin Untuk Pengerjaan Logam). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, XII(2), 143–150.
- Wijaya, A., Semmaila, B., & Serang, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, 3(2), 151–157.
- Zakki, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mukmin Mandiri Surabaya.