

## Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Prama Sanur Beach Bali

I Gede Andika Harianto<sup>1</sup>, Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati<sup>2</sup>, Irene Hanna H. Sihombing<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Pariwisata Bali, Indonesia dan  
[kadek.agung870@gmail.com](mailto:kadek.agung870@gmail.com)

---

### ABSTRAK

---

Istilah "kinerja" mengacu pada pencapaian sekelompok individu di dalam organisasi dalam hal tugas dan kewajiban mereka. Partisipan dalam penelitian ini mencakup semua anggota staf yang bekerja di hotel Prama Sanur Beach Bali. Sampel terdiri dari enam puluh empat orang yang dipilih dengan menggunakan teknik non-probability sampling. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana budaya tempat kerja dan motivasi para pekerja mempengaruhi kinerja mereka saat mereka bekerja. Dalam penelitian ini, data awal yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden digunakan. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan SPSS 23 versi Windows selama penelitian berlangsung. Temuan menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan sampai batas tertentu. Dengan  $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,348 > 1,999$  dan nilai signifikansi  $< 0,000 < 0,05$ , variabel lingkungan kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih khusus lagi, hal ini memiliki dampak parsial terhadap kinerja karyawan. Terdapat penyebaran secara simultan dari variabel-variabel yang berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja.

*Keywords:* Lingkungan, Karyawan, Kerja, Kinerja, Motivasi

### ABSTRACT

---

The term "performance" refers to the accomplishment of a group of individuals inside an organization in terms of their duties and obligations. Participants in this study included all of the staff members working at the Prama Sanur Beach Bali hotel. The sample was comprised of sixty-four individuals who were chosen using a non-probability sampling technique. The objective of this study was to investigate the ways in which the culture of the workplace and the motivation of workers influence their performance while they are on the job. In the course of this research, the baseline data that was gathered by means of the distribution of questionnaires to respondents was utilized. A multiple linear regression analysis was carried out with the Windows version of SPSS 23 during the course of the investigation. The findings indicated that the motivation variable (X1) had a favorable and significant impact on the performance of the employees to a certain extent. With a  $t_{count} > t_{table} = 3.348 > 1.999$  and a significance value of  $< 0.000 < 0.05$ , the work environment variable (X2) likewise has a positive and significant effect on employee performance. More specifically, it has a partial impact on employee performance. There is a simultaneous dispersion of variables pertaining to both motivation and the working environment.

*Kata Kunci:* Environment, Employee, Work, Performance, Motivation

---

### PENDAHULUAN

Persaingan ketat di industri perhotelan di Bali, terutama di antara hotel, resort, dan villa, menuntut setiap penyedia layanan untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan guna memperoleh kepercayaan dan loyalitas wisatawan. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam dinamika ini (Wibowo, 2018). Keberhasilan sebuah hotel dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya (Aulia & Jamilah, 2023). Prama Sanur Beach Bali, telah menunjukkan perkembangan signifikan dalam beberapa tahun terakhir dengan menawarkan berbagai layanan, termasuk akomodasi, restoran, SPA, dan fasilitas lainnya. Dengan total 172

karyawan tetap, manajemen hotel sangat menyadari pentingnya pengembangan SDM untuk mencapai standar kualitas pelayanan yang diinginkan.

Evaluasi kinerja karyawan menjadi salah satu parameter penting untuk mengukur kualitas SDM. Prama Sanur Beach Bali secara rutin mengadakan performance appraisal dua kali setahun yang meliputi aspek disiplin, tanggung jawab, teamwork, kepatuhan, dan kejujuran. Penilaian kinerja karyawan di Prama Sanur Beach Bali dikelompokan dalam 5 kategori. Tabel 1 menggambarkan hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2023.

Tabel 1. Tabel Penilaian Kinerja Karyawan Prama Sanur Beach Bali  
Periode Januari – Desember Tahun 2023

Periode	Total Karyawan	Jumlah & Skala Rating Penilaian Kinerja									
		1 (Kurang)		2 (Cukup)		3 (Rata-rata)		4 (Baik)		5 (Sangat baik)	
Januari-Juni (1)	172	10	6%	9	5%	93	54%	17	10%	43	25%
Juli-Desember (2)	172	7	4%	14	8%	82	48%	24	14%	45	26%

Sumber: Human Resource Prama Sanur, 2023

Pada Tabel 1., jumlah karyawan yang memperoleh penilaian kategori di atas rata-rata (baik & sangat baik) adalah sejumlah 69 orang (40%). Manajemen Prama Sanur menetapkan bahwa minimal jumlah karyawan yang berada pada kategori di atas rata-rata adalah 85%, hal itu menunjukkan bahwa kinerja karyawan di hotel Prama Sanur Beach Bali masih belum maksimal. Berdasarkan wawancara dengan *restaurant captain* dan *room supervisor*, tidak jarang terjadi complain karena karyawan yang kurang memahami *product knowledge* hotel, kebersihan dan pengetahuan tentang bahan makanan yang disajikan ke tamu. Selain itu kurangnya pemahaman karyawan tentang *standard operational procedure* menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang berada di dalam diri individu dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi arah, intensitas, dan kesinambungan dari tindakan sukarela untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama (Sinaga & Hidayat, 2020). Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi para pimpinan untuk menimbulkan motivasi kerja pada karyawan. Berdasarkan wawancara dengan HRM Prama Sanur Beach Bali, manajemen hotel memberikan dukungan kepada karyawan untuk menjaga kinerja yang baik. Dukungan tersebut mencakup tunjangan, bonus, gaji sesuai UMK Denpasar, jaminan kesehatan dan hari tua. Hotel juga mengadakan kegiatan outing untuk meningkatkan kerja sama antar karyawan, serta memberikan penghargaan rutin seperti staff appreciation day dan employee of the month. Selain itu, karyawan yang berulang tahun mendapatkan ucapan dan perayaan khusus. Hotel juga menyediakan pelatihan dan training untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan SDM karyawan.

Menurut Lester dan Harmon (2017), pengaturan fisik tempat kerja merupakan faktor eksternal yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Studi yang dilakukan di masa lalu (Suyoto & Murthiarso, 2019; Yantika et al., 2018; Hasibuan & Bahri, 2018) telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan memiliki dampak yang besar dan menguntungkan pada kinerja anggota tenaga kerja. Kualitas kerja dan produktivitas dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang menyenangkan. Observasi menunjukkan bahwa manajemen Prama Sanur menyediakan fasilitas seperti tempat parkir luas, kantin bersih, dan ruangan ber-AC. Fasilitas ini

menciptakan lingkungan kerja nyaman di daerah panas seperti Sanur, menegaskan komitmen manajemen terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Selain itu, penelitian sebelumnya telah menyelidiki komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Studi Juniantara & Riana, n.d. (2015) dan Nur Adinda et al. (2023) menemukan bahwa motivasi berdampak positif pada kinerja karyawan. Penemuan ini didukung oleh studi Balbed & Sintaasih (2019) dan Ekhsan (2019), yang menekankan bahwa kinerja karyawan akan lebih baik jika mereka memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Menurut penelitian lain, kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi mereka (Nur Adinda et al., 2023; Nuraldy, 2020; Sembiring, 2020). Sebaliknya, penelitian oleh Kurniawan (2022) dan Suwati (2013) menunjukkan sebaliknya bahwa motivasi karyawan tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagai faktor, seperti kompensasi dan komitmen organisasi, mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil dari komponen lingkungan kerja tidak sejalan dengan temuan penelitian atau analisis tambahan yang telah dilakukan sebelumnya. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Lestary & Harmon (2017) menunjukkan bahwa lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaannya memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan tersebut. Menurut temuan penelitian lain (Ahmad et al., 2019; Elizar & Tanjung, 2018; Triastuti, 2019), lingkungan kerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sabilalo et al., (2020) menunjukkan bahwa karakteristik lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh dua aspek, yaitu jumlah motivasi yang mereka miliki dan tingkat produktivitas yang mereka tunjukkan saat bekerja. Dengan pemikiran ini, penting untuk dicatat bahwa lingkungan kantor tidak selalu menjadi satu-satunya aspek yang mempengaruhi kehidupan profesional karyawan. Di antara temuan penelitian yang dilakukan oleh Mogogibung et al. (2022), ditemukan bahwa keadaan lingkungan tempat kerja tidak memiliki efek yang merugikan pada kondisi kerja karyawan.

Penelitian ini berpusat pada kesamaan antara variabel independen, yaitu motivasi dan lingkungan kerja, dan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hal ini merupakan penekanan utama dari penelitian ini. Di sisi lain, hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara konsep kinerja karyawan dan kinerja aktual pekerja. Karena hal ini terjadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan dampak lingkungan kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

## METODE

Penelitian ini menyelidiki bagaimana lingkungan kerja dan motivasi karyawan di Prama Sanur Beach Bali mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Untuk tujuan investigasi ini, populasi terdiri dari semua anggota staf yang bekerja di Prama Sanur Beach Bali, dan sampel dipilih dengan menggunakan metode yang tidak menggunakan probabilitas. Informasi yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner dan wawancara; data mengenai kinerja karyawan di Prama Sanur Beach Bali dianggap sebagai data sekunder. Program komputer SPSS versi 23 digunakan untuk penelitian ini, yang didasarkan pada perhitungan. Pernyataan-pernyataan yang dimasukkan dalam kuesioner dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menentukan apakah pernyataan-pernyataan tersebut akurat dan dapat diandalkan. Selain itu, analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan penjelasan mengenai informasi yang telah dikumpulkan. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh

yang ada antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu, hipotesis diuji dengan menggunakan uji-t, uji F, dan uji determinasi dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Data

Keseluruhan 31 pernyataan yang menjadi indikator variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien yang valid, dengan koefisien terendah sebesar 0,598 dan koefisien tertinggi sebesar 0,910. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan tersebut memiliki nilai koefisien yang valid. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang dinilai merupakan indikator yang tepat untuk diteliti dan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah berhasil menjalankan fungsi pengukurannya.

Kemampuan suatu instrumen dalam mengukur konsistensi dan kestabilan suatu gagasan disebut reliabilitas. Menurut Sugiyono (2013):102, memiliki nilai alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas pernyataan variabel penelitian disajikan pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	Total Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	10	0,944	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	11	0,916	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,896	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Diolah)

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 2, semua item pernyataan yang terkait dengan variabel Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi memiliki nilai rata-rata untuk alpha Cronbach. Nilai rata-rata alpha Cronbach untuk variabel Motivasi adalah 0,944, sedangkan nilai untuk Motivasi Kerja adalah 0,916, nilai untuk Kinerja Karyawan adalah 0,896, dan seterusnya. Nilai untuk Kinerja Organisasi adalah 0,896. Dimungkinkan untuk menarik kesejajaran antara nilai kinerja karyawan dan nilai motivasi kerja. Dimungkinkan untuk menarik kesimpulan bahwa masing-masing nilai rata-rata ini lebih dari 0,60, yang menyiratkan bahwa dimungkinkan untuk menafsirkan bahwa semua item pernyataan dari semua variabel penelitian memenuhi asumsi keandalan data. Ketika mengacu pada evaluasi Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan menggunakan instrumen pengukuran yang sama, frasa "keandalan data" mengacu pada fakta bahwa hasil pengujian yang telah dilakukan akurat dan konsisten satu sama lain. Ketepatan dan konsistensi ini ditunjukkan saat pengujian dilakukan pada berbagai waktu dan pada berbagai situasi pada sejumlah kesempatan tanpa gagal.

### B. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan data yang diperoleh, temuan dari analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Skor Total	Rata-rata	Kategori
----------	------------	-----------	----------

Motivasi	2252	35.19	Baik
Lingkungan Kerja	2529	39.52	Baik
Kinerja Karyawan	2145	33.52	Cukup Baik

Sumber: Hasil olahan peneliti (2024)

Variabel Motivasi (X1) tergolong “Baik” dengan nilai rata-rata 35,19, variabel Lingkungan Kerja (X2) tergolong “Baik” dengan nilai rata-rata 39,52, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) tergolong “Cukup Baik” dengan nilai rata-rata 33,52. Ketiga variabel tersebut masuk dalam kategori “Baik”.

**C. Regresi Linier Berganda**

Tabel 3 menampilkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan SPSS versi 23 untuk Windows. Penggunaan analisis regresi linier berganda memungkinkan pengukuran perubahan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi karyawan dan lingkungan tempat mereka bekerja.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS Versi 23

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.017	2.694		.749	.457
1 Motivasi	.520	.098	.552	5.319	.000
Lingkungan Kerja	.335	.100	.348	3.348	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2024

Tabel 4 menunjukkan nilai konstanta 2,017, koefisien regresi motivasi 0,520, dan koefisien regresi lingkungan kerja 0,335. Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi masing-masing variabel bebas, persamaan regresi linier berganda berikut diperoleh:

$$Y = 2,017 + 0,520 X1 + 0,335 X2$$

Persamaan garis regresi linier berganda menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan dengan rumus  $Y = a + b1 + b2$ :

1. Konstanta = 2,017

Dengan nilai konstanta 2,017, kinerja karyawan adalah 2,017 jika dikurangi faktor motivasi dan lingkungan kerja.

2. Motivasi (X1) = 0,520

Koefisien regresi variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,520, yang menunjukkan bahwa apabila tingkat motivasi meningkat sebesar satu satuan sedangkan semua variabel lainnya tetap, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,520. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang searah antara kinerja karyawan dengan motivasi. Kinerja pekerja akan meningkat sebanding dengan tingkat motivasi yang dimilikinya.

3. Lingkungan Kerja (X2) = 0,335

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,335, yang menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja tumbuh sebesar satu

satuan sedangkan variabel lainnya tetap konstan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,335. Hal ini dikarenakan variabel Lingkungan Kerja mengandung koefisien regresi. Mengingat koefisien Lingkungan Kerja bernilai positif, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan searah antara kedua variabel tersebut. Peningkatan lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

**D. Uji Hipotesis**

Terdapat uji-t terpisah yang dilakukan untuk menguji hipotesis ini. Investigasi ini dilakukan dengan tujuan untuk menentukan sejauh mana setiap variabel independen (X) memiliki dampak terhadap variabel dependen (Y). Selama proses pengambilan keputusan, nilai T yang dihitung dibandingkan dengan nilai T kritis, yang disebut sebagai  $T_{tabel}$ . Perbandingan ini dilakukan untuk menilai signifikansi statistik dari uji-t.

Tabel 4. Hasil Uji T

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig	$\alpha$	Keterangan
Motivasi (X1)	5,319	1,999	0,000	0,05	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	3,348	1,999	0,001	0,05	Signifikan
Alpha ( $\alpha$ ) 0,05					

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4., dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,319 lebih tinggi dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,999, yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel motivasi adalah 0,000, yang lebih rendah dari ambang batas 0,05. Kesimpulannya adalah hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, sedangkan hipotesis nol ( $H_0$ ) disimpulkan salah. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X1).
2. Variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  (3,348) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,999) dan tingkat signifikansi (0,000) kurang dari 0,05. Akibatnya, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) memengaruhi kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Hasil uji F juga signifikan, yang menunjukkan bahwa model secara keseluruhan valid, dengan mempertimbangkan semua variabel secara bersama-sama. Hal ini dikarenakan peneliti memiliki lebih dari satu variabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2449.986	2	1224.993	76.094	.000 <sup>b</sup>
Residual	981.999	61	16.098		
Total	3431.984	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2024

Pada Tabel 5, nilai F hitung pada kedua perhitungan tersebut lebih besar dari F tabel (76,094 lebih besar dari 4,00) dan tingkat signifikansi 0,000 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa

nilai F tabel tidak akurat. Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Prama Sanur Beach Bali.

**E. Uji Penentuan**

Analisis koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen Pelatihan Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan analisis koefisien determinasi disajikan pada Tabel 6 di bawah ini.

Koefisien Determinasi  
Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.704	4.01227

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 6 menunjukkan nilai R persegi yang diperoleh dari hasil analisis. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa variabel bebas sebesar 71,4% (0,714 kali 100%) dan variabel tambahan sebesar 28,6%, yang merupakan total 100% hingga 71,4%, dapat menjelaskan variabel terikat. Variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini juga digunakan. Menurut teori Ghozali (2013:95), koefisien determinasi dapat dianggap kuat jika intervalnya antara 60% dan 79,9%. Dari hasil penelitian ini, koefisien determinasi sebesar 71,4% menunjukkan bahwa variabel bebas sangat memengaruhi variabel terikat.

**Pembahasan**

**A. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Prama Sanur Beach Bali**

Pada Prama Sanur Beach Bali, hasil uji t untuk variabel motivasi menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan lainnya. Khusus untuk variabel ini, nilai uji t sebesar 5,319 lebih besar dari 1,999 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kedua nilai tersebut signifikan. Nilai motivasi sebesar 0,520 menunjukkan bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila motivasi meningkat satu satuan sedangkan faktor lainnya tetap. Sangat penting untuk mempertimbangkan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (Sembiring, 2020). Kebutuhan dasar, rasa aman, interaksi sosial, apresiasi atas pencapaian, dan pencapaian diri adalah motivasi pekerja (Razak, 2021). Tunjangan kinerja dapat mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka (Sembiring, 2020). Untuk mencapai kinerja perusahaan yang unggul dan kompeten di segala bidang, perusahaan perlu memahami keinginan dan kebutuhan karyawannya secara lebih mendalam dan tepat. (Widhyanti dkk., 2023) Karyawan akan lebih bersemangat dan mampu memberikan hasil terbaiknya apabila memiliki motivasi yang memadai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya faktor motivasi. Memotivasi karyawan merupakan salah satu cara yang paling efektif yang dapat dilakukan oleh manajer untuk membantu stafnya dalam mencapai tujuan kinerja. Berdasarkan hal tersebut, tingkat motivasi kerja seorang karyawan berbanding lurus dengan

tingkat kinerja yang ditunjukkannya. Budaya organisasi yang lebih baik dan tingkat motivasi karyawan yang lebih tinggi akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan, menurut penelitian lain (Astry et al., 2023). Budaya organisasi yang lebih baik juga akan menghasilkan tingkat motivasi karyawan yang lebih tinggi.

### **B. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Prama Sanur Beach Bali**

Hasil uji t variabel Lingkungan Kerja yang memiliki nilai 3,348 lebih besar dari 1,999 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan Prama Sanur Beach Bali. Nilai variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,335 berarti kinerja karyawan akan meningkat meskipun variabel tersebut hanya naik satu satuan, dengan catatan faktor-faktor lain yang relevan tetap sama. Menurut penelitian (Sunarsi et al., 2020), karyawan mampu melaksanakan tugas-tugas perusahaan karena lingkungan kerja selalu melekat erat dengan dirinya. Menurut penelitian (Sihaloho & Siregar, 2020), suasana kerja yang menyenangkan diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi, hal tersebut hanya terjadi apabila karyawan mampu memberikan kontribusi yang besar bagi kemajuan organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut (Sedayu & Rushadiyati, 2021), lingkungan kerja yang menyenangkan dianggap bermanfaat apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Karyawan akan memiliki sikap yang lebih positif terhadap diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka jika mereka bekerja dalam suasana yang aman dan sehat (Latif et al., 2022). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu elemen yang memengaruhi kinerja karyawan.

### **C. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Prama Sanur Beach Bali**

Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu sebesar 76,094 lebih besar dari 4,00 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa uji F menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Prama Sanur Beach Bali. Hipotesis yang diajukan secara umum telah digunakan untuk menjawab rumusan masalah. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi memberikan sumbangan sebesar 71,4 persen terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lain yang tidak diteliti memberikan sumbangan sebesar 28,6 persen. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuraldy (2020), (Sembiring, 2020), Ekhsan (2021), Kurniawan (2022), Lestary & Harmon (2022), dan Hasibuan & Bahri (2020) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja bukanlah satu-satunya unsur independen yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan faktor lingkungan.

Berdasarkan rata-rata, dimensi "Kebutuhan Fisiologis" pada variabel Motivasi (X1) memiliki nilai tertinggi, yaitu sebesar 3,72. Nilai tersebut merupakan nilai terbaik yang dapat diberikan oleh rata-rata tersebut. Upah yang sesuai dengan tingkat kinerja karyawan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan memuaskan. (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021) serta (Astuti & Rianto, 2022), upah merupakan salah satu unsur yang menentukan kinerja karyawan, baik dari segi semangat kerja maupun motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi. (Ratnasari & Mahmud, 2020) menyatakan bahwa kompensasi ini berpotensi untuk memotivasi karyawan agar

lebih meningkatkan kinerjanya dan mendorongnya untuk berperan aktif dalam organisasi. Indikasi "Keamanan" menempati posisi tertinggi pada variabel Lingkungan Kerja (X2), yaitu sebesar 3,69 yang dinilai memuaskan. Menurut (Lianova, 2023), keamanan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan jaminan bahwa dirinya akan terlindungi. Apabila lingkungan kerja tidak aman, maka seluruh kegiatan produksi yang dilakukan oleh masing-masing individu pekerja di perusahaan akan terhambat (Sari, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa aspek yang paling signifikan mempengaruhi suasana tempat kerja adalah rasa aman yang diberikan karyawan saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan besarnya motivasi karyawan merupakan dua faktor yang saling terkait dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan nilai  $t$  hitung sebesar 5,319 lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,999 dan nilai signifikansi  $\alpha = 0,000$  lebih kecil dari 0,05, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari nilai  $t$  tabel. Nilai  $\beta$  sebesar 0,520 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Terdapat hubungan yang positif antara keduanya. Oleh karena itu, peningkatan motivasi (X1) karyawan Prama Sanur Beach Bali akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan nilai  $t$  hitung sebesar 3,348 lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,999 dan nilai signifikansi  $\alpha = 0,000 > 0,05$ , variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$ -hitung yang lebih besar dari nilai  $t$ -tabel. Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,335 yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut baik. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja di Prama Sanur Beach Bali ditingkatkan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang bekerja di sana. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan, ditunjukkan dengan nilai  $F$  hitung yang lebih besar dari nilai  $F$  tabel yaitu sebesar 76,094 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Kelompok kuat mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 71,4% dan pengaruh tersebut dipengaruhi secara signifikan oleh campuran antara motivasi dan lingkungan kerja. Meskipun terdapat korelasi antara peningkatan motivasi karyawan dengan peningkatan kinerja, namun terdapat pula korelasi antara peningkatan karakteristik lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja karyawan di Prama Sanur Beach Bali.

## PENELITIAN LANJUTAN

Model struktural yang digunakan dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan 71,4% variabel dependen, yang menunjukkan bahwa model ini masih belum mampu menjelaskan 28,6% variabel. Beberapa faktor penting, termasuk kompensasi,

kepemimpinan, disiplin kerja, bakat kerja, kondisi kerja, stres kerja, beban kerja, dan pelatihan, belum dibahas dalam penelitian ini. Faktor-faktor ini merupakan beberapa variabel yang paling penting. Akan bermanfaat bagi penelitian lebih lanjut untuk membangun model struktural yang lebih komprehensif yang memperhitungkan faktor-faktor tambahan termasuk kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, kondisi kerja, stres kerja, beban kerja, dan pelatihan. Jumlah variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model selanjutnya akan meningkat sebagai akibat dari kejadian ini. Untuk membuat temuan lebih berlaku untuk situasi yang lebih luas, disarankan agar penelitian tambahan dilakukan dengan menggunakan sampel yang lebih besar dan lebih beragam, serta dilakukan di beberapa lokasi lain. Mungkin akan lebih bermanfaat untuk menggunakan pendekatan atau metode analisis yang berbeda untuk menemukan hubungan antara variabel yang tidak dapat dijelaskan.

## REFERENSI

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado*. Jurnal Emba, 7(3), 2303–1174.
- Astuti, D., & Rianto, M. R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan, 1(2).
- Aulia, F., & Jamilah, S. (2023). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Dan Kualitas Pegawai Perbankan Syariah*. In Journal of Resources and Reserves (Vol. 1, Issue 2). Jrr. <https://Edujavare.Com/Index.Php/Jrrwebsite:Https://Edujavare.Com/>
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(7), 4676. <https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I07.P24>
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, Jurnal Riset Bisnis & Manajemen, 13(1), 1.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46–58. <https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V1i1.2239>
- Hidayat, S. M., Perkasa, H. D., Susiang, I. N. M., & Parashakti, R. (2023). *The Influence of Motivation, Work Discipline, And Leadership On Employee Performance At Pt. Kalimutu Mitra Perkasa*. Kne Social Sciences. <https://Doi.Org/10.18502/Kss.V8i12.13691>
- Juniantara, W., & Riana, I. G. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 4(9).
- Kurniawan, H. (2022). *Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi), 3(4). <https://Doi.Org/10.31933/Jemsi.V3i4>
- Kuswati, Y. (2020). *The Effect of Motivation on Employee Performance*. Budapest International Research and Critics Institute (Birci-Journal): Humanities and Social Sciences, 3(2), 995–1002. <https://Doi.Org/10.33258/Birci.V3i2.928>
- Latif, N., Ismail, A., & Irwan, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros*. Seiko: Journal Of Management & Business, 5(1), 2022–2585. <https://Doi.Org/10.37531/Sejaman.V5i1.1795>
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis & Investasi, 3(2).
- Lianova. (2023). *Pengaruh Penerapan K3 (Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Keamanan Kerja) Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di Cv. Malala*. Cross-Border Journal, 6(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (5th Ed.)*.
- Mogogibung, I., H Dotulong, L. O., & Walangitan, M. D. (2022). *The Influence of Work Environment, Career Development and Competence On Employee Performance At Pt. Sinar Galesong Prima Kotamobagu*. Jurnal Ekonomi Bisnis, 2(1).

- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/Master.V1i1.25>
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 1, 134–143.
- Nuraldy, H. L. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta*. Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 15(2), 80–86. <https://doi.org/10.32534/Jv.V15i2.1087>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Uniplastindo Interbuana Pandaan*. Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis, 2(2). <http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/jamin>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (N.D.). *Thirteenth Edition Global Edition Essentials of Organizational Behavior Acknowledgments 20*.
- Sabilalo, M. A. (2020). *The Influence of The Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance In The Organization Bureau Of The Regional Secretariat Of The Southeast Sulawesi Province*. Seiko: Journal Of Management & Business, Vol 3.
- Sari, S. T. (2022). *Peranan Kesehatan, Keamanan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Inkatama Wancheng Indonesia*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen.
- Sedayu, M. S., & Rushadiyati. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Smk Kartini*. Jurnal Administrasi Dan Manajemen, 11. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Sembiring, H. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan*. Jurnal Akuntansi Manajemen, 13(1).
- Sihaloho, D., & Siregar, H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan*. Jurnal Manajemen Ekonomi Bisnis, 5(3).
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia*. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 8(1), 15–22. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Dharmapala Riau, S., Prasada, D., & Andi, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta*. In Seminar Nasional Manajemen.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.1 (Cetakan Pertama). Pt. Caps.
- Suwati, Y. (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda*. Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis, 1(1), 41–55.
- Triastuti, D. A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Journal Of Management Review, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.V2i2.1796>
- Wibowo, A. (2018). *Study Komparasi Penyelenggaraan Pendidikan Smk (Studi Kasus Smk Di Pondok Pesantren Lirboyo Al-Mahrusiyah Dan Di Smk Pgri 2 Kediri)*. Jurnal Pendidikan Bahasa, 2(1), 1–22.