

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Four Points by Sheraton Bali, Ungasan

Claudia<sup>1</sup>, Ni Desak Made Santi Diwyartha<sup>2</sup>, I Nyoman Sukana Sabudi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Pengelolaan Pariwisata, Politeknik Pariwisata Bali, Jl. Darmawangsa, Kampial, Nusa Dua dan [santidiwyartha@yahoo.com](mailto:santidiwyartha@yahoo.com)

---

### ABSTRAK

---

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa, selain itu kinerja juga identik dengan proses pekerjaan dikalangan karyawan. Tercapai tidaknya tujuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan karena karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja dan motivasi. Besarnya pengaruh variabel Lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 63,9%. Saran yang dapat diberikan adalah diharapkan Four Points by Sheraton Bali Ungasan melakukan penataan pada ruangan kerja, agar ruangan kerja menjadi lebih nyaman dan memadai, selalu memberikan pekerjaan yang berisikan tantangan dan selalu bersedia membantu karyawan apabila kesulitan dalam menjalani tantangan dan secara berkala memberikan pelatihan, untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat.

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

### ABSTRACT

---

Performance is a process carried out by a group of people in a company to create a product or service. Apart from that, performance is also synonymous with the work process among employees. Whether or not a company's goals are achieved is largely determined by employee performance because of the employees. Many factors can influence employee performance, such as work environment and motivation. The magnitude of the influence of leadership style variables and motivation on employee performance is 63.9%. Suggestions that can be given by researchers are that Four Points by Sheraton Bali Ungasan is expected to arrange the workspace, so that the workspace becomes more comfortable and adequate, always provide work that contains challenges and is always willing to help employees if they have difficulty in undergoing challenges and periodically provide training, to improve employees' ability to complete work properly.

*Keywords: Work Environment, Motivation, Employee Performance*

---

### PENDAHULUAN

Berikut ini adalah petunjuk penulisan dalam Jurnal Kepariwisata. Penulis bersumber daya manusia (SDM) merupakan pengembangan esensial yang paling maksimal yang harus diperhatikan karena pada kenyataannya SDM yang asli dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja suatu organisasi secara keseluruhan. Dengan sumber daya manusia yang tepat, kinerja keseluruhan yang akan datang secara keseluruhan akan berdampak pada peningkatan korporasi dan sensasi bahwa jika usaha suatu instansi tidak tepat maka akan membatasi peningkatan usaha usaha. Keberhasilan adalah hasil akhir dari usaha luar biasa dan berapi-api yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Manajemen bantuan manusia adalah metode penyelesaian masalah dalam lingkup karyawan, karyawan, pekerja, manajer dan orang yang berbeda dengan maksud untuk membantu kegiatan pengusaha atau badan usaha untuk dapat meraup tujuan yang telah ditentukan. Dalam agensi, manusia adalah salah satu faktor terpenting

dalam agensi. Tanpa fungsi manusia, meski berbagai faktor penting yang bisa didapat, perusahaan tidak akan berfungsi lagi. Karena faktanya orang-orang adalah tekanan berkendara dan penentu jalannya sebuah organisasi. akibatnya lembaga memberikan jalur yang menguntungkan untuk pencapaian impian organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian harga suatu organisasi adalah kinerja personelnnya.

Menurut Berg dan Baron dalam Gouzaly Saydam (2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Mike (2010: 141) mengungkapkan bahwa, tempat kerja yang efektif adalah sebuah lingkungan di mana hasil yang dapat dicapai seperti yang diharapkan oleh manajemen. Selain itu, menurut Hashim Zameer et al. (2014) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Suwardi dan Utomo (2011), Hamid (2012), Murti dan Veronika (2013).

Salah satu permasalahan yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah rendahnya penanganan terhadap kualitas sumber daya manusia. Banyak masyarakat Indonesia masih kurang dalam mengenyam pendidikan yang layak bukan hanya untuk bekal mereka dalam menghadapi dunia kerja tetapi juga untuk bertahan hidup. Karena perkembangan masyarakat lebih banyak daripada jumlah lapangan pekerjaan, maka menyebabkan jumlah pengangguran meningkat. Jumlah sumber daya manusia yang banyak apabila dikelola dengan baik akan menghasilkan hasil yang baik pula begitu juga dengan perusahaan yang mempekerjakan karyawan jika dikelola dengan baik maka produktivitas akan meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas adalah lingkungan kerja. Pengaruh lingkungan pekerjaan yang menyenangkan akan membuat kinerja dan motivasi karyawan semakin meningkat. Dalam lingkungan kerja juga dibutuhkan faktor sosial antar karyawan yaitu saling berkomunikasi dengan baik dan memberikan informasi yang dibutuhkan karyawan merupakan salah satu cara yang efektif dalam membangun suasana yang nyaman.

Menurunnya kinerja karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan baik dalam industri ataupun perhotelan, fenomena menurunnya kinerja karyawan telah menjadi sebuah masalah penting pada setiap perusahaan. Fenomena mengenai menurunnya kinerja karyawan ini juga dialami oleh salah satu hotel berbintang yang berlokasi di daerah Ungasan, Kuta Selatan, Badung, Bali yaitu Four Points by Sheraton Bali Ungasan. Hotel ini mengalami penurunan kinerja karyawan dan menjadi sebuah masalah serius karena hal tersebut sangat berdampak pada kegiatan operasional dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis data numerik secara sistematis dan objektif untuk menggambarkan karakteristik suatu fenomena atau populasi. Populasi pada penelitian ini adalah responden yang mana ialah karyawan di Four Points by Sheraton Bali, Ungasan, sedangkan sampel penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non-probability sampling dengan teknik purposive sampling. Adapun kriteria sampel yang ditetapkan oleh peneliti, yaitu seluruh karyawan yang merasa bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Four Points by Sheraton Bali, Ungasan. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan Google Form untuk menyebarkan kuesioner secara daring

kepada 108 responden yang merupakan karyawan Four Points by Sheraton Bali, Ungasan. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner skala likert untuk mengukur 35 item pernyataan dari variabel Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penelitian dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Uji asumsi klasik (uji normalitas, heteroskedastisitas, dan linearitas), analisis linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji t akan dilakukan pada hasil kuesioner yang sudah diisi oleh 108 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil tabulasi data kuesioner, mayoritas responden mencakup karakteristik responden berjenis kelamin laki – laki sebanyak sebanyak 70 orang dengan persentase 64,7%, sedangkan responden perempuan sebanyak 38 orang dengan persentase 35,2%. karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan pendidikan terakhir Diploma jumlah total 55 orang dengan persentase 50,9%, sedangkan responden paling sedikit pendidikan terakhir diploma dan Sarjana dengan jumlah total 24 orang dengan persentase 22,2%.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	70	64,8
2.	Perempuan	38	35,2
Jumlah		108	100

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 21 Tahun	7	6,5
2.	21 - 30 Tahun	50	46,3
3.	31 - 40 Tahun	32	29,6
4	>40 tahun	19	17,6
Jumlah		108	100

No.	Departemen	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	A&G	1	0,9
2	Accounting	7	6,5
3	Engineering	8	7,4
4	Food & Beverage Product	15	13,9
5	Food & Beverage Service	16	14,8
6	Front Office	13	12
7	Housekeeping	22	20,4
8	Human Resources	3	2,8
9	IT	2	1,9
10	Sales & Marketing	8	7,4
11	Security	8	7,4

12	SPA	5	4,6
Jumlah		108	100

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu suatu analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan atau uji statistik dari data yang diperoleh dari jawaban responden. Menentukan rentang nilai untuk masing-masing kriteria penelitian. Rentang nilai sebagai berikut: 1,00 – 1,79 dengan kategori sangat tidak baik, 1,100 – 2,59 dengan kategori tidak baik, 2,60 – 3,39 dengan kategori cukup baik, 3,40 – 4,19 dengan kategori baik, 4,20 – 5,00 dengan kategori sangat baik. Data yang telah dikumpulkan dari kuesioner berikutnya akan dipaparkan dalam bentuk tabel rekapitulasi.

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata - rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa bahwa kantor saya mendapatkan cukup banyak cahaya alami.	0	8	31	45	24	409	3,79	Baik
2	Saya merasa bahwa tempat kerja saya tidak berdebu dan dibersihkan dengan baik.	0	3	34	44	27	419	3,88	Baik
3	Saya merasa bahwa jumlah jendela di area kerja saya melengkapi kebutuhan udara segar dan cahaya	0	5	33	49	21	410	3,80	Baik
4	Saya merasa bahwa saya mendapatkan fasilitas pemanas atau pendingin di ruang kerja.	0	7	36	42	23	405	3,75	Baik
5	Saya merasa cukup dan nyaman di kantor saya.	0	5	32	51	20	410	3,80	Baik
6	Saya merasa bahwa ruang kerja saya memiliki fungsi serbaguna untuk pertemuan informal dan instan	0	9	39	42	18	393	3,64	Baik
7	Saya merasa bahwa perabotan saya fleksibel untuk disesuaikan, diatur ulang atau ditata ulang di ruang kerja saya	0	5	37	45	21	406	3,76	Baik
8	Saya merasa bahwa perabotan saya cukup nyaman sehingga saya dapat bekerja tanpa merasa lelah selama berjam-jam.	0	3	38	46	21	409	3,79	Baik
9	Saya puas dengan jumlah ruang untuk menyimpan dan memajang materi penting.	0	5	38	43	22	406	3,76	Baik
10	Saya merasa bahwa lingkungan kerja saya tenang	0	8	37	41	22	401	3,71	Baik
11	Saya merasa bahwa ruang kerja saya memiliki banyak gangguan kebisingan	0	11	26	49	22	406	3,76	Baik
12	Saya merasa bahwa kantor saya cukup terbuka untuk melihat rekan-rekan saya bekerja.	0	12	31	43	22	399	3,69	Baik
13	Saya merasa bahwa area kerja saya cukup memadai untuk kebutuhan umum saya.	0	14	37	35	22	389	3,60	Baik
Rata - rata								3,75	Baik

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)	Jumlah	Rata - rata	Kriteria
----	------------	-------------------------------------	--------	-------------	----------

		1	2	3	4	5			
1	Saya menikmati challenge yang diberikan oleh perusahaan terhadap saya	0	16	34	36	22	388	3,59	Baik
2	Saya selalu menentukan tujuan terhadap target yang diberikan	0	10	32	47	19	399	3,69	Baik
3	Saya merasa senang ketika pekerjaan saya dihargai	0	8	31	45	24	409	3,79	Baik
4	Saya cenderung membangun hubungan baik dengan rekan kerja	0	4	31	46	27	420	3,89	Baik
5	Saya merasa senang apabila perusahaan dapat memberikan apresiasi kepada para pekerja	0	14	32	34	28	400	3,70	Baik
6	Saya merasa dihargai ketika perusahaan melibatkan para pegawai untuk menyusun strategi bersama-sama	0	9	31	39	29	412	3,81	Baik
7	Saya merasa persaingan sehat diperlukan untuk membentuk diri agar lebih kompeten	0	6	38	40	24	406	3,76	Baik
8	Saya merasa senang ketika perusahaan memberikan layanan untuk pengembangan diri	0	5	35	45	23	410	3,80	Baik
Rata – rata								3,75	Baik

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata - rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya memahami tugas pekerjaan	0	5	32	51	20	410	3,80	Baik
2	Saya memahami tanggung jawab pekerjaan.	0	4	36	53	15	403	3,73	Baik
3	Saya menyelesaikan tugas dengan tingkat kemampuan yang dibutuhkan perusahaan	0	8	29	51	20	407	3,77	Baik
4	Saya dapat diandalkan dalam melaksanakan instruksi atasan	0	5	38	44	21	405	3,75	Baik
5	Saya melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan tepat.	0	8	31	55	14	399	3,69	Baik
6	Saya melaksanakan tanggung jawab pekerjaan secara efisien	0	10	23	52	23	412	3,81	Baik
7	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan.	0	8	23	58	19	412	3,81	Baik
8	Saya selalu mengikuti prosedur jam istirahat sesuai yang ditetapkan.	0	6	31	50	21	410	3,80	Baik
9	Saya dapat menjalankan tugas pekerjaan secara mandiri.	0	6	29	49	24	415	3,84	Baik
10	Saya mampu mengambil pekerjaan ekstra atas inisiatif sendiri.	0	5	37	43	23	408	3,78	Baik
11	Saya cepat beradaptasi dengan tugas baru	0	4	25	63	16	415	3,84	Baik

Diketahui persepsi responden mengenai variabel lingkungan kerja adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,75 yang termasuk dalam kategori baik. Pada variabel Lingkungan Kerja pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dan terendah. Pada variabel lingkungan kerja pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan "Saya merasa bahwa tempat kerja saya tidak berdebu dan dibersihkan dengan baik.", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini berarti Four Points by Sheraton Bali Ungasan memiliki tempat kerja yang tidak berdebu dan selalu dibersihkan. Pada variabel lingkungan kerja pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan "Saya merasa bahwa area kerja saya cukup memadai untuk kebutuhan umum saya.", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,60 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini berarti Four Points by Sheraton Bali Ungasan memiliki area kerja yang belum memadai untuk kebutuhan umum.

Pada variabel motivasi pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan "Saya cenderung membangun hubungan baik dengan rekan kerja.", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,89 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini berarti karyawan Four Points by Sheraton Bali Ungasan mampu membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja. Pada variabel motivasi pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan "Saya menikmati challenge yang diberikan oleh perusahaan terhadap saya", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,59 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini berarti karyawan belum menikmati challenge yang diberikan oleh Four Points by Sheraton Bali Ungasan.

Pada variabel kinerja karyawan pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah "Saya mampu meningkatkan kerjasama dengan supervisor", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,97 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini berarti karyawan Four Points by Sheraton Bali Ungasan mampu meningkatkan kerjasama dengan supervisor. Pada variabel kinerja karyawan pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan "Saya melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan tepat.", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,69 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini berarti karyawan di Four Points by Sheraton Bali Ungasan belum mampu melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov. Jika nilai One Sample Kolmogorov Smirnov lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , maka data normal. Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018:107). Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai  $VIF < 10$  dan angka  $tolerance > 0,1$ . Jika nilai  $VIF > 10$  dan nilai  $tolerance < 0,1$ , maka terjadi gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,062 untuk kedua data, menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa penelitian ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab dan variabel akibatnya. Hasil analisis, yang dilakukan menggunakan SPSS, adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.349	3.281		2.849	.005
	Lingkungan kerja	.365	.077	.345	4.718	.000
	Motivasi	.871	.117	.546	7.460	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil persamaan regresi linear berganda yang diperoleh, maka dapat dibuatkan penjelean sebagai berikut: Nilai konstantanya yaitu sebesar 9,349 dapat diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja dan motivasi ditiadakan maka kinerja karyawan akan akan sebesar konstanta 9,349. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,365 yang bernilai positif, menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,365. Koefisien regresi yang bernilai positif berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,871 yang bernilai positif, menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,871. Koefisien regresi yang bernilai positif berarti motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis dari masing-masing variabel juga bisa diuji dengan Uji T ini. Pada pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai T-statistics lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai T-statistics kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan (Ghozali, 2016). nilai thitung 7,460 > 1,659 dan nilai 0,000 < 0,05 maka pengambilan keputusannya yaitu H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Ungasan.

Hasil uji koefisien determinasi sebesar 63,9% memiliki arti bahwa besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 63,9%. Sedangkan sisanya 36,1%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti lingkungan kerja dan motivasi mampu memberikan pengaruh sebesar 63,9% terhadap kinerja karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Ungasan.

### Pembahasan

Hasil penelitian ini memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Ungasan. Didapatkan dari hasil pengujian hipotesis, nilai thitung 4,718 > 1,659 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Dari hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Ungasan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Ungasan. Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Daniel (2015), Susilawati (2022), dan Pratami. (2018) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penilaian responden mengenai lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,75 yang berada pada kategori baik. Rata-rata tertinggi pada variabel lingkungan kerja berada pada pernyataan "Saya merasa bahwa tempat kerja saya tidak berdebu dan

dibersihkan dengan baik.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88 yang termasuk dalam kategori baik. Sedangkan untuk rata-rata terendah pada variabel lingkungan kerja berada pada pernyataan “Saya merasa bahwa area kerja saya cukup memadai untuk kebutuhan umum saya”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,60 yang termasuk kedalam kategori baik. Dengan demikian yang perlu diperhatikan untuk ditingkatkan adalah hasil dari pernyataan rata-rata terendah yakni area kerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya mengenai lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Ungasan, maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Ungasan, dimana diperoleh nilai thitung  $4,718 > 1,659$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Ungasan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Ungasan, dimana diperoleh nilai thitung  $7,460 > 1,659$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti semakin baik motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Ungasan.
3. Lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Ungasan. dimana diperoleh nilai Fhitung  $95,710 > 3,08$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja dan motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Ungasan.

## REFERENSI

- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3656–3673. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i12.268>
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21–34. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91.
- Berlian, S., Octaviana, I., & Hanifa, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU Coco Plaju 21.302.04 Palembang. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 3(1), 61–77.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Chei, C. H. U. I., Yee, H. E. E. C. U. I., Men, L. P., Bee, L. L. O. O., Tunku, U., Rahman, A., & Business, F. O. F. (2014). Factors Affect Employees' Performance in Hotel Industry. 012, 14356.
- Conoras, D. R. M., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kebahagiaan Dan Dampaknya Terhadap Ocb Pada Karyawan Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 577–587. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49560>

- Sos, S., Hamid, H., Estiana, R., Pt, S., Zulkifli, M. M., Mohammad, I., Sono, G., Ramli, A., Pd, M., Sondeng, S., Sigit Mareta, M. M., Ak, M., Marjani, S. P., ... Utami, R. T. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital. [www.sonpedia.com](http://www.sonpedia.com)
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Alfabeta.
- Fadili, D. A., Yulianti S, R. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 3(1), 80–85. <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja PNS Dan THL Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, H. U. (2019). Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health.
- Pratami, T. Purnama, R. Widjajanta, B (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis: Strategic Volume 18 No.1 (2018) Page 23 – 27*
- Supriyanto, Heri. (2017) . Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang*.