



## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FAVEHOTEL GATOT SUBROTO JAKARTA

<sup>1</sup>**Barbara Lorenzia, <sup>2</sup>Derita Qurbani**

barbaralorenzia20@gmail.com<sup>1</sup>, dosen01582@unpam.ac.id<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

### *Abstract*

*The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at Favehotel Gatot Subroto Jakarta. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling where all members of the population were used as samples, thus the sample in this study amounted to 50 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The population in this study were employees of Favehotel Gatot Subroto Jakarta and the number of saturated samples was 50 respondents. Data collection methods were through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study were work motivation had a significant positive effect on employee performance with the hypothesis test obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $3.935 > 2.008$ ). The work environment had a significant positive effect on employee performance with the hypothesis test obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $3.941 > 2.008$ ). Work motivation and work environment simultaneously have a significant positive effect on employee performance with a regression equation of  $Y = -1.953 + 0.896X_1 + 0.566X_2$ , with a coefficient of determination of 67.7%, while the remaining 32.3% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated  $F$  value  $>$   $F$  table or ( $49.256 > 3.20$ ).*

**Keywords:** Work Motivation; Work Environment; Employee Performance

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Gatot Subroto Jakarta. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Favehotel Gatot Subroto Jakarta dan jumlah sampel jenuh berjumlah 50 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $3,935 > 2,008$ ). Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $3,941 > 2,008$ ). Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = -1,953 + 0,896X_1 + 0,566X_2$ , nilai koefisien determinasi sebesar 67,7% sedangkan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $49,256 > 3,20$ ).

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

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan kepariwisataan di Indonesia merupakan salah satu sektor utama yang diharapkan semakin maju dan

berkembang pesat. Potensi yang besar ini diharapkan mampu menjadi salah satu kekuatan pembangunan yang dapat diandalkan untuk meningkatkan pendapatan negara. Sasaran



utama dari industri pariwisata ini adalah menarik wisatawan domestik maupun wisatawan asing sebanyak mungkin dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas jasa pariwisata yang ditawarkan serta meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sebagai subjek penentu keberhasilan industri pariwisata. Dengan perkembangan dunia pariwisata maka industri pariwisata merupakan pendukung serta komponen pokok dalam dunia pariwisata saat ini.

Seiring dengan berkembangnya dunia perhotelan, maka di kota-kota besar di Indonesia telah banyak berdiri hotel-hotel baik di kelas melati maupun di kelas berbintang, seperti juga di kota Jakarta, sebagai kota budaya dan pariwisata telah banyak berdiri hotel-hotel salah satunya “Favehotel Gatot Subroto Jakarta”.

Hotel adalah salah satu jenis akomodasi yang menggunakan seluruh atau sebagian bangunan untuk menyediakan jasa penginapan serta pelayanan makanan dan minuman serta jasa lainnya dan dikelola secara komersial untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada tamu. Favehotel Gatot Subroto Jakarta merupakan hotel berbintang tiga bertaraf internasional, sehingga dalam menjalankan operasionalnya harus saling terkait antara departemen satu dengan departemen lainnya serta saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kegiatan operasionalnya *front office* tidak hanya dituntut memiliki penampilan yang bagus tetapi juga memiliki sikap perilaku, pengetahuan dan kualitas pelayanan yang baik dalam melayani tamu. Pelayanan adalah sesuatu

yang kita berikan kepada tamu baik barang atau jasa yang melebihi apa yang diharapkan oleh tamu sehingga tamu akan merasa lebih puas dan akan selalu membuat tamu untuk kembali datang menggunakan jasa kita. Semakin perkembangan dunia hotel di Indonesia saat ini menunjukkan angka pertumbuhan yang baik. Hal tersebut menyebabkan terjadinya persaingan antara hotel di Indonesia. Oleh karena itu, hotel dituntut untuk memiliki daya saing melalui performa kinerja perusahaan yang baik sehingga dapat mengungguli pesaing. Salah satu jalan untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan, karena sumber daya manusia dalam kondisi saat ini merupakan unsur terpenting sebagai aset perusahaan.

Menurut Jamaludin & Azizi (2021), kinerja karyawan didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan selamamenjalankan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara dalam (Masram, 2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yaitu dengan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Kinerja yang baik sangat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Berikut ini adalah data kinerja karyawan pada Favehotel Gatot Subroto:

**Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Favehotel Gatot Subroto Jakarta**

Total Karyawan	Penilaian	Tahun			Target
		2021	2022	2023	
50 Orang	Kualitas kerja	80%	85%	80%	95%
	Tanggung Jawab	75%	80%	85%	95%
	Kerjasama Tim	80%	85%	75%	95%

Sumber: Manajemen Favehotel Gatot Subroto Jakarta

Berdasarkan pada tabel di atas, terlihat adanya penurunan peningkatan kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut (Susilo, 2023) motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat

membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat



dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja.

Motivasi individu dalam menyelesaikan pekerjaan tentulah berbeda-beda. Setiap perusahaan memiliki kompleksitas

tertentu dalam mengelola sumber daya manusianya, karena setiap sumber daya manusia memiliki motivasi, akal, perasaan, bakat, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan satu dengan yang lainnya. Berikut adalah data yang penulis dapatkan terkait dengan motivasi kerja pada Favehotel Gatot Subroto dengan acuan 25 orang karyawan:

**Tabel 2. Pra Survey Motivasi Kerja Favehotel Gatot Subroto Jakarta**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Total
		Ya	%	Tidak	%	
1	Anda merasa gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan Anda	20	80%	5	20%	25
2	Anda merasa mendapat dukungan yang cukup dari supervisi dalam mengatasi kesulitan pekerjaan	10	40%	15	60%	25
3	hubungan Anda dengan atasan terkait dalam konteks kerja sama tim berpengaruh terhadap motivasi	12	48%	13	52%	25
4	Anda merasa dihargai dan diterima oleh rekan kerja	8	32%	17	68%	25
5	pencapaian keberhasilan dalam pekerjaan memengaruhi motivasi Anda untuk terus berprestasi	22	88%	3	22%	25

Berdasarkan tabel 2 di atas terkait pra survei selain motivasi kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan dimana tempat mereka bekerja. (Darmadi, 2020) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas, termasuk fasilitas seperti pendingin udara dan pencahayaan. . Hampir setiap karyawan akan menghabiskan waktu bekerja lebih banyak di tempat kerja daripada di tempat lainnya, oleh karena itu dalam melaksanakan

kegiatannya karyawan berikatan langsung dengan lingkungan kerja.

Maka dari itu perusahaan wajib memperhatikan lingkungan kerja, dikarenakan lingkungan kerja yang mendukung dan memadai akan membuat rasa aman dan nyaman serta memungkinkan karyawan menggunakan waktu bekerja secara efektif. Berikut adalah data yang penulis dapatkan perihal lingkungan kerja yang terdapat pada Favehotel Gatot Subroto Jakarta:

**Tabel 3. Data Lingkungan Kerja Favehotel Gatot Subroto Jakarta**

No	Indikator	Fakta Rill	Ya	%	Tidak	%	Total
1	Hubungan Rekan Kerja	Hubungan dengan rekan kerja terasa tidak nyaman dikarenakan terdapat rasa iri hati antar sesama karyawan.	13	52%	12	48%	25
2	Suhu Udara	Suhu udara yang terlalu dingin menyebabkan karyawan mudah kedinginan dan kurang fokus saat mengerjakan tugas.	20	80%	5	20%	25
3	Hubungan Dengan Atasan	Hubungan dengan atasan dirasa cukup kaku, karena adanya persaingan yang ketat sehingga membuat atasan tidak ingin merasa tersaingi.	7	28%	18	72%	25

Berdasarkan hasil observasi pada tabel 1.3 di atas dapat diketahui, penulis menduga

bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja karyawan pada



Favehotel Gatot Subroto Jakarta

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Gatot Subroto Jakarta. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kusioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji

hipotesis (uji t dan uji F).

## HASIL PENELITIAN DAN

### PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

##### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

#### Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Motivasi Kerja**

No Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
KX1-1	0,628	0,278	Valid
KX1-2	0,652	0,278	Valid
KX1-3	0,641	0,278	Valid
KX1-4	0,353	0,278	Valid
KX1-5	0,423	0,278	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) yang akan diuji sebanyak 50 responden dengan taraf signifikansi dua arah 0,050 dengan ketentuan  $df = n-2$ , maka  $df = 50 - 2 = 48$  maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,278. Dari tabel di atas

menunjukkan pernyataan pada variabel motivasi kerja dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung} > 0,278$ .

#### Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Lingkungan Kerja**

No Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
KX2-1	0,318	0,278	Valid
KX2-2	0,652	0,278	Valid
KX2-3	0,560	0,278	Valid
KX2-4	0,521	0,278	Valid
KX2-5	0,559	0,278	Valid
KX2-6	0,761	0,278	Valid
KX2-7	0,372	0,278	Valid



Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,  $(n-2) = 50 - 2 = 48$  yaitu 0,278. Dengan demikian data

layak diteruskan sebagai data penelitian.

#### **Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan**

No Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
KY-1	0,413	0,278	Valid
KY-2	0,586	0,278	Valid
KY-3	0,426	0,278	Valid
KY-4	0,710	0,278	Valid
KY-5	0,736	0,278	Valid
KY-6	0,699	0,278	Valid
KY-7	0,772	0,278	Valid
KY-8	0,567	0,278	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,  $(n-2) = 50 - 2 = 48$  yaitu 0,278. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

#### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang

menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

#### **Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja**  
*Reliability Statistics*

Cronbach's		N of Items
Alpha		
,752		5

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai cronbach

alpha lebih besar dari pada 0,600, yaitu  $0,752 > 0,600$ .

#### **Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja**

**Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja**  
*Reliability Statistics*

Cronbach's		N of Items
Alpha		
,672		7

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai cronbach

alpha lebih besar dari pada 0,600, yaitu  $0,672 > 0,600$ .

#### **Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

**Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**  
*Reliability Statistics*



Cronbach's Alpha	N of Items
,710	8

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu  $0,710 > 0,600$ .

### Uji Asumsi Klasik

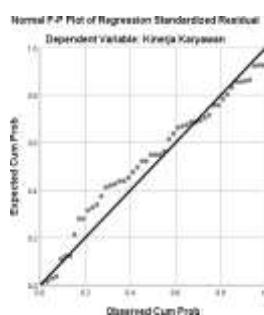
Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dilakukan dengan metode grafik dengan ketentuan titik-

titik sebaran data dikatakan normal apabila data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal. Adapun hasil pengujinya sebagai berikut:

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:

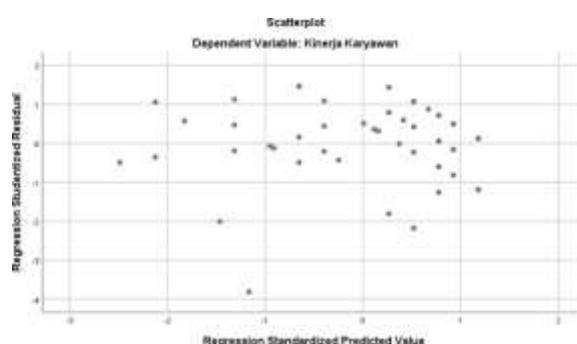


Sumber: Pengolahan Data, 2025.  
Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2025.  
Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

## UJI HIPOTESIS

### Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh)

### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Motivasi Kerja

Hipotesis yang akan diuji pada bagian

ini adalah :

$H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Gatot Subroto Jakarta.

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Gatot Subroto Jakarta.

$H_{02}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Gatot Subroto Jakarta.

$H_{a2}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Gatot Subroto Jakarta.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.953	3.184		-0.613	0.543
	Motivasi Kerja	0.896	0.228	0.448	3.935	0.000
	Lingkungan Kerja	0.566	0.144	0.449	3.941	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $3,935 > 2,008$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian

Selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $3,941 > 2,008$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Gatot Subroto Jakarta.

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan).

maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Gatot Subroto Jakarta.

Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikansi tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

$H_{03}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Gatot Subroto Jakarta.

$H_{a3}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Gatot



Subroto Jakarta.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

2) Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Rumus untuk mencari nilai  $F_{\text{tabel}}$  yaitu:

$$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2 \text{ dan } (df_2 = n - k) = 50 - 3 = 47$$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $F_{\text{tabel}}$  dari  $47 = 3,20$  dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

**Tabel 11: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	119.830	49.256	.000 <sup>b</sup>
	Residual	47	2.433		
	Total	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

*Sumber: Pengolahan Data, 2025.*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau  $(49,256 > 3,20)$  dan diperkuat dengan signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi

## PEMBAHASAN

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan bersifat positif dan langsung; semakin tinggi motivasi karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka, yang menunjukkan bahwa motivasi adalah daya penggerak utama untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Motivasi dapat berasal dari faktor internal (intrinsik) seperti kepuasan dan aktualisasi diri, atau faktor eksternal (ekstrinsik) seperti kompensasi dan lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji  $t_{\text{hitung}} = 3,935$  sedangkan  $t_{\text{tabel}} = 2,008$  ( $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Gatot Subroto Jakarta.

signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Karmila & Ramadani (2025), Nofryanto & Ahmad (2025) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, karena dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, kepuasan, dan komitmen mereka, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan performa dan hasil kerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji  $t_{\text{hitung}} = 3,941$  sedangkan  $t_{\text{tabel}} = 2,008$  ( $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Eti (2019), Teguh et



al., (2025) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan, artinya semakin baik motivasi dan lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Motivasi menyediakan dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja maksimal, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung upaya karyawan tersebut untuk mencapai target.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $49,256 > 3,20$ ) dan juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Gatot Subroto Jakarta.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rizki Nurzalza et al., (2024), Andrew (2021) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,935 > 2,008$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Gatot Subroto Jakarta.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,941 >$

$2,008$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Gatot Subroto Jakarta.

3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $49,256 > 3,20$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Gatot Subroto Jakarta.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asnawi, A., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri perhotelan. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 12(2), 145–156. <https://doi.org/10.21009/jrmi.012.02.04>
- Dewi, M., & Santoso, B. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hotel. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 25–34. <https://doi.org/10.35972/jieb.v7i1.418>
- Fauziah, W., & Ramli, A. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa perhotelan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 123–134. <https://doi.org/10.17509/jimb.v10i2.15728>
- Herlina, D., & Rahmat, A. (2022). Dampak lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan hotel di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(3), 221–230. <https://doi.org/10.33059/jmk.v11i3.5521>
- Indrawan, K., & Lestari, N. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hotel berbintang di Bali. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(4), 302–312. <https://doi.org/10.46650/jem.v9i4.1128>



- Kurniawan, D., & Sari, F. (2020). Hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel Syariah di Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Terapan*, 6(2), 88–97.  
<https://doi.org/10.24123/jbt.v6i2.3241>
- Mulyadi, R., & Putri, A. (2023). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan sektor perhotelan pasca pandemi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 99–109.  
<https://doi.org/10.14710/jab.v15i1.68942>
- Pratama, Y., & Hasanah, U. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel bintang lima di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, 8(3), 345–356.  
<https://doi.org/10.36805/jmbk.v8i3.781>
- Siregar, R., & Wibowo, A. (2019). Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan jasa perhotelan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 201–210.  
<https://doi.org/10.30596/jimb.v20i2.3540>
- Yuliana, R., & Bakti, I. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan hotel. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 55–66.  
<https://doi.org/10.35334/jeb.v12i1.2351>

