

The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at X Resort Bali

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di X Resort Bali

Ni Putu Leona Sukma Dewi^{1*}, Ni Luh Gde Sri Sadjuni², Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati³

^{1,2,3}Jurusan Hospitaliti, Program Studi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Pariwisata Bali

*Correspondence: sukmadewi0403@gmail.com

Abstract

Purpose: This study aims to determine the influence of the work environment and work motivation on employee performance at X Resort Bali

Method: The research employs a quantitative approach. The study's population consists of 150 employees, with a sample of 60 respondents selected through nonprobability sampling. Data collection was conducted by distributing questionnaires using a 5-point Likert scale to measure 30 statement items. The data analysis techniques used include classical assumption tests, multiple linear regression, determination coefficient, t-tests, and F-tests, all aided by SPSS 26 software.

Result: The results of this study indicate that the work environment (X1) has a positive and significant partial effect on employee performance at X Resort Bali, as evidenced by a t-value greater than the t-table value ($3.271 > 1.671$) with a significance value of less than alpha ($0.002 < 0.050$). Motivation also has a positive and significant partial effect on employee performance, as shown by a t-value greater than the t-table value ($4.103 > 1.671$) with a significance value of less than alpha ($0 < 0.050$). The work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at X Resort Bali, with an F-value greater than the F-table value ($51.319 > 3.16$) and a significance value of less than alpha ($0.000 < 0.050$). The work environment and motivation contribute 64.3% to employee performance, as determined through the analysis of the determination coefficient, while the remaining 36.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Contribution: This research contributes by demonstrating that the work environment and motivation significantly improve employee performance at X Resort Bali, providing valuable insights for management to focus on these factors in efforts to enhance productivity.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di X Resort Bali

Metode: Jenis penelitian yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan populasi berjumlah 150 karyawan dan sampel sebanyak 60 orang dengan metode *nonprobability sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 30 item pernyataan. Teknik analisi data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi serta uji-t, uji F yang dibantu dengan program SPSS 26.



Jurnal Pariwisata Nusantara (JUWITA) is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Hasil: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di X Resort Bali yang dapat dibuktikan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,271 > 1,671$ dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,002 < 0,050$. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dibuktikan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,103 > 1,671$ dengan nilai signifikansi $\alpha = 0 < 0,050$. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di X Resort Bali dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 51,319 > 3,16$ dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,000 < 0,050$. Lingkungan kerja dan motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 64,3% yang diperoleh melalui analisis koefisien determinasi, sedangkan sisanya sebesar 36,6% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kontribusi: Penelitian ini berkontribusi dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di X Resort Bali, memberikan wawasan penting bagi manajemen untuk fokus pada kedua faktor ini dalam upaya meningkatkan produktivitas.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Pariwisata merupakan salah satu sektor yang menjadi penghasil devisa terbesar bagi negara Indonesia. Indonesia adalah negara multikultural yang memiliki berbagai macam suku, ras, kepercayaan, agama, seni dan budaya daerah, hal ini menjadi daya tarik bagi wisatawan asing (Prabhawati, 2019). Selain itu, Indonesia memiliki kelebihan dari negara-negara lainnya bila ditinjau dari keunggulan komparatif (Dwi W & Subekti N, 2017). Seperti Bali yang merupakan destinasi wisata dengan kebudayaannya yang sudah dikenal secara internasional dan sering dikunjungi oleh wisatawan nusantara maupun wisatawan manca negara (Prabhawati, 2019). Wisatawan datang ke negara tujuan wisata untuk membeli barang, menikmati destinasi wisata, atau layanan wisatanya. Salah satu contohnya adalah pariwisata Bali, di mana wisatawan tidak hanya dapat menikmati alam tetapi juga dapat mengenal dan mempelajari budayanya (Yakup & Haryanto, 2019). Untuk mendukung kegiatan pariwisata ini, diperlukan fasilitas wisata seperti akomodasi hotel.

Banyaknya jumlah hotel yang ada di Bali tentunya akan memunculkan persaingan antara hotel yang satu dengan hotel yang lainnya. Persaingan yang muncul salah satunya yaitu mencari sumber daya manusia (SDM) yang memiliki potensi seperti pengetahuan dan keterampilan pada bidangnya masing-masing. Sumber daya manusia yang tidak memenuhi standar perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan dan mempengaruhi tujuan perusahaan (Ellitan, 2002).

Pendayagunaan sumber daya manusia merupakan kunci atau keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Ardianti et al., 2019). Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Chatzoudes et al., 2021). Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan, tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan serta pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas bagi kemajuan perusahaan (Mappamiring et al., 2020). Suatu perusahaan atau organisasi perlu memikirkan pencapaian yang nanti akan dicapai, baik masa sekarang ataupun masa mendatang sehingga perusahaan akan bisa sampai pada tujuannya yang diharapkan dan tentu perusahaan pasti akan berkembang kedepannya.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi mengharuskan perusahaan atau organisasi tersebut memberikan perhatian yang lebih besar kepada karyawannya. Setiap perusahaan atau organisasi pasti memiliki caranya masing-masing untuk meningkatkan kualitas kerja dari karyawannya sehingga akan tercapainya produktivitas karyawan yang memuaskan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan salah satunya kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dikatakan salah satu faktor yang paling utama dalam mendorong produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik, akan

meningkatkan produktivitas perusahaan dan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan (Lestary & Chaniago, 2017). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan motivasi. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong kinerja karyawan yang tinggi dan akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Septiana & Widjaja, 2020).

X Resort Bali merupakan salah satu hotel bintang 5 yang berada di daerah Seminyak dan mulai beroperasi sejak tahun 2014. Memiliki jumlah karyawan sebanyak 148 orang pada tahun 2021, dan 142 orang pada tahun 2022 dan pada tahun 2023 memiliki jumlah karyawan 153 orang. Dalam menghadapi persaingan pasar dan mengembangkan bisnis hotel pihak X Resort Bali selalu memperhatikan kinerja karyawannya. Salah satunya dengan mengadakan *performance review* atau *Performance Appraisal* yang dilakukan setiap setahun sekali. Adapun aspek-spek dalam penilaian dalam *performance review* atau *performance appraisal* yaitu *knowledge of work, quality and quantity of work, initiative, attitude and ability to learn, dependability, cooperation, personality*. Penilaian kinerja karyawan dari tahun 2021-2023 dengan kategori *below average* menunjukkan peningkatan pada jumlah karyawan dan presentase setiap tahunnya. Penilaian kinerja karyawan dengan kategori *average* mengalami angka yang fluktuatif yaitu gejala naik turunnya angka jumlah karyawan dan persentase karyawan, sedangkan penilaian kinerja karyawan dengan kategori *good* dan *extraordinary* mengalami penurunan jumlah karyawan setiap tahunnya. X Resort Bali menetapkan standar penilaian karyawan dengan skala dibawah rata-rata (*below average*) maksimal 10% dari jumlah karyawan. Kinerja karyawan di X Resort Bali belum sesuai harapan perusahaan. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin sehingga sering terlambat ke kantor sehingga beberapa pekerjaan juga akan terhambat. Absensi karyawan pada bulan Januari-Desember tahun 2024 memiliki rata-rata sebesar 6,90%. Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi yang ditetapkan X Resort Bali sebesar 5%. Hal ini dapat memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja pegawai (Sugiantari, 2023).

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ahmad, 2019). Dari observasi yang peneliti lakukan selama menjalani *training*, masih ada karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu. Misalkan data *statistic report* yang seharusnya diselesaikan setiap harinya oleh *Front Office* tidak diselesaikan tepat waktu sehingga menghambat bagian *sale and marketing* untuk melakukan pengecekan yang selanjutnya akan di *forward* kepada atasan. Semua bisnis ingin memastikan bahwa karyawannya bekerja dengan baik dan selalu dituntut untuk melakukan yang terbaik untuk menghasilkan hasil terbaik untuk perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah lingkungan kerja. Selain itu, (Wibawa et al., 2024) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan faktor sistem. Faktor individu meliputi kemampuan dan kepribadian karyawan dan faktor sistem termasuk lingkungan kerja, budaya organisasi, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, kepemimpinan dan desain pekerjaan sedangkan menurut (Hermawan et al., 2020) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua faktor yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan fisik dibagi menjadi warna, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, jaminan terhadap keamanan, kebisingan dan tata ruang sedangkan lingkungan non fisik terdiri dari struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Karina et al., 2020).

Indikasi permasalahan di X Resort Bali mengenai lingkungan kerja fisik terdapat pada tata letak (*layout*) yang belum sepenuhnya mendukung kegiatan karyawan. Hal tersebut terlihat dari sebagian besar ruangan kerja berukuran kecil serta dipenuhi dengan file-file, rak dan juga *container* tempat kertas-kertas. Kondisi tersebut dapat membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, kondisi tersebut dapat membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Selain itu pencahayaan pada beberapa ruangan belum maksimal

sehingga menyebabkan minimnya jarak pandang dari beberapa karyawan yang ruangnya kurang cahaya yang memadai. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukoco, 2020) yang menyatakan kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya. Selain itu, pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata.

Dalam menunjang kenyamanan karyawan pihak X Resort Bali memfasilitasi para karyawannya dengan adanya loker sebagai tempat untuk menyimpan perlengkapan barang dan bersantai pada waktu istirahat. Dari hasil wawancara tak berstruktur yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan hotel mengatakan bahwa loker yang digunakan untuk beristirahat terasa panas karena kurangnya sirkulasi udara sehingga memiliki bau yang kurang enak dan kurang bersih pada area-area tertentu. Selain itu karyawan juga mengatakan bahwa pada loker tidak disediakan tempat tidur atau sofa untuk beristirahat dan penerangan yang juga minimum.

Indikasi permasalahan lainnya yaitu ruangan kerja di *backoffice* hotel, suhu udara terbagi menjadi dua antara *office operator (star)* dan juga *sales & marketing (Reservation)*. Masing-masing ruangan tentu membutuhkan suhu udaranya masing-masing. *Office operator (star)* membutuhkan suhu udara yang dingin karena banyak barang yang disimpan disana sedangkan *sales & marketing* membutuhkan suhu udara normal. Namun adanya ketidakseimbangan suhu udara yang dirasakan akan mengganggu kinerja karyawan *sales & marketing (reservation)*. Sehingga hal ini tentu akan memunculkan indikasi permasalahan yaitu dapat mengakibatkan kekebalan tubuh menjadi lemah dimana kinerja karyawan akan berkurang. Selain pada lingkungan fisik terdapat juga permasalahan pada lingkungan non fisik yang berhubungan dengan segala urusan pekerjaan. Seperti adanya hubungan karyawan yang kurang baik (*miss communication*) antar karyawan dengan atasan, yang berpengaruh terhadap operasional hotel. Hal ini diperkuat oleh tamu ketika *check in*. Tamu mengeluh dikarenakan kamar yang didapat belum siap untuk ditempati karena kamar terbut belum selesai dibersihkan oleh *housekeeping*. Selain itu tamu juga mengeluh perihal waktu untuk *check in* pada hotel yang tidak sesuai dikarenakan kamar yang disediakan belum selesai dibersihkan.

Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan membuat karyawan melakukan lebih sedikit dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan (Prakoso et al., 2014). Akibatnya, sistem kerja yang digunakan tidak efektif dan efisien. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja menyenangkan dan memberikan dampak yang baik tentu karyawan akan nyaman dan menghabiskan waktunya lama di hotel untuk bekerja. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan oleh (Lestary & Chaniago, 2017) menemukan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya terdapat penelitian dari (Tanoyo et al., 2015) bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Selain lingkungan kerja, salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan yaitu motivasi kerja dari seseorang untuk melakukan suatu kegiatan (Hustia, 2020). Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan (Adinda et al., 2023). Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi begitupula sebaliknya jika motivasi pegawai tinggi tetapi tanpa dukungan kemampuan yang cukup maka pada prinsipnya karyawan tersebut memiliki minat yang tinggi namun kemampuan yang kurang

Dalam wawancara tak berstruktur yang dilakukan dengan *human resources & Training Supervisor* at X Resort Bali bahwa karyawan di X Resort Bali dinilai memiliki cukup semangat dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan melakukan berbagai hal yang mampu mendorong motivasi karyawan seperti pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata untuk lebih mengkratkan

hubungan. Dalam mendorong motivasi karyawannya X Resort Bali sendiri melakukan beberapa hal seperti menyediakan kegiatan *activities* dalam bentuk kesenangan atau hobi untuk mendukung karyawannya. Sehingga hal ini mempengaruhi motivasi karyawan sendiri untuk lebih baik dan semangat dalam melakukan pekerjaan

Fenomena yang terjadi di X Resort Bali terindikasi/ hasil pengamatan menunjukkan lingkungan kerja masih kurang baik, motivasi yang cukup bagus dan kinerja karyawan yang masih kurang baik. Hal ini menunjukkan perbedaan yang terjadi di hotel dengan penelitian - penelitian terdahulu yang telah dilakukan. Pada penelitian (Lestary & Chaniago, 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan (Adha et al., 2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Gardjito et al., 2014) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal itu, dapat dilihat ada kesenjangan dari kenyataan yang terjadi di hotel dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di X Resort Bali.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan populasi penelitian terdiri dari 150 karyawan tetap dan karyawan berstatus aperintis. Sampel sebanyak 60 karyawan diambil menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling, yang mempertimbangkan karyawan dengan pengalaman kerja minimal satu tahun. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS untuk memastikan instrumen penelitian akurat dan konsisten. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Uji asumsi klasik juga dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat-syarat statistik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana lingkungan kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel apakah data tersebut berkontribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2017). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-smirnov*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya 45. Apabila koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi tidak normal. Adapun hasil dari uji normalitas pada penelitian ini tercantum berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	60
<i>Mean</i>	0

<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Std. Deviation</i>	2.81449785
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.08
	<i>Positive</i>	0.08
	<i>Negative</i>	-0.073
<i>Test Statistic</i>		0.08
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Tabel 1, menunjukan nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 dimana nilai ini lebih besar dari 0,50 yang berarti data berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan uji berikutnya. Maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal dan model regresi pada penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal artinya data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat normal yang dilihat sebaran data pada masing-masing variabel tidak memiliki perbedaan nilai yang signifikan, sehingga penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat kolerasi antar variable independen (Ghozali, 2018). Hasil uji multikolinearitas yang menandakan model regresi bebas multikolinearitas adalah apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)* < 10. Berikut merupakan hasil pengujian multikolinearitas yang disajikan berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>							
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)	10.435	3.862		2.702	0.009		
1 Lingkungan Kerja	0.413	0.126	0.382	3.271	0.002	0.46	2.172
Motivasi Kerja	0.517	0.126	0.479	4.103	0	0.46	2.172
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan							

Sumber : Hasil Penelitian 2024

Tabel 2, menunjukan hasil uji multikolinearitas dengan nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 0,46 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 2,172. Hasil perhitungan tersebut menunjukan bahwa semua variabel independent memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10, yaitu $2,172 < 10$ nilai *tolerance* > 0,10 yaitu $0,46 > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Dari hasil uji multikolinearitas tersebut dapat dinyatakan bahwa data bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang dianggap baik adalah ketika residual satu pengamatan ke pengamatan lain konstan atau

homokedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas). Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya 46131. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas yang dipaparkan berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	-1.374	2.581		-0.532	0.597
1 Lingkungan Kerja	0.031	0.084	0.07	0.365	0.716
Motivasi Kerja	0.053	0.084	0.12	0.624	0.535

a. Dependent Variabel: ABS_RES

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,716 dan variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,535. Dengan demikian, model regresi ini dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas yang memiliki arti bahwa terdapat kesamaan *Variance* dari residual atau pengamatan yang lain tetap.

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya 47275). Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). hasil analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS version 26 dapat dilihat padasebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	10.435	3.862		2.702	0.009
1 Lingkungan Kerja	0.413	0.126	0.382	3.271	0.002
Motivasi Kerja	0.517	0.126	0.479	4.103	0

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian menggunakan *SPSS version 26 for windows* maka diperoleh hasil seperti Tabel 4.16. Dari hasil analisis pada Tabel 4.16 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 10,435 + 0,413X_1 + 0,517X_2$$

Model persamaan regresi linear berganda menunjukkan arah hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 10,435 dapat diartika jika variabel kinerja karyawan tanpa dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja atau variabel tersebut tidak dimasukkan dalam penelitian, maka kinerja karyawan akan masih tetap 10,435. Bila nilai variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) meningkat, maka variabel terikat (kinerja karyawan) akan mengalami peningkatan karena nilai variabel bebas yang positif
2. Koefisien b1 sebesar 0,413 dapat diartikan jika variabel lingkungan kerja (X1) mengalami peningkatan atau semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,413. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang memiliki nilai positif (+), maka dengan demikian dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu, apabila lingkungan kerja (X1) ditingkatkan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan.
3. Koefisien b2 sebesar 0,517 dapat diartikan jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan atau semakin baik motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,517. Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang memiliki nilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan oleh karena itu, apabila motivasi kerja (X2) semakin baik, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.

Uji t

Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji-t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan masing-masing variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di X Resort Bali. Terdapat dua dasar pertimbangan dalam pengambilan Uji-t ini, yaitu perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan berdasar nilai signifikansi. Berikut merupakan hasil Uji-t yang dipaparkan berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Uji t

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	10.435	3.862		2.702	0.009
1 <i>Lingkungan Kerja</i>	0.413	0.126	0.382	3.271	0.002
<i>Motivasi Kerja</i>	0.517	0.126	0.479	4.103	0

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 5, maka hasil analisis terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. Menentukan nilai t_{tabel}
Penelitian ini menggunakan level of signficancy sebesar 0,05 atau α (taraf kepercayaan) = 5% dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df = n - k$. Nilai $n = 60$ dan $k = 2$, maka $df = 60 - 2 = 58$. Besar $t_{tabel} = t(\alpha; df)$ sehingga nilai yang dicari adalah $t(0,05; 58)$. Berdasarkan table distribusi t, nilai $t_{tabel} = 1,671$.
2. Uji t variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 - a) Menguji Hipotesis

H₀: Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di X Resort Bali

H_a: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di X Resort Bali

b) Menentukan nilai t_{hitung}

Berdasarkan Tabel 4.17 ditunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,271 dengan signifikansi kurang dari nilai α ($0,002 < 0,050$).

c) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Dalam pengambilan keputusan didasarkan pada kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis. Selanjutnya, untuk memperjelas penerimaan dan penolakan hipotesis terkait pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, maka berikut pada Gambar 4.17 digambarkan kurva yang menyajikan daerah penerima atau penolakan H₀.



Gambar 1. Kurva Distribusi Uji t Koefisien Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 1, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} 3,271 $> t_{tabel}$ sebesar 1,671 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,050$. Maka dari itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di X Resort Bali sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa semakin bagus lingkungan kerja yang dimiliki X Resort Bali maka kinerja karyawan tentu semakin baik.

3. Uji t variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

a) Menguji Hipotesis

H₀: Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di X Resort Bali

H_a: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di X Resort Bali

b) Menentukan nilai t_{hitung}

Berdasarkan Tabel 4.17 variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,103 dengan nilai signifikansi lebih besar dari α ($0 < 0,050$).

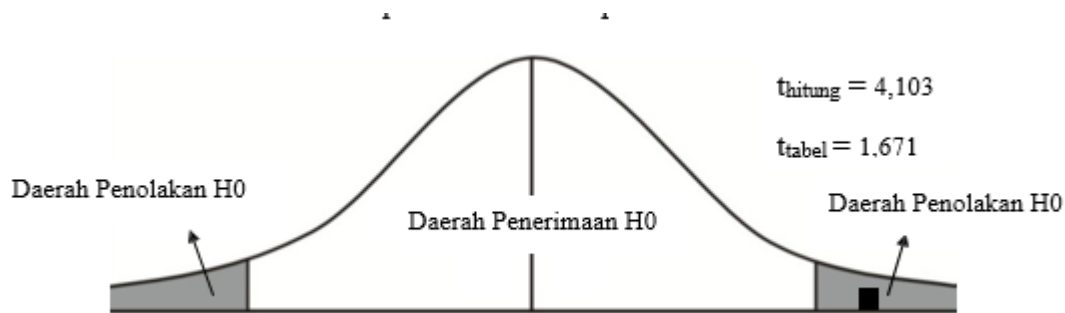
c) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Dalam pengambilan keputusan didasarkan pada kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis. Selanjutnya, untuk memperjelas penerimaan dan penolakan hipotesis terkait

pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, maka berikut pada Gambar 2, digambarkan kurva yang menyajikan daerah penerimaan atau penolakan H_0 .



Gambar 2. Kurva Distribusi Koefisien Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada gambar 2, dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai $t_{hitung} 4,103 > t_{tabel}$ sebesar 1,671 dengan nilai signifikan $0 < 0,050$. Maka dari itu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di X Resort Bali sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa semakin bagus motivasi kerja yang dimiliki karyawan di X Resort Bali maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018). Pengaruh keseluruhan variabel secara simultan akan dilihat dari besarnya nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Namun jika nilai signifikansi $F > 0,05$, atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dalam hal ini, lingkungan kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di X Resort Bali dapat dilihat pada Tabel 4.18

Tabel 6. Hasil Analisis Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	841.571	2	420.785	51.319	.000 ^b
	Residual	467.362	57	8.199		
	Total	1308.93	59			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil Uji F yang dipaparkan pada tabel 6, maka pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap kinerja karyawan dapat dianalisis dengan persyaratan atau Langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis

H_0 = lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di X Resort Bali

H_a = Lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di X Resort Bali.

b. Menentukan nilai t_{hitung}

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 51,319 dengan nilai signifikan 0,000

c. Menentukan nilai F_{tabel}

Level significancy yang digunakan pada penelitian ini sebesar 5%, untuk menentukan F_{tabel} terdapat rumus sebagai berikut :

$$dF = F(k; n - k)$$

diketatahui k merupakan jumlah variabel yang digunakan sehingga k bernilai 2, n merupakan jumlah sampel sehingga bernilai 60. Maka dari itu menghasilkan jawaban $dF = F(2:60-2) = dF(2:58)$. Berdasarkan table distribusi F, nilai $F_{\text{tabel}} = 3,16$.

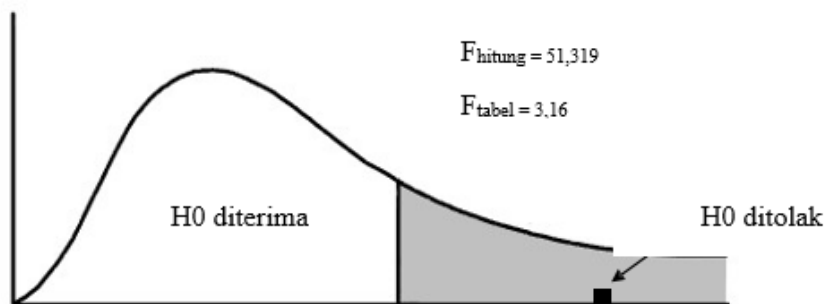
d. Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

e. Pengambilan Keputusan

Dalam pengambilan keputusan didasarkan pada kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis. Selanjutnya, untuk memperjelas penerimaan dan penolakan hipotesis terkait pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, maka berikut pada Gambar 3, yang menyajikan daerah penerimaan atau penolakan H_0 .



Gambar 3. Kurva Distribusi Uji F

Berdasarkan Gambar 3, dipaparkan bahwa signifikansi F bernilai sebesar 0,000 yang berarti nilai ini $< 0,050$ dan F_{hitung} sebesar 51,319 $>$ dari $F_{\text{tabel}} 3,16$. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara Bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan di X Resort Bali.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y) di X Resort Bali dalam bentuk persentase. Koefisien determinasi dapat dilihat berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	0.643	0.63	2.86345
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber : Hasil Penelitian,2024

Berdasarkan tabel 7, besarnya angka R square (R^2) adalah 0,643. Angka ini menunjukkan besar pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

di X Resort Balu dengan cara menghitung koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,643 \times 100\%$$

$$D = 64,3\%$$

Dengan demikian, Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki proposisi pengaruh terhadap kinerja karyawan di X Resort Bali sebesar 64,3%, sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh factor lain diluar dari variabel dalam penelitian ini. Sugiyono (2012) jika interval koefisien determinasi berada diantara 60% - 79,9% maka pengaruhnya dapat dinyatakan kuat. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 64,3%, maka dapat dinyatakan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh kuat terhadap variabel terikat.

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata keseluruhan jawaban pernyataan dari responden yaitu sebesar 4,34 yang berarti dalam kategori sangat baik. Rata-rata tertinggi untuk variabel lingkungan kerja (X1) yaitu pada dimensi *social condition of the working place* (kondisi sosial tempat kerja) dengan indikator “Kesehatan” dengan rata-rata 4.50 yang tergolong sangat baik. Program kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Sutrisno et al., 2022). Hal ini berarti hotel di mata karyawan sudah sangat bagus terutama pada *Sosial condition of the working place* dalam hal kesehatan untuk mendukung produktivitas karyawannya, hotel memberikan fasilitas dan program kesehatan pada karyawannya.

Sedangkan pada *physical condition of the working place* terutama pada pencahayaan tempat kerja perlu dioptimalkan karena pada rekapitulasi jawaban dari karyawan pencahayaan memiliki rata-rata terkecil dari keseluruhan nilai rata-rata lingkungan kerja. Pencahayaan pada ruang atau tempat kerja karyawan sangatlah mempengaruhi kinerja dari karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukoco, 2020) yang menyatakan kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya. Selain itu, pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata. Berdasarkan latar belakang penelitian ini dapat diartikan bahwa kondisi *physical condition of the working place* (kondisi fisik tempat kerja) terutama pada pencahayaan perlu dioptimalkan kembali agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pihak atasan harus melakukan peninjauan Kembali mengenai kondisi fisik lingkungan kerja.

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata keseluruhan jawaban pernyataan dari responden yaitu 4,40 dengan kategori baik. Berdasarkan karakteristik responden dengan kategori usia, pada penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan usia 31-40 tahun dengan jumlah sebanyak 27 orang (45%). Semakin tua usia karyawan juga berkontribusi terhadap perusahaan melalui karakteristik seperti, motivasi kerja, pengetahuan yang mendalam dan hubungan dengan klien (Cavanagh et al., 2020). Rata-rata tertinggi untuk variabel motivasi kerja (X2) yaitu pada dimensi motivasi dorongan internal dengan indikator “Tanggung Jawab” dengan rata-rata 3,50 yang tergolong baik. Salah satu tanggung jawab perusahaan kepada karyawannya yaitu memberikan dorongan atau motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerjaan yang menantang suatu individu tentu akan memberikan rasa tanggung jawab kepada karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin (Weberova et al., 2017). Rata-rata terkecil untuk variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu pada indikator “Keinginan untuk lebih berkembang” dengan rata-rata 4.28 dengan kategori baik. Hal ini perlu diperhatikan kembali untuk mendorong karyawan dalam mengembangkan dirinya. Dalam hal ini manajemen dapat melakukan tindakan seperti memberikan apresiasi dan peluang untuk

karyawan dalam mendalami minat dan bakat dengan menyediakan program dalam mendukung hobby dari karyawan. Hal ini didukung oleh (Ramadhani & Soenarto, 2023) apresiasi dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan dan memotivasi mereka untuk terus berkinerja dengan baik

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada Variabel kinerja karyawan dengan keseluruhan rata-ratanya yaitu 4.44 dengan kategori baik. rata-rata tertinggi yaitu pada pernyataan “saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jobdesk yang saya kerjakan” hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu bertanggung jawab terhadap *jobdesk* yang dikerjakan. Sedangkan nilai terkecil dari semua indikator yaitu pada pernyataan “saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan format dan pedoman yang ditetapkan” dengan rata-rata yaitu 4,3 pada kategori baik. hal ini menunjukkan bahwa perlunya pemahaman kembali mengenai tata cara atau pedoman dalam menunjang suatu tugas dari karyawan agar mampu mengerjakan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Dari 11 pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan sudah memenuhi setiap indikator yang ada pada kuesioner yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif artinya karyawan di X Resort Bali sudah sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan namun perlu adanya peninjauan kembali pada indikator yang masih pada kategori baik untuk memaksimalkan kinerja karyawan selanjutnya. Dari hasil tersebut dapat diperkuat dengan hasil data bahwa pada penelitian ini didominasi oleh usia 31-40 tahun dengan jumlah sebanyak 27 orang (45%). Semakin tua usia karyawan juga berkontribusi terhadap perusahaan melalui karakteristik seperti, motivasi kerja, pengetahuan yang mendalam dan hubungan dengan klien (Cavanagh et al., 2020). Hal ini juga didukung oleh (Lukmanto et al., 2022) faktor usia dapat memengaruhi kinerja karyawan. Usia yang matang akan meningkatkan produktivitas kerja.

Selain faktor usia, gender juga menjadi salah satu factor dalam keberhasilan karir atau kinerja suatu karyawan, hal ini diperkuat oleh pernyataan (Krishnan, 2020) gender yang berbeda dalam kelompok kerja pada umumnya memicu keharmonisan hubungan dan sikap yang menguntungkan di dalam perusahaan yang akan memungkinkan lebih banyak kontribusi dan peningkatan kinerja baik karyawan maupun perusahaan. Dalam penelitian ini didominasi oleh gender laki-laki dengan jumlah 33 orang (55%) laki-laki dianggap memiliki harapan yang lebih tinggi ketimbang Perempuan dalam melakukan pekerjaan hal ini didukung oleh penelitian dari (Tindangen et al., 2020) menyatakan bahwa laki – laki mempunyai harapan lebih tinggi dalam keberhasilan pekerjaan dari pada Perempuan secara umum, faktor perbedaan obyektif dan subyektif menentukan keberhasilan karir antara laki-laki dan Perempuan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di X Resort Bali. Pengaruh signifikan dibuktikan oleh uji-t lingkungan kerja dilihat bahwa $t_{hitung} 3,271 > t_{tabel} 1,671$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,050$. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien 0,413 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja, maka semakin bagus kinerja karyawannya. Hasil ini menunjukkan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan di X Resort Bali. Hal ini didukung oleh (Wagiyono et al., 2020). Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Lestary & Chaniago, 2017). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja

karyawan akan semakin meningkat. Selain itu penelitian lainnya menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Putra, 2021).

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Pada penelitian ini, motivasi kerja terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di X Resort Bali. Pengaruh signifikan dibuktikan dari hasil uji-t motivasi kerja dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 4,103 > t_{tabel}$ sebesar 1,671 dengan nilai signifikan $0 < 0,050$. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien regresi motivasi kerja yaitu sebesar 0,517 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, apabila motivasi kerja (X2) semakin baik, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan. Motivasi menjadi bahan pertimbangan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Sembiring, 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan yakni keinginan untuk hidup, keinginan untuk suatu posisi, keinginan atas kekuasaan, keinginan atas pengakuan (Purba & Tambun, 2015). Mencapai kinerja perusahaan yang unggul dan kompeten dalam segala bidang, perusahaan harus terlebih dahulu mengetahui secara lebih spesifik dan mendalam terutama pada keinginan serta kebutuhan karyawan yang menjadi dasar tercapainya kinerja organisasi yang baik (Oktarendah & Putri, 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardhani & Ratnasari, 2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi dapat menjadi acuan yang ampuh bagi atasan untuk memfasilitasi pencapaian kinerja karyawan (Chien et al., 2020).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di X Resort Bali. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F bernilai F_{hitung} sebesar 51,319 > dari F_{tabel} 3,16 dan nilai signifikan $0,000 < 0,050$. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. secara garis besar, rumusan masalah telah terjawab sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari hasil uji koefisien determinasi bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 63,4%, sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja dan motivasi kerja yakni otoritas (wewenang), disiplin, kepemimpinan dan budaya organisasi (Mu'ah et al., 2022). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Amalia, 2018; Farizki & Wahyuati, 2017; Laksono & Wilasittha, 2021; Supriyanto & Mukzam, 2018; Tolu et al., 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan ketika lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena memiliki pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja begitu juga jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat ditarik simpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di X Resort Bali adalah positif dan signifikan. Hal ini didasarkan atas hasil uji-t dan regresi linear berganda, bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,271 > 1,671$ dan nilai signifikansi $\alpha = 0,002 < 0,050$. Lingkungan kerja (X1) bernilai positif dengan nilai β sebesar 0,382 terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki X Resort Bali maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di X Resort Bali adalah positif dan signifikan. Hal ini didasarkan atas uji-t dan regresi linear berganda, bahwa variabel motivasi (X2) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,103 > 1,671$ dengan nilai signifikan $0 < 0,050$. Motivasi kerja (X2) bernilai positif dengan nilai β sebesar 0,479 terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan di X Resort Bali berarti semakin meningkat pula kinerja karyawan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di X Resort Bali adalah signifikan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F bernilai $0,000 < 0,050$ dan F_{hitung} sebesar $51,319 >$ dari F_{tabel} 3,16. Hasil uji koedisien determinasi sebesar 63,4% yang berarti bahwa kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan di X Resort Bali.

Daftar Pustaka

- 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), Article 1. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 4(2), 377–385.
- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), Article 6.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN BATAM. *JURNAL DIMENSI*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Ardianti, N. P. I. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Bank BRI Gianyar. *JUIMA: JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 9(1). <https://doi.org/10.36733/juima.v9i1.469>
- Cavanagh, T. M., Kraiger, K., & L. Henry, K. (2020). Age-Related Changes on the Effects of Job Characteristics on Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis. *The International Journal of Aging and Human Development*, 91(1), 60–84. <https://doi.org/10.1177/0091415019837996>
- Chatzoudes, D., Chatzoglou, P., & Diamantidis, A. (2021). Examining the impact of firm-specific and environmental-specific factors on short and long-term firm survival during an economic crisis. *EuroMed Journal of Business*, 17(4), 698–730. <https://doi.org/10.1108/EMJB-02-2021-0026>
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Dwi W, H., & Subekti N, B. (2017). Upaya Indonesia Meningkatkan Pariwisata Maritim melalui Diplomasi Kebudayaan di Asia Tenggara. *Indonesian Perspective*, 2(1), 51–63. <https://doi.org/10.14710/ip.v2i1.15554>

- Ellitan, L. (2002). Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.9744/jmk.4.2.pp>
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/1488/1501>
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1). <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=190185&val=6468&titl e=PENGARUH%20>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Statistik Analisis Multivariate (Edisi 9)*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan, W., Sedarmayanti, S., Jubaedah, E., & Mulyaningsih, M. (2020). Implikasi Iklim Organisasi, Mutasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Subang. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 17(2), Article 2. <https://doi.org/10.31113/jia.v17i2.578>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Krishnan, D. S. G. (2020). *Gender Diversity in the Workplace and Its Effects on Employees' Performance* (SSRN Scholarly Paper 3673138). <https://papers.ssrn.com/abstract=3673138>
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *BAJ: Behavioral Accounting Journal*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Lukmanto, H., Rahayu, S., & Setiadi, P. B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 382–389. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.8170>
- Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What Millennial Workers Want? Turnover or Intention to Stay in Company. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 237–248.
- Mu`ah, M., Masram, M., Musarofah, S., Sayyid, M., & Mas`adah, M. (2022). The Effect of Work From Home on Teachers' Performance. *KnE Social Sciences*, 7(10), 452–462. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i10.11248>
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Prabhawati, A. (2019). Upaya Indonesia dalam Meningkatkan Kualitas Pariwisata Budaya Melalui Diplomasi Kebudayaan. *Journal of Tourism and Creativity*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.19184/jtc.v2i2.13847>
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2). <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=190251&val=6468&titl e=PENGARUH%20LINGKUNGAN%20KERJA%20TERHADAP%20MOTIVASI%20KERJ A%20DAN%20KINERJA%20KARYAWAN%20Studi%20Pada%20Karyawan%20PT%20AXA%20Financial%20Indonesia%20Cabang%20Malang>

- Purba, I., & Tambun, N. A. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Grand Serela Hotel & Convention Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(1), 22–33.
- Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.54066/jbe.v6i2.114>
- Ramadhani, S., & Soenarto, I. (2023). Penerapan Program Employee Engagement Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Abc. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan (JABT)*, 5(2), 8.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.48042/jurakunman.v13i1.37>
- Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643–652.
- Sugiantari, N. K. N. (2023). *Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar* [Other, Universitas Mahasaraswati Denpasar]. <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/5047/>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukoco. (2020). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Erlangga.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1). [https://epub.imandiri.id/repository/docs/journal/JURNAL\(6\).pdf](https://epub.imandiri.id/repository/docs/journal/JURNAL(6).pdf)
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), Article 6. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1198>
- Tanoyo, K., Wiwoho, T. Y., & Nugroho, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majapahit Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(2), Article 2.
- Tindangen, M., Engka, D. S. M., & Wauran, P. C. (2020). Peran Perempuan Dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga (Studi Kasus: Perempuan Pekerja Sawah Di Desa Lemoh Barat Kecamatan Tombariri Timur Kabupaten Minahasa). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 20(03), Article 03. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jbie/article/view/30644>
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 11(1), Article 1. <https://doi.org/10.35797/jab.v11.i1.7-13>
- Wagiyono, S. A., Sanosra, A., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v10i2.4107>
- Weberova, D., Hitka, M., & Lizbetinova, L. (2017). Age and Gender Motivating Differences of Slovak Workers. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), Article 1.
- Wibawa, Y., Novandalina, A., & Marnoto, M. (2024). The Influence Of Leadership And Remuneration On Employee Performance With Work Discipline As A Mediation Variable (Study On Skadron-31/Serbu Semarang). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v8i2.13501>
- Yakup, A. P., & Haryanto, T. (2019). Pengaruh Pariwisata terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *Bina Ekonomi*, 23(2), Article 2. <https://doi.org/10.26593/be.v23i2.3266.39-47>