

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Natya *Resort* Ubud

Ni Kadek Novita Dewi*, I Wayan Eka Sudarmawan, F Febianti

Institut Pariwisata dan Bisnis Internasional, Denpasar, Indonesia

novyethadewi@gmail.com

Abstract. It is known that the purpose of this research is to find out how much influence the variable aspect of motivation and work environment variables can contribute to the variable aspect of employee performance, which is precisely at Hotel Natya Resort Ubud. The researchers carried out their research at the Natya Resort Hotel Ubud, which was in the process of holding it from March to August 2022. The researchers implemented a quantitative approach method with data collection techniques by carrying out a process of documentation activities, interviews and distributing questionnaires (questionnaires). The researcher then uses the population, which is the number of all employees who work at Hotel Natya Resort Ubud with a number of 46 employees. The sampling technique that the researcher implements is the saturated sampling technique, which is the use of all employees who are actively working at Hotel Natya Resort Ubud, with a total of 46 employees. Then the data analysis technique implemented is in the form of multiple linear regression analysis with the help of a program called SPSS version 25.0 for windows. The results of this study are (1) motivation has a positive effect with a positive regression coefficient of 0.530 and a significant $0.000 < 0.05$ on employee performance at Hotel Natya Resort Ubud, (2) the work environment has a positive effect with a positive regression coefficient of 0.809 and a significant $0.000 < 0.05$ on employee performance at Hotel Natya Resort Ubud, (3) motivation and work environment have a positive and significant effect with a significance of $0.000 < 0.05$ on employee performance at Hotel Natya Resort Ubud.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

1 Pendahuluan

Di Indonesia khususnya di Bali merupakan salah satu dari sebagian daerah-daerah yang ada di Indonesia yang merasakan dampak dari pandemi Covid-19. Di Bali, salah satu sektor yang paling berdampak parah akibat adanya pandemi Covid-19, adalah sektor pariwisata (Anggarini, 2021). Menurut Arjun (2021) pariwisata dalam hal ini dinilai sebagai salah satu bagian dari sektor dari sekian banyak sektor yang paling mengalami kondisi perkembangan di Pulau Dewata Bali, karena Bali dinilai menjadi salah satu

bagian dari tujuan yang ada dalam agenda wisata yang ada di kawasan wilayah Indonesia yang tentu menjadi sebuah destinasi incaran bagi para wisatawan baik yang tergolong local maupun yang tergolong mancanegara. Berdasarkan pada data yang berhasil diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bali, maka mampu untuk ditelusuri kunjungan wisatawan mancanegara (wisman) pada periode Januari-Oktober 2021 mengalami penurunan yang dalam kondisi ini sangat terlihat drastis yang terjadi dari periode yang sama ditahun sebelumnya. Menurut data, tercatat kunjungan wisman (wisatawan mancanegara) pada tahun 2021 hanya sebanyak 45 kunjungan, dimana hal ini mengalami penurunan 99,996% dari tahun sebelumnya. Adapun tingkat hunian kamar (TPK) hotel berbintang dibulan Oktober 2021 tercatat sebesar 17,73%, yaitu naik sebesar 9,53% jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Sementara itu, tingkat hunian kamar (TPK) hotel non bintang dibulan Oktober 2021 tercatat sebesar 6,38%, yaitu naik sebesar 1,27 poin jika dibandingkan dengan bulan September 2021 (IBPS, 2021).

Hotel sebagai penyedia jasa, maka aset terpentingnya dalam kondisi ini ialah sumber daya manusia (SDM) yang berupa para karyawan yang secara aktif bekerja. Operasional hotel tidak akan dapat berjalan dengan lancar apabila didalam sebuah hotel tidak ada karyawan yang berkualitas untuk mewujudkan visi-misi dari hotel tersebut. Maka dalam hal ini, antara hotel dan karyawan dalam kondisi ini tanpa mampu dilakukan pemisahan yang terjadi diantara satu dengan yang lainnya. Karyawan di sebuah hotel memiliki kontribusi penuh didalam mewujudkan visi-misi dan tujuan yang ada pada sebuah perusahaan. Pada saat hendak mewujudkan atau hendak mencapai sebuah visi-misi yang sebelumnya sudah dilakukan sebuah perencanaan dan kemudian ditetapkan oleh sebuah perusahaan, maka dalam kondisi ini sebuah perusahaan wajib mampu melakukan pengelolaan aspek bagian SDM yang ada didalamnya dengan dilakukan dengan begitu baik.

Motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang mau melakukan sesuatu tanpa paksaan. Tanpa disadari motivasi menjadi latar belakang penggerak aktivitas setiap individu, baik itu motivasi yang bermula dari dalam atau yang bermula dari luar individu itu sendiri. Berdasarkan pada uraian dari Arjun (2021), maka mampu untuk dicermat ialah sebuah motivasi kerja akan menjadi aspek pemicu untuk para karyawan yang dimana agar para karyawan tersebut mampu untuk memberikan sebuah hasil kinerja yang baik yang dilakukan dengan tanpa adanya paksaan yang muncul. Kemudian berdasarkan pada studi yang berhasil digelar oleh Diah & Nugraheni (2021) dan yang berhasil digelar oleh Arjun (2021), maka dari hasil studinya ialah mampu mengungkapkan bahwa aspek variabel motivasi mampu memunculkan kontribusi pengaruh yang bersifat secara signifikan terhadap aspek variabel kinerja karyawan. Sebuah motivasi yang mampu diberikan kepada para karyawan yang ada pada sebuah perusahaan atau yang ada pada sebuah organisasi akan mampu memunculkan pemicu untuk para karyawan agar lebih terpacu untuk menggerakkan tenaga dan lebih terpacu untuk menggerakkan pikiran didalam mencapai segala yang menjadi tujuan yang ada pada sebuah perusahaan atau pada sebuah organisasi yang telah sebelumnya dilakukan penetapan. Pada kondisi sebuah keperluan atau sebuah kebutuhan yang ada didalam sebuah perusahaan atau yang ada didalam sebuah organisasi sudah mampu untuk terpenuhi dengan baik, maka akan mampu memunculkan tingkat kepuasan dan mampu

memberikan kelancaran pada proses operasional terhadap proses melakukan peningkatan pada produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian dari Muchamad (2017), maka dalam kondisi ini selain aspek variabel motivasi, salah satu yang menjadi aspek variabel yang mampu memberikan kontribusi pengaruh terkait baik buruknya suatu kinerja yang muncul dari para karyawan yang ada di sebuah perusahaan atau sebuah perusahaan atau yang ada di sebuah organisasi ialah aspek variabel lingkungan kerja. Mampu untuk diketahui ialah sebuah lingkungan kerja dinilai segala sesuatu yang berada di sekitar atau yang berada di sekeliling karyawan baik yang berupa bentuk secara fisik maupun berupa bentuk secara non fisik yang dalam kondisi ini mampu memunculkan kontribusi pengaruh pada jalannya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Adapun studi yang dilakukan oleh Karina et al., (2020) dan Kristiana et al., (2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada pada sebuah perusahaan atau yang ada pada sebuah organisasi. Sebuah hotel dalam kondisi ini wajib mampu untuk menyediakan atau memberikan lingkungan kerja yang terasa aman, lingkungan kerja yang terasa nyaman, dan lingkungan kerja yang terasa kondusif guna agar mampu untuk memancing karyawan bekerja dengan penuh produktif dan penuh semangat. Pada kondisi hotel telah mampu menyediakan atau memberikan lingkungan kerja yang terasa aman, lingkungan kerja yang terasa nyaman, dan lingkungan kerja yang terasa kondusif maka dalam kondisi ini akan memberikan tingkat kepuasan yang tinggi kepada karyawan terhadap pekerjaan yang telah diembannya dan dengan hal ini juga akan mampu untuk memberikan sebuah kesan yang penuh mendalam kepada para karyawan yang kemudian pada akhirnya akan mampu memberikan hasil kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan di Hotel Natya Resort Ubud, peneliti menemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan belum maksimalnya kinerja karyawan didalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah-masalah tersebut berkaitan dengan kurangnya pemberian motivasi dan lingkungan kerja yang diberikan oleh pihak hotel kepada karyawan. Pihak HRM Natya Hospitality mengatakan, hal-hal yang terkait dengan motivasi karyawan yang belum maksimal seperti, pada masa *new normal* seperti sekarang ini masih terjadi pemotongan jam kerja yang diberlakukan untuk seluruh karyawan. Pihak HRM Natya Hospitality mengatakan, pada masa sekarang pihak hotel memberlakukan sistem persentase upah yang diberikan kepada setiap karyawan aktif di Hotel Natya Resort Ubud. Selain masalah motivasi, hal lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang perlu adalah masalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari lingkungan Hotel Natya Resort Ubud dari segi fasilitasnya sudah cukup baik, namun perlu dilakukan peningkatan dan perawatan yang tepat terhadap fasilitas-fasilitas penunjang kinerja karyawan seperti *uniform* yang seharusnya hotel menyediakan jasa *laundry* untuk *uniform* karyawan agar meminimalkan terjadinya kehilangan.

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menunjukkan begitu pentingnya aspek variabel motivasi dan aspek variabel lingkungan kerja dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan yang dalam kondisi ini terjadi di hotel, maka pihak peneliti tertarik

untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Natya *Resort* Ubud”.

Berldasarkan pada rumusan masalah yang telah berhasil dipaparkan pada bagian di atas, maka adapun yang menjadi tujuan dari penyelenggaraan penelitian ini, ialah (1) guna mencari tahu bagaimana sebenarnya pengaruh aspek variabel motivasi terhadap aspek variabel kinerja karyawan yang terjadi di Hotel Natya *Resort* Ubud, (2) guna mencari tahu bagaimana sebenarnya pengaruh aspek variabel lingkungan kerja terhadap aspek variabel kinerja karyawan yang terjadi di Hotel Natya *Resort* Ubud, dan (3) guna mencari tahu bagaimana sebenarnya pengaruh aspek variabel motivasi dan aspek variabel lingkungan kerja terhadap aspek variabel kinerja karyawan yang terjadi di Hotel Natya *Resort* Ubud.

Adapun manfaat ataupun kontribusi yang mampu diberikan dari penyelenggaraan penelitian ini yang mampu terbagi menjadi dua, ialah manfaat ataupun kontribusi yang bersifat secara teoretis dan yang bersifat secara empiris. Secara teoretis, perolehan hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan oleh pihak peneliti ialah (1) agar mampu memunculkan atau memberikan sumbangan secara pemikiran yang diperuntukan bagi pembaharuan yang dalam kondisi ini berkaitan dengan adanya sebuah pemberian motivasi dan adanya sebuah pemberian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di sebuah hotel yang nantinya akan terus berkembang sesuai dengan tuntutan karyawan, (2) agar mampu memunculkan atau memberikan sumbangan secara ilmiah yang ada dalam industri perhotelan (3) agar mampu memunculkan atau memberikan sumbangan secara berupa bahan referensi kepada pihak peneliti dikemudian hari yang selaras jenisnya. Kemudian secara empiris perolehan hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan oleh pihak peneliti ialah (1) mampu memberikan pengetahuan dan wawasan tambahan kepada mahasiswa mengenai dunia industri perhotelan, (2) mampu memberikan sebuah gambaran kepada para mahasiswa terkait bagaimana dunia kerja yang ada sebenarnya dengan munculnya masalah-masalah yang tentu akan dialaminya untuk dihadapi, (3) mampu untuk dijadikan bahan referensi tambahan untuk pihak peneliti dikemudian hari yang selaras jenisnya, (4) mampu memberikan sumbangan berupa kajian pemikiran kepada Hotel Natya *Resort* Ubud, sehingga kinerja karyawan semakin optimal dan operasional hotel berjalan semakin optimal dan lancar.

2 Metode Penelitian

Pendekatan pada riset berikut ialah secara kuantitatif. Adapun teknik yang dipakai oleh pihak peneliti dalam proses kegiatan pengumpulan data ialah mengimplementasikan sebuah teknik dokumentasi, teknik berupa kegiatan wawancara dan teknik berupa kegiatan penyebaran kuesioner (angket). Pengiriman pertanyaan tertutup ataupun terbuka dalam kuesioner dilakukan dengan bantuan *google form* ataupun memberikannya langsung pada responden. Kemudian dokumentasi dilakukan guna mendapatkan data banyaknya jumlah karyawan, guna mendapatkan data terkait sejarah hotel dan guna mendapatkan data fasilitas-fasilitas apa saja yang berhasil dimiliki oleh pihak Hotel Natya *Resort* Ubud. Dalam melakukan proses kegiatan dokumentasi maka pihak men-

catat dan memfoto arsip maupun dokumen seperti jumlah karyawan, sejarah dan fasilitas hotel yang peneliti dapatkan dari informan yang dalam hal ini adalah pihak *HRM Natya Hospitality*. Lokasi dari penelitian yang ini, yaitu di Hotel *Natya Resort Ubud*. Hotel *Natya Resort Ubud* telah berhasil dianggap atau dinilai menjadi salah satu hotel yang tergolong memiliki bintang lima (*five stars hotel*) yang dengan tepatnya terletak di daerah wilayah kawasan Tegallalang, Ubud dilaksanakan mulai dari bulan Maret 2022 sampai Agustus 2022 dan dihitung selama 6 bulan. Pihak peneliti memakai sumber data yang terbagi menjadi dua jenis, ialah memakai sumber data primer dan memakai sumber data sekunder. Adapun jenis data primer ialah berupa jawaban dari responden terhadap kuesioner dan data sekunder berupa data-data tentang sejarah, alamat, fasilitas dan data jumlah karyawan di Hotel *Natya Resort Ubud*. Populasi penelitian ialah seluruh karyawan yang bekerja di Hotel *Natya Resort Ubud* sebanyak 46 karyawan, sehingga banyaknya jumlah sampel sebanyak 46 karyawan. Selanjutnya data yang telah berhasil dikumpulkan oleh pihak peneliti akan dialihkan guna untuk dilaksanaka sebuah pengujian secara validitas dan secara reliabilitas. Kemudian proses pengujian asumsi klasik yang mencakup proses pengujian normalitas, proses pengujian multikolinearitas, proses pengujian heteroskedastisitas, dan proses pengujian autokorelasi. Selanjutnya proses pengujian hipotesis dengan mengaplikasikan analisis regresi linear berganda guna dilanjutkan proses pengujian proses pengujian t, proses pengujian F, dan proses pengujian koefisien determinasi.

3 Pembahasan

Table 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (Sumber: Output SPSS, 2022)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	46	12.00	25.00	22.5290	2.41352
Lingkungan Kerja (X2)	46	10.33	15.00	13.8116	0.92337
Kinerja Karyawan (Y)	46	16.33	25.00	22.8913	1.94753
Valid N (listwise)	46				

Tabel 1 apabila dicermati ialah bahwa aspek variabel motivasi (X1) mampu memuculkan nilai pada bagian minimum dengan angka yang mencapai ialah 12, memuculkan nilai pada bagian maksimum dengan angka yang mencapai ialah 25, memuculkan nilai pada bagian mean (rata-rata) dengan angka yang mencapai ialah 22,52, dan memuculkan nilai pada bagian standar deviasi dengan angka yang mencapai ialah 2,41 sehingga dalam kondisi ini muncul makna ialah bahwa bagian nilai mean (rata-rata) yang terlihat lebih besar dari bagian nilai standar deviasi akan memunculkan hasil ialah rendahnya penyimpangan data. Aspek variabel lingkungan kerja (X2) mampu memuculkan nilai pada bagian minimum dengan angka yang mencapai ialah 10,33, memuculkan nilai pada bagian maksimum dengan angka yang mencapai ialah 15, memuculkan nilai pada bagian mean (rata-rata) dengan angka yang mencapai ialah 13,81, dan memuculkan

nilai pada bagian standar deviasi dengan angka yang mencapai ialah 0,92 sehingga dalam kondisi ini muncul makna ialah bahwa bagian nilai mean (rata-rata) yang terlihat lebih besar dari bagian nilai standar deviasi akan memunculkan hasil ialah rendahnya penyimpangan data.

Berladaskan pada proses uji secara validitas bahwa tiap-tiap indikator yang ada pada aspek variabel mampu memunculkan r hitung yang terlihat lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel), sehingga mampu terlihat bahwa semua indikator untuk seluruh aspek variabel mampu memberikan perolehan hasil dengan adanya status valid dan berladaskan pada proses uji secara reliabilitas mampu memunculkan bahwa tiap-tiap aspek variabel yang telah dipakai oleh pihak peneliti telah memunculkan nilai yang ada pada bagian Cronbach Alpha yang nilainya lebih besar dari angka 0,60 (Cronbach Alpha $>$ 0,60) sehingga seluruh aspek variabel yang dipakai oleh pihak peneliti mampu diberikan pernyataan ialah secara reliabel.

Berladaskan pada proses uji secara asumsi klasik, maka berladaskan pada proses uji secara normalitas mampu memunculkan hasil bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) yang pihak peneliti peroleh dengan nilai ialah 0,075, maka hal ini pada kondisi dilakukan sebuah perbandingan dengan bagian probabilitas 0,05 maka pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) terlihat lebih besar yang memunculkan bahwa data sudah mampu untuk terdistribusi dengan secara normal. Kemudian berladaskan pada proses uji secara multikolinearitas mampu memunculkan bahwa nilai pada bagian tolerance untuk tiap-tiap aspek variabel yang tergolong bebas ialah aspek variabel motivasi dengan hasil angka mencapai ialah (0,650) dan aspek variabel lingkungan kerja dengan hasil angka mencapai ialah (0,650), sehingga seluruh aspek variabel yang tergolong bebas yang pihak peneliti pakai ini memiliki nilai tolerance ialah $>$ 0,05 dan untuk nilai VIF pada tiap-tiap aspek variabel yang tergolong bebas ialah aspek variabel motivasi dengan hasil angka mencapai ialah (1,539) dan aspek variabel lingkungan kerja dengan hasil angka mencapai ialah (1,539), sehingga seluruh aspek variabel yang tergolong bebas yang pihak peneliti pakai ini memiliki nilai VIF $<$ 10. Berladaskan hal tersebut mampu diambil makna akhir ialah bahwa tanpa muncul kondisi terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi yang ada dalam penelitian ini. Kemudian berladaskan pada proses uji secara heteroskedastisitas mampu untuk memunculkan bahwa nilai Sig. aspek variabel motivasi dengan angka (0,967) dan aspek variabel lingkungan kerja dengan angka (0,406), sehingga seluruh aspek variabel yang tergolong bebas yang pihak peneliti pakai ini memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05 (Sig. $>$ 0,05). Berladaskan hal tersebut mampu diambil makna akhir ialah bahwa tanpa muncul kondisi terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang ada dalam penelitian ini. Kemudian berladaskan pada proses uji secara autokorelasi Durbin-Watson (DW), maka penelitian ini lebih besar dari batas atas (d_U) 1,570 serta lebih kecil dari ($4-d_U = 2,430$). Berladaskan hal tersebut mampu diambil makna akhir ialah bahwa tanpa muncul kondisi terjadi gejala autokorelasi, sehingga model regresi layak untuk dipakai oleh pihak peneliti.

Table 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Sumber: Output SPSS, 2022)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.223	1.563		-.143	.887
	Motivasi (X1)	.530	.054	.657	9.899	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.809	.140	.383	5.778	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Berlandaskan pada tabel 2, maka hasil persamaan regresi yang berhasil tersusun dapat diberikan sebuah penjelasan ialah pada bagian nilai konstanta mampu mencapai angka ialah -0,223 yang memunculkan sebuah makna ialah pada kondisi aspek variabel motivasi dan pada kondisi aspek variabel lingkungan kerja terlihat secara konstan (0), maka nilai aspek variabel kinerja karyawan akan berada dalam kondisi yang mengalami penurunan dengan angka yang mencapai ialah -0,223. Pada bagian koefisien regresi aspek variabel motivasi (β_1) mampu memunculkan nilai yang tergolong secara positif dengan angka yang mencapai ialah 0,530. Kondisi ini akan memunculkan pada kondisi aspek variabel motivasi mengalami kondisi peningkatan 1 satuan, namun aspek variabel lingkungan kerja dalam kondisi ini terlihat secara konstan (0), maka kinerja karyawan akan akan mengalami proses peningkatan dengan angka yang mencapai ialah 0,530 satuan, ataupun berada dalam kondisi yang sebaliknya pula. Pada bagian koefisien regresi aspek variabel lingkungan kerja (β_2) Pada bagian koefisien regresi aspek variabel 0,809. Kondisi ini akan memunculkan pada kondisi aspek variabel lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan, namun aspek variabel motivasi konstan (0), maka kinerja karyawan akan akan mengalami proses peningkatan dengan angka yang mencapai ialah 0,809 satuan, ataupun berada dalam kondisi yang sebaliknya pula.

Table 3. Hasil Uji T (Sumber: Output SPSS, 2022)

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	0,530	9,899	0,000	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Lingkungan Kerja (X2)]	0,809	5,778	0,000	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Table 4. Hasil Uji T (Sumber: Output SPSS, 2022)

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	0,530	9,899	0,000	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Lingkungan Kerja (X2)]	0,809	5,778	0,000	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berlandaskan yang ada pada tabel 3, maka mampu untuk dijelaskan bahwa perolah dari hasil pengujian secara parsial terkait kontribusi pengaruh aspek variabel motivasi terhadap aspek variabel kinerja karyawan telah berhasil diperoleh pada bagian nilai koefisien regresi ialah dengan angka yang mencapai 0,530. Pada bagian yang ada dalam koefisien yang dimana nilainya muncul secara positif mampu memunculkan telah terjadinya pengaruh yang bersifat secara positif yang terjadi antara aspek variabel motivasi terhadap aspek variabel kinerja karyawan. Berladaskan pada hasil dari proses uji-t juga mampu untuk diperoleh nilai t-hitung dengan angka yang mencapai 9,899 yang tentu terlihat lebih besar dari t-tabel ialah 1,68 dengan adanya muncul nilai signifikansi dengan angka yang mencapai 0,000 lebih kecil dari ialah 0,05 yang mampu memberikan sebuah makna ialah bahwa H1 berhasil diterima, ialah dimana aspek variabel motivasi memunculkan kontribusi pengaruh yang bersifat secara positif dan memunculkan kontribusi pengaruh yang bersifat secara signifikan terhadap aspek variabel kinerja karyawan. Berladaskan hasil pengujian secara parsial terkait kontribusi pengaruh aspek variabel lingkungan kerja terhadap aspek variabel kinerja karyawan telah berhasil diperoleh pada bagian nilai koefisien regresi ialah dengan angka yang mencapai 0,809. Pada bagian yang ada dalam koefisien yang dimana nilainya muncul secara positif mampu memunculkan telah terjadinya pengaruh yang bersifat secara positif yang terjadi antara aspek variabel lingkungan kerja terhadap aspek variabel kinerja karyawan. Berladaskan pada hasil dari proses uji-t juga mampu untuk diperoleh nilai t-hitung dengan angka yang mencapai 5,778 yang tentu terlihat lebih besar dari t-tabel ialah 1,68 dengan adanya muncul nilai signifikansi dengan angka yang mencapai 0,000 lebih kecil dari ialah 0,05 yang mampu memberikan sebuah makna ialah bahwa H2 berhasil diterima, ialah dimana aspek variabel lingkungan kerja memunculkan kontribusi pengaruh yang bersifat secara positif dan memunculkan kontribusi pengaruh yang bersifat secara signifikan terhadap aspek variabel kinerja karyawan. Berladaskan hasil pengujian secara parsial, diperoleh aspek variabel yang mempunyai kontribusi pengaruh yang secara dominan terhadap kinerja karyawan ialah aspek variabel lingkungan kerja sebab dengan alasan mampu memunculkan koefisien pengaruh atau koefisien regresi terbesar ialah mencapai angka 0,809.

Table 5. Hasil Uji F (Sumber: Output SPSS, 2022)

Variabel	F _{hitung}	Signifikan	Simpulan
Motivasi dan Lingkungan Kerja	153,236	0,000	Berpengaruh Simultan

Berlandaskan pada tabel 4, maka mampu memunculkan nilai F-hitung dengan angka yang mampu mencapai 153,236 dan adanya muncul tingkat signifikansi ialah mencapai angka ialah 0,000. Dengan berhasil munculnya tingkat signifikansi dengan angka sebesar ialah 5% dan $df_1 = 2$ ($k-1$) atau $3-1 = 2$ dan $df_2 = 43$ ($n-k$) atau $46-3 = 43$, maka dalam kondisi ini telah berhasil diperoleh F-tabel dengan angka yang mencapai angka ialah 3,21. Nilai F-hitung ($153,236 > F$ tabel ($3,21$)) dan dalam kondisi ini telah berhasil diperoleh nilai signifikan variabel ($0,000 < \text{signifikan penelitian}$ ($0,05$)), maka mampu untuk diambil makna akhir ialah bahwa H3 berada dalam kondisi yang diterima yang bermakna secara bersama-sama aspek variabel motivasi dan aspek variabel lingkungan kerja memunculkan kontribusi pengaruh yang bersifat secara positif dan memunculkan kontribusi pengaruh yang bersifat secara signifikan terhadap aspek variabel kinerja karyawan.

Table 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Sumber: Output SPSS, 2022)

R	R Square	Adjusted R Square
0,936a	0,877	0,871

Berlandaskan pada tabel 5, maka mampu diketahui bahwa pada bagian nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang berhasil ditemukan dari pengujian ini ialah mencapai angka 0,871 atau mencapai hasil yang dipersentasekan ialah 87,1% dengan muncul makna dalam kondisi ini ialah 87,1% aspek variabel kinerja karyawan mampu untuk diberikan penjelasan oleh aspek variabel motivasi dan aspek variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya dengan angka mencapai 12,9% mampu untuk diberikan penjelasan oleh aspek variabel lain yang tanpa diteliti oleh pihak peneliti.

4 Simpulan

Melalui riset ini sebagaimana yang sudah dijalankan, maka diperoleh simpulan untuk riset ini yakni aspek variabel motivasi memunculkan kontribusi pengaruh yang bersifat secara positif dan secara signifikan terhadap aspek variabel kinerja karyawan yang terjadi di Hotel Natya Resort Ubud. Kondisi ini berhasil memperoleh pembuktian dari perolehan nilai koefisien regresi yang bernilai secara positif ialah mencapai angka 0,530, kemudian perolehan nilai t-hitung ialah mencapai angka 9,899 yang tentu lebih besar dari t-tabel ialah 1,68 dan perolehan nilai signifikansi ialah mencapai angka 0,000 lebih kecil dari 0,05. Aspek variabel lingkungan kerja memunculkan kontribusi pengaruh yang bersifat secara positif dan secara signifikan terhadap aspek variabel kinerja karyawan yang terjadi di Hotel Natya Resort Ubud. Kondisi ini berhasil memperoleh pembuktian dari perolehan nilai koefisien regresi yang bernilai secara positif

ialah mencapai angka 0,809, kemudian perolehan nilai t-hitung ialah mencapai angka 5,778 yang tentu lebih besar dari t-tabel ialah 1,68 dan perolehan nilai signifikansi ialah mencapai angka 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, diperoleh aspek variabel yang mempunyai kontribusi pengaruh yang secara dominan terhadap kinerja karyawan ialah aspek variabel lingkungan kerja sebab dengan alasan mampu memunculkan koefisien pengaruh atau koefisien regresi terbesar ialah mencapai angka 0,809. Aspek variabel motivasi dan aspek variabel lingkungan kerja dengan secara bersama-sama emunculkan kontribusi pengaruh yang bersifat secara positif dan secara signifikan terhadap aspek variabel kinerja karyawan yang terjadi di Hotel Natya *Resort* Ubud. Kondisi ini berhasil memperoleh pembuktian dari perolehan nilai F-hitung (153,236) yang tentu lebih besar dari F-tabel (3,21) dan kondisi ini berhasil memperoleh pembuktian dari perolehan nilai signifikan dengan angka ialah (0,000) yang tentu lebih kecil dari signifikan penelitian dengan angka ialah (0,05).

5 Referensi

1. Anggarini, D. T. 2021. "Upaya Pemulihan Industri Pariwisata dalam Situasi Pandemi Covid -19", *Jurnal Pariwisata*, Volume 8, Halaman 22–31.
2. Arjun, I. K. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Ulun Ubud *Resort & SPA*".
3. Diah, L., & Nugraheni, K. S. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang. Masyarakat Pariwisata", *Journal of Community Services in Tourism*, Volume 2, Halaman 59–68.
4. Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera", *The World of Business Administration*
5. Kristiana, A., Syaifulloh, M., & Riono, S. B. 2021. "Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di RSU Islami Mutiara Bunda", *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume 16, Halaman 104–114.
6. Muchamad, R., F. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis RSU. Bahkti Rahayu", *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 6, Halaman 1–16.