

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL CANDISARI

**Agus Nur Diansyah**

Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia

Email : agusnurcha@gmail.com

## **Abstrak**

Tujuan penelitian untuk mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan *reward* terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari. Sampel yang digunakan adalah karyawan Hotel Candisari dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 41 responden. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan *Non Probability Sampling*, metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dan analisa regresi linier berganda, dengan menggunakan bantuan program *SPSS 25.0 for Windows*.

Berdasarkan uji t, variabel motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari. Hasil uji koefisien determinasi Adjusted yang diperoleh sebesar 0,799 atau 79,9% . Hal ini bermakna bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan *reward* dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Candisari sebesar 79,9% dan sisanya (20,1%) dipengaruhi oleh variable lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel dominan pada penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja fisik dengan nilai koefisien regresi paling besar yaitu 0,431.

**Kata kunci:** Motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, *reward*, dan kinerja.

## **Abstract**

*The purpose of this study was to answer the effect of work motivation, physical work environment, and reward on employee performance at Candisari Hotel. The sample used is the employees of Candisari Hotel where the number of samples determined in this study were 41 respondents. The method used in this sampling is to use Non Probability Sampling, while the data analysis method used is the quantitative method and multiple linear regression analysis, using the help of SPSS 25.0 for Windows.*

*Based on the t test, the variables of work motivation, physical work environment, and reward have a positive effect on the performance of Candisari Hotel employees. Adjusted determination coefficient test results obtained by 0.799 or 79.9%. This means that the variables of work motivation, physical work environment, and reward can explain its effect on the performance variables of Candisari Hotel employees by 79.9% and the rest (20.1%) are influenced by other variables not used in this study. Based on the results of multiple linear regression analyzes that have been carried out it can be concluded that the dominant variable in this study is the physical work environment variable with the greatest regression coefficient value of 0.431.*

**Keyword:** *Work motivation, physical work environment, reward, and performance.*

## **PENDAHULUAN**

Persaingan bisnis dikalangan hotel kini berkembang pesat di setiap wilayah. Dengan adanya persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk memberi pelayanan yang terbaik kepada para pelanggannya sehingga interaksi dengan pelanggan harus dilakukan seefektif mungkin agar perusahaan dapat terus menjalin hubungan dan kerjasama yang baik dengan pelanggan. Untuk menghasilkan hotel yang unggul di butuhkan sumber daya manusia yang mumpuni.

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya, terutama sumber daya manusia yang di gunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan

mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan.

Perusahaan merupakan wadah sekelompok manusia yang saling berinteraksi dalam memenuhi tujuan bersama. Dalam mencapai tujuan perusahaan tentu sangat mengutamakan kinerja karyawan, baik itu dengan melakukan serangkaian proses aktivitas pemanfaatan sumber-sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL CANDISARI

yang baik dan berkualitas oleh perusahaan agar bisa menciptakan sumber daya manusia yang handal kedepannya. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik dan profesional oleh perusahaan, diharapkan karyawan mampu bekerja secara profesional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Karyawan sebagai sumber daya organisasi yang berperan dalam mengendalikan organisasi. Menurut Hasibuan (2010:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini adalah instansi perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para karyawannya. Dalam hal ini ditentukan oleh bagus atau tidaknya sumber daya manusia dalam organisasi. Semakin baik sumber daya ada di dalam organisasi maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasi itu.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai/standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Bernardin dan Russel (1993) kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Bernardin & Russel (2003) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain: *quantity* (kuantitas), *quality* (kualitas), *timeliness* (ketepatan waktu), *cost effectiveness* (efektifitas biaya), dan *interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan). Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut.

Motivasi para karyawan di Hotel Candisari terlihat melalui keinginan karyawan untuk naik pangkat. Pangkat disini merupakan cara bagi karyawan untuk bisa membuktikan wewenang dan pengaruh terhadap karyawan lain. Kebutuhan akan kenaikan pangkat ini membuktikan bahwa setiap karyawan memiliki keinginan berkekuatan (*need for Power*) sesuai dengan teori milik David Mc Clelland. Ketika motivasi kerja yang diberikan tinggi tentu saja hasil yang akan diberikan juga tinggi untuk organisasi. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan diharapkan selesai lebih cepat lebih baik (Nitisemito, 1992). Lingkungan kerja fisik dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkat antara karyawan yang ada. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat bekerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara

kepada karyawan yang dilakukan peneliti menemukan lingkungan kerja fisik berupa fasilitas baik yang menunjang pekerjaan karyawan menjadi lebih baik dan menjadikan karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik di setiap tempat kerja di Hotel Candisari, dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan meningkat yang akan berimbas pada kinerja yang baik. Oleh sebab itu lingkungan kerja fisik di Hotel Candisari selalu baik dan nyaman.

*Reward* atau system penghargaan merupakan semua bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi atau perusahaan dengan harapan bahwa organisasi atau perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari pegawai atau karyawannya (Herman, 2008:159). *Reward* atau juga biasa disebut penghargaan atau imbal jasa di luar gaji pokok. Para karyawan dituntut kerja maksimal agar mendapatkan *reward* yang ditetapkan oleh Hotel Candisari.

Berdasarkan penjelasan fenomena dan dukungan penelitian terdahulu, maka peneliti mengajukan judul penelitian : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL CANDISARI”**

## TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Candisari.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Candisari.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Candisari.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Candisari.

## KAJIAN TEORI

### Kinerja

Kinerja menurut (Mangkunegara, 2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bernardin & Russel (2003) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator, antara lain:

- 1) Kuantitas (*Quantity*)
- 2) Kualitas (*Quality*)
- 3) Ketepatan waktu (*Timeliness*)
- 4) Efektifitas biaya (*Cost Effectiveness*)
- 5) Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal Impact*)

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL CANDISARI

## Motivasi Kerja

Menurut Sondang Siagian (2003:138) Motivasi Kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Indikator motivasi kerja menurut Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102) yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological-need*)
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety-need*)
- 3) Kebutuhan sosial (*social-need*)
- 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization-need*)

## Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2001) yaitu :

- 1) Pengaturan ruang kerja
- 2) Pengaturan suhu udara
- 3) Pengaturan pencahayaan
- 4) Pengaturan tata warna
- 5) Pengaturan kebisingan

## Reward

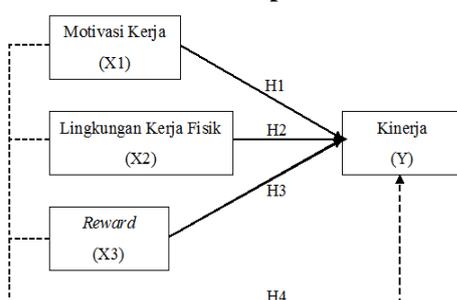
Menurut Satrohadiwiryana (2010) *reward* merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator *reward* menurut Irawanti (2016) yaitu: gaji, tunjangan, pesangon, jaminan sosial, asuransi.

## MODEL EMPIRIS

Berdasarkan pemaparan telah di atas, maka dapat dikembangkan model penelitian yang dapat dilihat dari gambar berikut:

**Gambar 1**  
**Model Empiris**



Berdasarkan kerangka empiris di atas, maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Candisari?
- H2 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Candisari?
- H3 : *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Candisari?
- H4 : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Candisari?

## METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Candisari dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah 41 karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) Wawancara; (2) Studi Pustaka; (3) Kuesioner. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows versi 25.0*. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji Validitas dan Reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji hipotesis.

## HASIL

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009: 49). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dalam penelitian ini, digunakan 41 responden dan DF sebesar 41 ( $n - 2$ ) dengan r tabel sebesar 0,3081 dan tingkat signifikansi 0,05 sebagai berikut.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL CANDISARI**

**Tabel 1**

<b>Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja</b>				
Butir	r Hitung	r Tabel	Sig	Status
1	0,537	0,3081	0,000	Valid
2	0,846	0,3081	0,000	Valid
3	0,821	0,3081	0,000	Valid
4	0,686	0,3081	0,000	Valid
5	0,736	0,3081	0,000	Valid

**Tabel 2**

<b>Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik</b>				
Butir	r Hitung	r Tabel	Sig	Status
1	0,650	0,3081	0,000	Valid
2	0,722	0,3081	0,000	Valid
3	0,742	0,3081	0,000	Valid
4	0,593	0,3081	0,000	Valid
5	0,691	0,3081	0,000	Valid

**Tabel 3**

<b>Hasil Uji Validitas Variabel Reward</b>				
Butir	r Hitung	r Tabel	Sig	Status
1	0,734	0,3081	0,000	Valid
2	0,717	0,3081	0,000	Valid
3	0,703	0,3081	0,000	Valid
4	0,695	0,3081	0,000	Valid
5	0,669	0,3081	0,000	Valid

**Tabel 4**

<b>Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja</b>				
Butir	r Hitung	r Tabel	Sig	Status
1	0,691	0,3081	0,000	Valid
2	0,641	0,3081	0,000	Valid
3	0,705	0,3081	0,000	Valid
4	0,611	0,3081	0,000	Valid
5	0,768	0,3081	0,000	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada semua variabel dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009: 45). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dapat dilakukan dengan *one shot* dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan, jika nilai hitung *Alpha Cronbach* > 0,60, maka variabel tersebut dinyatakan reliable dan jika nilai hitung *Alpha Cronbach* < 0,60, maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliable. Hasil uji reliabilitas dari variabel penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 5**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Berdasarkan tabel 5 dapat dinyatakan bahwa seluruh

No	Variabel	Nilai Minimum	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Status
1	Motivasi Kerja	0,60	0,781	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Fisik	0,60	0,704	Reliabel
3	Reward	0,60	0,744	Reliabel
4	Kinerja	0,60	0,714	Reliabel

variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (layak), karean nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang dinilai korelasi antar semua variabel bebas sama dengan nol. Untuk medeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat (Ghozali, 2009: 95). Ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan *tolerance*. Model regresi

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL CANDISARI**

dikatakan bebas dari multikolinieritas jika memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka toleransi > 0,1. Untuk mengetahui hasil analisis dapat kita ketahui pada tabel berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Berdasarkan tabel 6, dapat dijelaskan bahwa pada

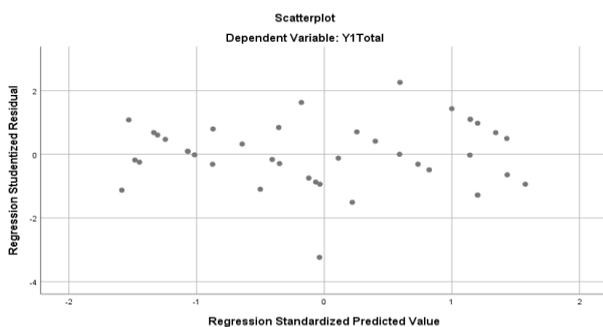
No.	Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1.	Motivasi Kerja	0,330	3,034
2.	Lingkungan Kerja Fisik	0,426	2,346
3.	Reward	0,395	2,530

bagian *Collinearity Statistics* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,10 (10%), dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terdapat gejala multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat digunakan.

**2. Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

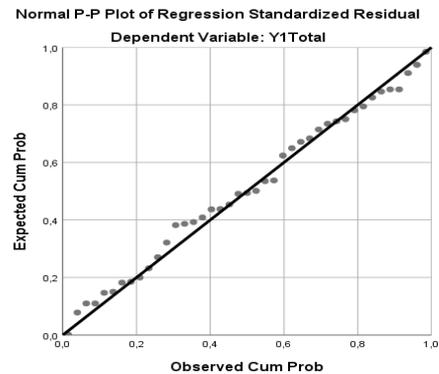


Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa terdapat bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik- titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tetentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas model regresi penelitian ini.

**3. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009: 147). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot.

**Gambar 3**  
**Hasil Uji Normalitas**



Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar/mendekati garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik , antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian menggunakan aplikasi SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients		
1	(Constant )	,574	1,314		,437	,665
	X1Total	,263	,110	,294	2,382	,022
	X2Total	,431	,109	,429	3,944	,000
	X3Total	,269	,110	,275	2,438	,020

a. Dependent Variable: Y1Total

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL CANDISARI**

Berdasarkan tabel 6 dan rumus persamaan regresi di atas maka persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 0,574 + 0,263X_1 + 0,431X_2 + 0,269X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a, b1 b2 b3 dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 0,574  
 Nilai konstanta pada persamaan di atas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan *reward* pada karyawan Hotel Candisari. Konstanta bernilai 0,574 bermakna bahwa tanpa adanya perubahan pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan *reward*, maka kinerja tetap yaitu 0,574.
2. Variabel Independen
  - a. Nilai b1 = 0,263  
 Koefisien regresi untuk sebesar 0,263 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja karyawan sebesar 0,263, apabila variabel lain nilainya tetap.
  - b. Nilai b2 = 0,431  
 Koefisien regresi untuk sebesar 0,431 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel lingkungan kerja fisik akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja karyawan sebesar 0,431, apabila variabel lain nilainya tetap.
  - c. Nilai b3 = 0,269  
 Koefisien regresi untuk sebesar 0,269 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel *reward* akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja karyawan sebesar 0,269, apabila variabel lain nilainya tetap.

**Uji Hipotesis**

**1. Uji Parsial (Uji t)**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh t hitung untuk masing-masing variabel bebas penelitian yaitu motivasi kerja sebesar 2,382, lingkungan kerja fisik sebesar 3,944, dan *reward* sebesar 2,438. Derajat kebebasan ditentukan untuk mencari nilai t tabel (df = n – k) pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh nilai t tabel sebesar 2,026 (df = 38). Kriteria pengujian adalah tidak ada pengaruh signifikan apabila t hitung < t tabel dan signifikan > 0,05. Terdapat pengaruh signifikan apabila t hitung > t tabel dan signifikan < 0,05.

**Tabel 7  
Hasil Uji t**

N o	Variabel	t Hitun g	t Tabe l	Sig	Status
1	Motivasi Kerja	2,382	2,02 6	0,02 2	Signifika n
2	Lingkungan Kerja Fisik	3,944	2,02 6	0,00 0	Signifika n
3	<i>Reward</i>	2,438	2,02 6	0,02 0	Signifika n

Berdasarkan tabel 7, maka dapat dijelaskan bahwa:

- a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari. Hasil t hitung untuk variabel motivasi kerja (2,382) lebih besar dari t tabel (2,026) dengan tingkat signifikansi (0,022) lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga hipotesis (Ha) diterima, yang bermakna bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari.
- b. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari. Hasil t hitung untuk variabel lingkungan kerja fisik (3,944) lebih besar dari t tabel (2,026) dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga hipotesis (Ha) diterima, yang bermakna bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari.
- c. Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari. Hasil t hitung untuk variabel *reward* (2,438) lebih besar dari t tabel (2,026) dengan tingkat signifikansi (0,020) lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga hipotesis (Ha) diterima, yang bermakna bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari.

**2. Uji Simultan (Uji f)**

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Berikut hasil uji f dengan bantuan SPSS:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL CANDISARI**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji f**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,028	3	46,009	53,904	,000 <sup>b</sup>
	Residual	31,581	37	,854		
	Total	169,610	40			

a. Dependent Variable: Y1Total

b. Predictors: (Constant), X3Total, X2Total, X1Total

Berdasarkan tabel 8, diperoleh f hitung sebesar 53,904 dan lebih besar dari f tabel yaitu (2,86) dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari (0,05) yang berarti bahwa hipotesis (Ha) diterima. Hal ini bermakna bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan *reward* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari.

**3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Ghazali (2009: 197), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dimaksud untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) antara nilai 0 (nol) dan 1 (satu). Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji R<sup>2</sup>**

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 <sup>a</sup>	,814	,799	,92388

a. Predictors: (Constant), X3Total, X2Total, X1Total

Berdasarkan tabel 9, nilai koefisien determinasi Adjusted yang diperoleh sebesar 0,799 atau 79,9% . Hal ini bermakna bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan *reward* dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Candisari sebesar 79,9% dan sisanya (20,1%) dipengaruhi oleh variable lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari.

Hipotesis pertama diajukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari. Hasil t hitung untuk variabel motivasi kerja (2,382) lebih besar dari t tabel (2,026) dengan tingkat signifikansi (0,022) lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ) , sehingga hipotesis (Ha) diterima, yang bermakna bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Hotel Candisari. Temuan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari.

Hipotesis kedua diajukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari. Hasil t hitung untuk variabel lingkungan kerja fisik (3,944) lebih besar dari t tabel (2,026) dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ) , sehingga hipotesis (Ha) diterima, yang bermakna bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan Hotel Candisari. Temuan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vebriana Tri Rahayu, Vivi Ariyani, dan Soni Kurniawan (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari.

Hipotesis ketiga diajukan untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari. Hasil t hitung untuk variabel *reward* (2,438) lebih besar dari t tabel (2,026) dengan tingkat signifikansi (0,020) lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ) , sehingga hipotesis (Ha) diterima, yang bermakna bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari. Hal ini berarti semakin baik *reward* akan meningkatkan kinerja karyawan Hotel Candisari. Temuan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winda Sri Astuti (2018) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan *reward* terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari.

Hipotesis keempat diajukan untuk mengetahui pengaruh simultan motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan *reward* terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari. Hasil f hitung sebesar 53,904 dan lebih besar dari f tabel yaitu (2,86) dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari (0,05) yang berarti bahwa hipotesis (Ha) diterima. Hal ini bermakna bahwa

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL CANDISARI

variabel motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan *reward* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari.

5. Hasil uji koefisien determinasi Adjusted yang diperoleh sebesar 0,799 atau 79,9% . Hal ini bermakna bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan *reward* dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Candisari sebesar 79,9% dan sisanya (20,1%) dipengaruhi oleh variable lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan *reward* terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari. Artinya, semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila semakin kurang baik motivasi kerja karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menstimulasi peningkatan kinerja karyawan Hotel Candisari.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari. Artinya, semakin baik lingkungan kerja fisik perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila semakin kurang baik lingkungan kerja fisik perusahaan maka semakin rendah kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dapat menstimulasi peningkatan kinerja karyawan Hotel Candisari.
3. Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari. Artinya, semakin baik *reward* yang diberikan perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila semakin kurang baik *reward* yang diberikan perusahaan maka semakin rendah kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* dapat menstimulasi peningkatan kinerja karyawan Hotel Candisari.
4. Hasil  $f$  hitung sebesar 53,904 dan lebih besar dari  $f$  tabel yaitu (2,86) dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari (0,05) yang berarti bahwa hipotesis ( $H_a$ ) diterima. Hal ini bermakna bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan *reward* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari.
5. Nilai koefisien determinasi Adjusted yang diperoleh sebesar 0,799 atau 79,9% . Hal ini bermakna bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan *reward* dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Candisari sebesar 79,9% dan sisanya (20,1%) dipengaruhi oleh variable lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### Keterbatasan

Penelitian ini telah diupayakan semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang baik, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak kekurangannya yang disebabkan oleh keterbatasan, diantaranya:

1. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan hanya motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan *reward* untuk mengukur variabel kinerja karyawan.
2. Keterbatasan dalam penyebaran kuesioner. Karena yang dilakukan dalam mengambil data dilakukan oleh manajer Hotel Candisari, tidak dilakukan langsung oleh peneliti.
3. Sedikitnya responden yang dapat diteliti. Responden yang dapat diteliti hanya sebanyak 41 karyawan Hotel Candisari.

### Implikasi

Implikasi dirumuskan berdasarkan temuan-temuan penelitian yang merupakan konsekuensi untuk mencapai kondisi ideal dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia di Hotel Candisari supaya tujuan dapat tercapai. Implikasi dari penelitian ini antara lain:

#### 1. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari, oleh karena itu implikasi praktis dari penelitian ini yaitu:

- a. Diharapkan motivasi kerja karyawan tetap dipertahankan dan ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan melalui motivasi diri dari karyawan tersebut atau dari pemimpin dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Karena motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari.
- b. Dengan adanya pengaruh positif pada lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pihak manajemen Hotel Candisari sebaiknya selalu menjaga dan mempertahankan pengaruh positif tersebut. Selain itu berdasarkan hasil kuesioner pada lingkungan kerja fisik didapat nilai rata-rata terendah yang direspon oleh responden yaitu mengenai penataan ruang disetiap tempat kerja dan pemilihan warna ditempat kerja, oleh sebab itu pihak Hotel Candisari untuk memperbaiki atau memperhatikan penataan ruang dan pemilihan warna di tempat kerja. Sebab karyawan merasa penataan ruang dan pemilihan warna di tempat kerja kurang membuat nyaman saat melakukan pekerjaan.
- c. Diharapkan *reward* tetap dipertahankan dan ditingkatkan. Hal ini terlihat dari kuesioner dengan hasil tertinggi yaitu gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja. Sedangkan nilai terendah yaitu tambahan imbalan diluar gaji, sebaiknya pihak Hotel Candisari lebih memperhatikan tambahan imbalan kepada karyawan. Karena *reward* dalam penelitian ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari.

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL CANDISARI

## 2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat memberikan implikasi teoritis kepada peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengganti ataupun menambahkan variabel-variabel yang lebih bervariasi diluar variabel yang sudah dipakai dipenelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan penelitian ini di tempat yang berbeda. Berbeda disini yang dimaksudnya tidak pada hotel, namun di perusahaan lain yang tidak bergerak pada bidang perhotelan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ahmad Tohardi. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bernardin dan Russel (1993). *Human Resource Management*. New Jersey : Internasional Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2013). *Human Resouces: An Expimetal Approach*. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co.
- Byars, Lloyd I. dan Leslie W. Rue. (2004). *Human Resource Management. 8th edition*. New York: McGraw-Hill.
- Buford, James A. And Bedian Arthur G., (1988), *Management In Extention*. Alabama: ACES Press.
- Diana. (2013). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Jateng Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Semarang*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta: tidak diterbitkan.
- Efendy, R., Sjahrudin, H., & Gani, M. (2017). *Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara*.
- Ghozali, Imam, (2009), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Irawanti, A. (2016). *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara)* (Doctoral Dissertation, UIN Walisongo).
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior*. (7th ed). New York : Mc Graw Hill.
- Mahmudi, (2005). Tesis. *Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Gudang Garam Tbk Kediri*. UNIBRAW. Malang.
- Maulidiyah Khikmatul. (2017). *Pentingnya Pengawasan Dalam Kantor Dan Efek Yang Ditimbulkan*. Bandung.
- Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Human Resource Manajemen )*. Edisi pertama. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Mullins, L. (2001). *Hospitality management and organisational behaviour, needs and expectations at work (4th ed.)*. Harlow: Pearson Education.
- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraida, Ida. (2014). *Manajemen Administrasi Perkantoran Edisi Revisi*. Yogyakarta. PT Kanisius.
- Rahayu, Ariyani, Kurniawan. (2013). *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Madiun.
- Robbins, Stephen P. (1998). *Organizational Behavior*. USA : Prentice Hall.
- Satrohadiwirya (2010) ; Efendy dkk., (2017). *Jurnal Organisasi dan Manajemen*.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2008). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- \_\_\_\_\_. (2003). *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2017). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(2).
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta .

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL CANDISARI**

- \_\_\_\_\_. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta .
- \_\_\_\_\_. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Hadi. (2004). *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sofyandi dan Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Werner, John. M. & DeSimone, Randy. L. (2006). *Human Resource Development*. United States of America : Thomson.
- Wexley, Kenneth N., Yukl, Gary A. (1992). *Organizational Behavior and Personel Psychology*. USA : Richard D. Irwin Inc.
- Wood, et.al. (2001). *Organizational Behavior : A Global Perspective*. USA : John Wiley & Sons Inc.
- Wursanto, Ig. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.