

## ***The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance At Hotel Aneka Lovina Villas And SPA***

### **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aneka Lovina Villas And SPA**

Ni Kadek Risna Dwi Pradnyawati<sup>1</sup>, Ni Nyoman Yulianthini<sup>2</sup>

Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha<sup>1,2</sup>

[risna@student.undiksha.ac.id](mailto:risna@student.undiksha.ac.id)<sup>1</sup>, [nyoman.yulianthini@undiksha.ac.id](mailto:nyoman.yulianthini@undiksha.ac.id)<sup>2</sup>

*\*Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of work motivation and work environment on employee performance at Hotel Aneka Lovina Villas and Spa. The problem is based on the suboptimal performance of employees, reflected in less optimal service quality, delays in service, and poor work coordination. This research uses a quantitative approach with questionnaires as the data collection method and multiple linear regression for data analysis. The results show that work motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. In conclusion, improving work motivation and creating a conducive work environment are essential to enhance employee performance.*

**Keywords:** *Work motivation, Work environment, Employee performance.*

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Aneka Lovina Villas and Spa. Permasalahan penelitian dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja karyawan, seperti kualitas pelayanan yang kurang maksimal, keterlambatan, dan koordinasi kerja yang belum baik. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, peningkatan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan.

### **1. Pendahuluan**

Industri pariwisata merupakan sektor strategis yang memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian daerah, khususnya pada wilayah destinasi wisata. Dalam konteks ini, sektor perhotelan berperan sebagai penopang utama melalui penyediaan jasa akomodasi dan pelayanan kepada wisatawan. Seiring dengan meningkatnya jumlah hotel dan perubahan preferensi wisatawan, persaingan dalam industri perhotelan menjadi semakin ketat. Kondisi tersebut menuntut setiap hotel untuk mampu mempertahankan kualitas pelayanan secara konsisten guna menjaga daya saing.

Kualitas pelayanan dalam industri perhotelan sangat bergantung pada kemampuan internal perusahaan, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam menentukan keberhasilan operasional hotel. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Priansa (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kinerja menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dalam industri perhotelan, kinerja karyawan memiliki keterkaitan langsung dengan kualitas pelayanan yang dirasakan oleh tamu. Pelayanan yang diberikan oleh karyawan akan membentuk persepsi pelanggan terhadap citra hotel. Kinerja yang optimal berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan loyalitas pelanggan, sehingga menjadi faktor strategis dalam mempertahankan keberlangsungan usaha hotel.

Kinerja karyawan tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja. Priansa (2017) menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja. Motivasi kerja sebagai faktor internal memiliki peran dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Moller (2024) menyatakan bahwa motivasi menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi akan mendorong peningkatan disiplin dan tanggung jawab kerja, sedangkan motivasi yang rendah dapat menurunkan semangat kerja serta kualitas pelayanan.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dirasakan selama bekerja. Rizki (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan konsentrasi dan semangat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fasilitas, hubungan kerja, komunikasi, maupun iklim organisasi, akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan (Dewi dkk., 2016). Motivasi menjadi pendorong internal, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi pendukung dalam pelaksanaan tugas. Kombinasi keduanya akan menghasilkan kinerja yang optimal, sementara ketidakseimbangan di antara keduanya berpotensi menurunkan kualitas kinerja dan pelayanan.

Secara empiris, permasalahan kinerja karyawan masih ditemukan pada industri perhotelan, khususnya pada hotel berbintang tiga di kawasan Lovina. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan, dengan persentase sebesar 70 persen. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan kinerja yang bersifat dominan dan berdampak pada kualitas pelayanan serta capaian penjualan. Temuan ini juga didukung oleh ulasan pelanggan yang menunjukkan belum optimalnya kualitas layanan yang diberikan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Arifin dkk., (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nathasia et al., (2025) menyatakan bahwa motivasi kerja meningkatkan kualitas pelayanan di industri perhotelan. Winda dkk., (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Susilawati dan Mayasari (2022) dan penelitian Putra dan Yulianthini (2020) menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja, sedangkan Wijayanti dan Heryanda (2022) menegaskan bahwa kondisi kerja yang mendukung mampu meningkatkan performa karyawan.

Namun demikian, terdapat perbedaan hasil penelitian. Pangestu dan Aryanti (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan tanpa adanya sistem penghargaan yang adil. Dewi dan Susila (2022) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak cukup meningkatkan kinerja tanpa kejelasan peran atasan. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada hotel berbintang besar atau sektor jasa lainnya, sehingga kajian pada hotel berbintang tiga di kawasan Lovina masih terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aneka Lovina Villas and Spa. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajerial untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan hotel.

### RUMUSAN MASALAH

1. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aneka Lovina *Villas and Spa* ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aneka Lovina *Villas and Spa* ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aneka Lovina *Villas and Spa* ?

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Aneka Lovina Villas and Spa yang berlokasi di kawasan Lovina, Kabupaten Buleleng, Bali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Aneka Lovina Villas and Spa berdasarkan data bulan Juli 2025 yang berjumlah 64 orang, terdiri atas berbagai jabatan seperti Cook, Waitress, Security, Driver, Supervisor, dan HRD. Populasi ini dipilih karena seluruh karyawan terlibat langsung dalam operasional perusahaan dan dapat merasakan kondisi motivasi kerja serta lingkungan kerja. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2020). Variabel penelitian terdiri atas motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif berupa skor hasil kuesioner yang dianalisis secara statistik. Data diperoleh melalui angket tertutup berbentuk skala Likert yang diberikan kepada karyawan sebagai responden. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa dokumen internal perusahaan seperti laporan kinerja, absensi, dan evaluasi kerja tahunan dari bagian HRD. Penggunaan data primer dan sekunder bertujuan untuk memperkuat validitas hasil penelitian melalui triangulasi data. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang mengukur motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan sedangkan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen perusahaan seperti laporan kinerja, absensi, serta data administratif SDM.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Kuesioner dalam penelitian ini bersifat tertutup dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut:

Nilai	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Cukup Setuju
4	Setuju
5	Sangat Setuju

**Gambar 1. Bentuk skala Likert**

Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun berdasarkan indikator teoritis dari (Priansa, 2017). Sebelum digunakan, instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian dan uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Alpha Cronbach dengan kriteria:

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data melalui nilai rata-rata, distribusi frekuensi, nilai maksimum dan minimum, serta standar deviasi.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

##### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ANEKA LOVINA VILLAS AND SPA**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Aneka Lovina Villas and Spa. Kedua variabel tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Motivasi kerja memberikan dorongan internal bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja menyediakan kondisi eksternal yang menunjang pelaksanaan tugas secara efektif. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung menunjukkan performa yang lebih baik. Kombinasi faktor internal dan eksternal tersebut membentuk kinerja yang lebih stabil dan produktif. Pengaruh simultan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dilakukan hanya dengan memperhatikan satu faktor saja. Hasil ini didukung oleh uji f pada tabel berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji F Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281,341	2	140,670	27,468	,000 <sup>b</sup>
	Residual	312,393	61	5,121		
	Total	593,734	63			

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 27,468 dengan nilai signifikansi 0,000. Derajat kebebasan pada uji F terdiri dari df1 dan df2, df1 merupakan jumlah variabel bebas, yaitu 2, sedangkan df2 diperoleh dari perhitungan  $(n-2-1)$ . Dengan jumlah responden sebanyak 64 dan dua variabel bebas diperoleh df2 sebesar 61. Pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), nilai Ftabel sebesar 3,15. Karena nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

##### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Aneka Lovina Villas And Spa**

Hasil penelitian menunjukkan, persepsi responden terhadap motivasi kerja secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan. Pemenuhan kebutuhan hidup serta rasa aman secara psikologis dinilai sudah cukup baik oleh responden, sehingga dapat menjadi dasar penting dalam membangun motivasi kerja yang stabil. Selain itu, keselarasan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi juga berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa karyawan mampu menyelaraskan kepentingan individu dengan arah organisasi. Kondisi ini berpotensi meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan dalam bekerja. Hasil ini didukung oleh uji-t pada tabel berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji-t) Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	7,324	1,620		4,520	,000
	Motivasi Kerja (X1)	,402	,124	,387	3,249	,002

a. Dependent Variable: Y

Hal ini didukung dengan hasil uji parsial (Uji-t) pada tabel diatas, mengenai hasil uji parsial (uji t) diketahui hasil uji pada variabel minat (X1) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,249 > 1,699  $t_{tabel}$  dan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05.  $T_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi < 0,05. Hal ini dapat diartikan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, bahwa secara parsial motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berada pada tingkat yang baik dan berperan dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi. Oleh karena itu, upaya mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja melalui pemenuhan kebutuhan karyawan, pemberian penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Aneka Lovina Villas And Spa.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Aneka Lovina Villas and Spa. Lingkungan kerja yang baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih nyaman dan fokus dalam menjalankan tugasnya. Kondisi fisik dan nonfisik tempat kerja memengaruhi semangat serta produktivitas karyawan. Karyawan yang bekerja dalam suasana yang bersih, tertata, dan harmonis cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hubungan kerja yang baik antarpegawai meningkatkan kerja sama dalam memberikan pelayanan kepada tamu. Kenyamanan dalam bekerja membantu mengurangi tingkat stres dan kelelahan selama menjalankan tugas. Lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam menunjang keberhasilan kinerja karyawan di sektor perhotelan. Hasil ini didukung oleh uji-t pada tabel berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji-t) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	7,324	1,620		4,520	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,375	,119	,376	3,151	,003

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel diatas mengenai hasil uji parsial (uji t) diketahui hasil uji pada variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,151 > 1,669  $t_{tabel}$  dan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05.  $T_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi < 0,05. Hal ini dapat diartikan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, bahwa secara parsial motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Aneka Lovina Villas and Spa. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi

oleh kombinasi faktor internal berupa motivasi kerja dan faktor eksternal berupa lingkungan kerja yang kondusif.

Secara parsial, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, komitmen, dan semangat kerja yang lebih baik, sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan harmonis mampu mendukung produktivitas serta efektivitas kerja karyawan.

Dengan demikian, kinerja karyawan akan optimal apabila didukung oleh motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara seimbang sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan secara berkelanjutan.

#### Daftar Pustaka

- Arifin, I. R., Lestari, S. P., Anilda, F., Fitriyah, A., Eliyanti, E., & Marselina, R. D. (2024). Penerapan Etika Bisnis dalam Hubungan Industrial Pada Produktivitas Perusahaan. *Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 49–57. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v2i1.627>
- Dewi, D. K. R., Suwendra, I. W., Yulianthini, N. N., & Se, M. M. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen indonesia*, 4(1).
- Dewi, M., & Susila, A. J. (2022). Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan UD Dupa Julungwangin Sangsir. *Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 76–83.
- Hidayat, W., & Mayasari, N. M. D. A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BANK Syariah Indonesia Cabang Denpasar Renon. *Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 145–153.
- Moller, T. R. (2024). Assessing Chinese Hotel Employee's Motivation and Involvement in the Context of Applying Loyalty Programme Practices in International Hotel Chains in China. *Administrative Sciences*, 14(9), 1–17. <https://doi.org/10.3390/admsci14090189>
- Nathasia, A., Lilo, G., Ardiansari, A., & Semarang, U. N. (2025). The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediation Variable. *Research Horizon*, 05(04), 1111–1124.
- Pangestu, G. S., & Aryanti, A. S. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 360–367.
- Putra, G. E. A., & Yulianthini, N. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PB Suwela Amertha. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 155-163.
- Priansa. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Rizki, B. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan. *Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 687–699.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wijayanti, P., & Heryanda, K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan edie arta motor singlaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(3), 655–664.
- Winda, N., Utami, D., & Dharmayasa, I. P. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tejakula. *Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 15(1), 192–202.