

The Influence of Motivation, Job Design, and Work Environment on Employee Performance at The Haven Suites Bali Berawa

Pengaruh Motivasi, Desain Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di The Haven Suites Bali Berawa

**Ni Putu Dewi Yantini¹, Christimulia Purnama Trimurti^{2*},
 Ni Putu Dyah Krismawintari³**

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali,
 Indonesia

(*) Corresponding Author: christimuliapurnama@undhirabali.ac.id

Article Info

<p>Keywords: <i>Motivation, Job Design, Work Environment, Employ Performance</i></p>	<p>Abstract <i>This study delves into the impact of motivation, job design, and work environment on employee performance, both individually and collectively. Conducted at The Haven Suites Bali Berawa, it surveyed employees, with 35 participants forming the sample. Employing techniques like Validity Test, Reliability Test, and Multiple Linear Regression Analysis, the research unearthed significant positive effects. Motivation's regression coefficient was 0.483, yielding a t-value of 3.137 (significant level: 0.004). Job design exhibited a 0.554 coefficient, with a t-value of 3.060 (significant level: 0.005). The work environment showed a 0.593 coefficient, with a t-value of 2.946 (significant level: 0.006). Simultaneously, motivation, job design, and work environment significantly impacted employee performance (F-count: 13.699, F-table: 2.911, sig value: 0.000 > 0.05). The regression equation = -8.018 + 0.483X1 + 0.554X2 + 0.593X3, with a 57% coefficient of determination, underscores their collective influence.</i></p>
<p>Kata kunci: Motivasi, Desain Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak motivasi, rancangan pekerjaan, dan lingkungan kerja, baik secara terpisah maupun bersama-sama, terhadap kinerja karyawan. Riset ini dilaksanakan di The Haven Suites Bali Berawa dan mewawancarai karyawan, dengan 35 responden menjadi sampelnya. Metode analisis data mencakup Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) motivasi memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, di mana koefisien regresi bernilai 0,483, dan nilai t hitung = 3,137 melebihi t tabel = 2,040 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004; (2) rancangan pekerjaan memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, di mana koefisien regresi bernilai 0,554, dan nilai t hitung = 3,060 melebihi t tabel = 2,040 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005; (3) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, di mana koefisien regresi bernilai 0,593, dan nilai t hitung = 2,946 melebihi t tabel = 2,040 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006; serta (4) secara bersama-sama, motivasi, rancangan</p>

pekerjaan, dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 13,699 sementara F tabel adalah 2,911, dan nilai sig adalah $0,000 > 0,05$. Persamaan regresi: $= -8,018 + 0,483X_1 + 0,554X_2 + 0,593X_3$, dan koefisien determinasinya menunjukkan bahwa pengaruh motivasi, rancangan pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 57%.

PENDAHULUAN

Prestasi karyawan memainkan peranan krusial dalam menentukan keberhasilan dalam industri perhotelan, mengarahkan langkah-langkah karyawan menuju pencapaian tugas mereka. Tingkat kepuasan dan kenyamanan para tamu ditentukan oleh sejauh mana efektivitas hasil kerja yang diperlihatkan oleh staf hotel. Prestasi karyawan mencerminkan sejauh mana tingkat penyelenggaraan rencana dalam melaksanakan aktivitas atau kebijakan demi mencapai tujuan, target, serta visi dan misi organisasi, semuanya tertata melalui perencanaan strategis.

Motivasi merupakan pemicu yang mendorong individu menjalankan tindakan khusus, maka tak jarang motivasi dijelaskan sebagai dorongan yang menggerakkan perilaku individu. Tiap entitas organisasi memiliki target yang ingin dicapai. Dalam mencapainya, peran anggota karyawan memiliki peran yang krusial. Untuk menggerakkan karyawan sesuai dengan harapan organisasi, perlu dipahami faktor motivasi yang menggerakkan para karyawan yang beroperasi dalam ranah organisasi tersebut.

Melalui penyelenggaraan tugas yang terstruktur, dihasilkan kepuasan dalam pelaksanaan kerja karyawan dan menunjukkan efek positif terhadap perkembangan prestasi mereka. Tata cara peran tersebut mampu meningkatkan wawasan dan pengertian staf dalam menjalani tanggung jawab serta tugas yang dibebankan. Skema tugas ini tak terarah dengan benar dapat menyebabkan merosotnya hasil kinerja individu di dalam perusahaan. Pada sisi lain, suasana lingkungan perusahaan akan berpengaruh signifikan terhadap kenyamanan saat menjalankan operasional. Dengan demikian, lingkungan tempat kerja berkontribusi terhadap produktivitas perusahaan, baik secara langsung maupun dalam bentuk yang lebih tersirat.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguak pengaruh motivasi, perancangan tugas, dan suasana lingkungan kerja terhadap efikasi karyawan di The Haven Suites Bali Berawa, baik secara terpisah maupun sebagai suatu kesatuan. Secara konseptual, prestasi karyawan mengacu pada pendapat Mangkunegara (2016: 67) yang mengartikulasikan capaian kualitas dan kuantitas dalam menuntaskan tugas serta tanggung jawab sesuai fungsinya. Motivasi, menurut Adha, dkk (2019: 52), merupakan dorongan energi yang mengilhami semangat kerja individu agar mereka bekerja bersama secara efektif, harmonis, dan sejalan dalam upaya mencapai kepuasan. Selanjutnya, pandangan Robbins dan Coulter (2016: 118) tentang desain pekerjaan merupakan upaya pengaturan struktur pekerjaan secara komprehensif. Dari sini timbul kepuasan dalam kinerja karyawan dan berimplikasi pada perbaikan kinerja secara menyeluruh. Didukung oleh lingkungan kerja, seperti yang dijelaskan oleh Afandi (2018: 66), yang merangkumi peralatan, material, dan konteks kerja yang mempengaruhi baik individu maupun kolektif. Kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Tambahkan sebuah paragraph baru yang menjelaskan mengapa penelitian ini penting untuk dilakukan dan berikan novelty berdasarkan gap yang ditemukan dari beberapa penelitian terkait sebelumnya. Paragraph ini juga mestinya menjelaskan tentang thesis statement atau bisa menggunakan tujuan penelitian ini.

METODE

Perhatian penelitian difokuskan pada The Haven Suites Bali Berawa, yang merupakan bagian integral dari Panorama Hotel Management, dikenal juga sebagai PHM Hospitality, berlokasi di Jalan Pemelisan Agung, Banjar Berawa, Desa Tibubeneng, Kuta Utara, Badung, Bali. Misi dari penelitian ini ialah mengorek potensi dampak yang mungkin timbul dari faktor-faktor seperti motivasi, perancangan tugas, dan lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan di The Haven Suites Bali Berawa. Penelitian ini melibatkan variabel independen seperti Motivasi (X1), Perancangan Tugas (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), sementara variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Dalam konteks ini, digunakan dua jenis data, yakni data kualitatif yang mengandung informasi dan penjabaran terkait isu yang tengah diteliti di The Haven Suites Bali Berawa, dan data kuantitatif dalam bentuk hasil kuesioner yang diberikan kepada karyawan untuk memahami kinerja mereka di The Haven Suites Bali Berawa. Dalam upaya mengumpulkan data yang akan diolah dalam studi ini, dilaksanakan langkah-langkah seperti wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner seperti yang disarankan oleh Sugiyono (2017). Data yang berhasil terhimpun akan dianalisis melalui rangkaian pengujian, mencakup uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas. Selain itu, analisis akan mencakup korelasi parsial, korelasi berganda, regresi linier berganda, uji T, dan uji F, dilakukan untuk menjelajahi kontribusi dari motivasi, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap performa karyawan di The Haven Suites Bali Berawa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas Variabel Kualitas Pelayanan (X₁), Kualitas Hidangan (X₂), dan Fasilitas (X₃) terhadap Kepuasan Konsumen (Y)

Variabel	Kode Indikator	Corrected Item	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.590	Valid
	Y1.2	0.759	
	Y1.3	0.815	
	Y1.4	0.845	
	Y1.5	0.581	
Motivasi	X1.1	0.840	Valid
	X1.2	0.750	
	X1.3	0.652	
	X1.4	0.815	
Desain Pekerjaan	X2.1	0.823	Valid
	X2.2	0.520	
	X2.3	0.748	
	X2.4	0.426	
	X2.5	0.729	
Lingkungan Kerja	X3.1	0.903	Valid
	X3.2	0.837	
	X3.3	0.702	

Variabel	Kode Indikator	Cronbach's Alpha	Ket
Kinerja Karyawan	Y	0.878	Reliabel
Motivasi	X1	0.888	Reliabel
Desain Pekerjaan	X2	0.839	Reliabel
Lingkungan Kerja	X3	0.905	Reliabel

Hasil penilaian terhadap validitas dan reliabilitas, yang terperinci dalam Tabel 1, mengungkapkan bahwa korelasi memperlihatkan angka yang melampaui 0,3, sementara nilai alpha Cronbach mengungkapkan skor yang melebihi 0,60 Maka disarikan yaitu Motivasi (X1), Desain pekerjaan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) ketika dihubungkan dengan Kinerja Karyawan (Y), dapat dianggap sah dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam melakukan analisis statistik lebih lanjut.

Uji Multikoleniaritas

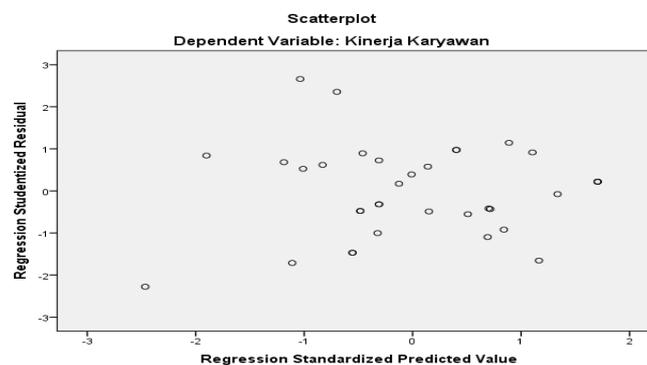
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1	Motivasi	0.885	1.130
	Desain Pekerjaan	0.865	1.156
	Lingkungan Kerja	0.974	1.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Melalui uji multikolinearitas yang tertera di Tabel 3, dapat diidentifikasi bahwa nilai toleransi dari variabel Motivasi(X1) mencapai 0,885, Desain Pekerjaan (X2) sebesar 0,865, dan Lingkungan Kerja (X3) mencapai 0,974. Temuannya menunjukkan bahwa tiap variabel memiliki toleransi melebihi 0,1 serta besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dibawah 10. Ini mengimplikasikan ketidakberadaan isu multikolinearitas pada penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Contoh Gambar 1 di atas, tampak nyata bahwa distribusi titik-titik berada di sekitar nilai 0, dengan beberapa titik melebihi dan beberapa di bawah nilai tersebut, namun tidak membentuk pola khusus. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah tidak ada bukti adanya pola heteroskedastisitas dalam lingkup penelitian ini.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
	Mean	0E-7
Normal Parameters ^{a, b}	Std. Deviation	2.79274588
	Absolute	.086
Most Extreme Differences	Positive	.086
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.506
Asymp. Sig. (2-tailed)		.960

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil analisis normalitas yang tertera di dalam Tabel, diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) yang berada dalam kisaran sekitar 0,960. Nilai ini lebih besar daripada angka 0,05, mengindikasikan bahwa data mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa model ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Korelasi Parsial

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi Parsial

Variabel	<i>Correlation Partial</i>
Motivasi	0,491
Desain pekerjaan	0,482
Lingkungan kerja	0,468

Dalam tinjauan Analisis Korelasi Parsial yang tercantum dalam Tabel 4, terkonfirmasi bahwa ketiga faktor bebas menunjukkan keterkaitan positif dengan kinerja karyawan (Y). Secara spesifik, terdapat keterkaitan yang sedang untuk X1, sedangkan untuk X2 memiliki keterkaitan yang sedang, dan X3 menunjukkan hubungan yang sedang.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Berganda tabel tidak dalam bentuk gambar

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.528	2.92476

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Desain Pekerjaan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Melalui Tabel 5, terungkap bahwa analisis menunjukkan nilai korelasi R sebesar 0,755, mengindikasikan adanya hubungan yang konsisten dan tangguh di antara ketiga variabel independen, yakni motivasi, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja, dalam mempengaruhi kinerja karyawan di The Haven Suites Bali Berawa.

Analisi Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

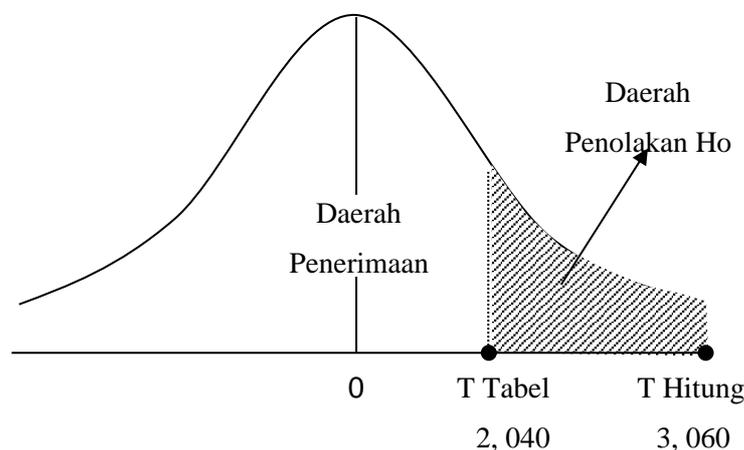
Model	B	t	Sig.
(Constant)	-8,018		
Motivasi	0,483	3,137	0,004
Desain pekerjaan	0,554	3,060	0,005
Lingkungan kerja	0,593	2,946	0,006
T Tabel = 2,040			
F Hitung = 13,699			
F Tabel = 2,911			
Sig F = 0,000			

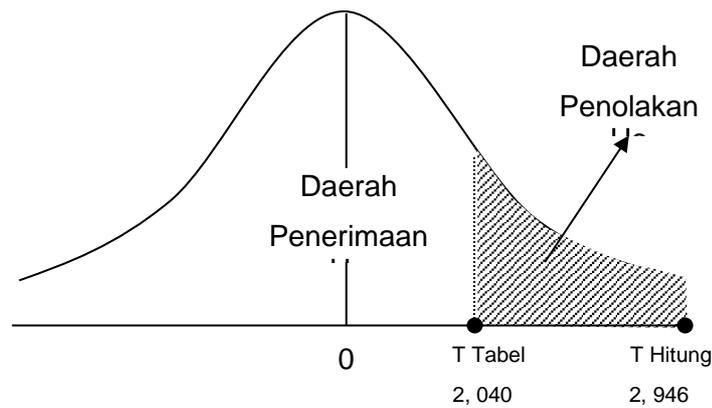
Melalui pandangan yang terpapar pada Tabel 6 di atas, terlihat bahwa angka koefisien regresi untuk X1 berada pada sekitar 0,483, X2 memiliki nilai sekitar 0,554, dan X3 mencapai angka 0,593. Artinya, setiap peningkatan satu poin pada setiap faktor bebas akan berkontribusi pada peningkatan tingkat kepuasan pelanggan sesuai dengan besarnya koefisien regresi yang relevan. Begitu pula, perubahan arah akan menghasilkan dampak yang sebanding.

Analisis Determinasi

Angka R^2 sebesar 0,570 menunjukkan bahwa Motivasi, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja memberikan andil sekitar 57% dalam fluktuasi kinerja karyawan. Sisanya, sebanyak 43%, diperkirakan berasal dari faktor lain yang tidak diulas dalam penelitian ini.

Uji T





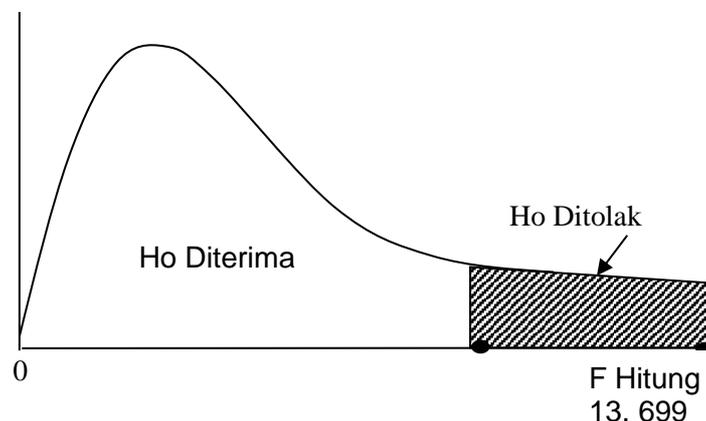
Gambar 2. Hasil Uji T

Melihat pada Hasil Uji T dalam Gambar 2, terlihat bahwa nilai T-hitung mencapai 3,137, sementara T-Tabel memiliki nilai 2,040 dan nilai sig sebesar $0,004 < 0,05$. Sehingga, T-hitung terletak dalam area penolakan H_0 , yang menunjukkan penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_1 dapat diterima. Hal ini menyiratkan bahwa terdapat dampak positif dan signifikan dari motivasi secara sebagian terhadap kinerja karyawan di The Haven Suites Bali Berawa. Dengan kata lain, ketika tingkat motivasi meningkat, kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

Dari analisis Uji T dan gambaran dalam Gambar 2, terlihat bahwa nilai T-hitung mencapai 3,060, sedangkan T-Tabel memiliki nilai 2,040 dan nilai sig $0,005 < 0,05$. Oleh karena itu, T-hitung berada dalam wilayah penolakan H_0 , yang menandakan penolakan H_0 . Sehingga, H_2 dapat diterima. Ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari desain pekerjaan secara sebagian terhadap kinerja karyawan di The Haven Suites Bali Berawa.

Mengacu pada analisis Uji T dan ilustrasi dalam Gambar 2, tampak bahwa nilai T-hitung mencapai 2,946, sedangkan T-Tabel memiliki nilai 2,040 dan nilai sig $0,006 < 0,05$. Dengan demikian, T-hitung berada dalam wilayah penolakan H_0 , yang menunjukkan penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_3 dapat diterima. Ini menyiratkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja secara sebagian terhadap kinerja karyawan di The Haven Suites Bali Berawa.

UJI F



Gambar 3. Hasil Uji F

Melalui data yang ditunjukkan dalam Gambar 3, terlihat bahwa F-hitung memiliki nilai 13,699, sedangkan F-Tabel memiliki nilai 2,911 dan nilai sig $0,000 > 0,05$. Dengan demikian, F-hitung melebihi F-Tabel, yang mengindikasikan penolakan H_0 , sehingga H_4 dapat diterima. Hal ini mengimplikasikan bahwa secara bersama-sama, yaitu motivasi, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di The Haven Suites Bali Berawa.

Pembahasan

Hasil eksperimen mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi dan Kinerja Karyawan di The Haven Suites Bali Berawa. Faktanya ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,483, dengan nilai thitung = 3,137 yang melebihi tTabel = 2,040 pada tingkat signifikansi 0,004, memenuhi syarat signifikansi $< 0,050$. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi, semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Selain itu, Desain Pekerjaan juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan dampak positif dan signifikan. Faktor ini dibuktikan melalui koefisien regresi 0,554, dengan nilai thitung = 3,060 yang melewati tTabel = 2,040 pada tingkat signifikansi 0,005, sesuai kriteria signifikansi $< 0,050$. Ini berarti peningkatan dalam desain pekerjaan akan sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan Kerja juga memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di The Haven Suites Bali Berawa. Hal ini terbukti dari nilai koefisien regresi sebesar 0,593, dengan nilai thitung = 2,946 yang melewati tTabel = 2,040 pada tingkat signifikansi 0,006, yang memenuhi syarat signifikansi $< 0,050$. Implikasinya, peningkatan kualitas dan kenyamanan lingkungan kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil analisis uji yang diuraikan menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terbukti adanya dampak positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan di The Haven Suites Bali Berawa. Konfirmasi ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,483, dengan nilai thitung = 3,137 yang melebihi tTabel = 2,040 pada tingkat signifikansi 0,004, mematuhi aturan signifikansi $< 0,050$. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- 2) Disebutkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan di The Haven Suites Bali Berawa. Fakta ini terungkap melalui nilai koefisien regresi 0,554, dengan nilai thitung = 3,060 yang melebihi tTabel = 2,040 pada tingkat signifikansi 0,005, sesuai syarat signifikansi $< 0,050$. Ini berarti bahwa peningkatan dalam desain pekerjaan akan beriringan dengan peningkatan kinerja karyawan.
- 3) Terlihat adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di The Haven Suites Bali Berawa. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,593, dengan nilai thitung = 2,946 yang melebihi tTabel = 2,040 pada tingkat signifikansi 0,006, yang memenuhi persyaratan signifikansi $< 0,050$. Ini menunjukkan bahwa perbaikan atau kenyamanan dalam lingkungan kerja akan berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan.
- 4) Tercatat bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi, Desain pekerjaan, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di The Haven Suites Bali Berawa. Konfirmasi ini ditegaskan dengan Nilai F-hitung sebesar 13,699 sementara F-Tabel



sebesar 2,911 dan nilai sig 0,000 > 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, yaitu motivasi, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di The Haven Suites Bali Berawa.

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).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Edisi Pertama. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13. " Jakarta: Erlangga (2016).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.



Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)

Vol. 4, No.1 April 2025

Available online at <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index>

Research Article

e-ISSN: 2963-0924