

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL GRAND INNA KUTA-BALI

Anak Agung Istri Agung Widiyanti¹⁾, R. Tri Priyono Budi Santoso²⁾
Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura

ABSTRACT

This research had analyzed the effect of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and the work environment to employees performance at the Grand Inna Kuta Hotel. The sample in this research totalled 144 employees were analyzed by using validity test, reliability test, classic assumption test, partial correlation analysis, multiple correlation analysis, multiple linear regression analysis, analysis of the determination, and hypotheses test using the SPSS 23 program. The results of validity test of the instruments showed that all were above 0.3 and the results of reliability test by Cronbach's Alpha values that all were above 0.60. The partial correlation test of each variable had different effects, where intrinsic and extrinsic motivation had positive and low effect while the work environment had positive and strong. Multiple correlation analysis showed that there were very strong and positive correlation simultaneously between intrinsic motivation, extrinsic motivation, and the work environment to employees performance. The significant value from multiple linear regression analysis in all regression coefficients were below 5% (0.05), which means that there is a significant relation between the independent variables and the dependent variable. Based on the analysis of determination coefficient, the three independent variables contributed 83,6% against the employees performance. Based on the results of the t-test and the F-test showed that there were positive and significant effects both partially and simultaneously between intrinsic motivation, extrinsic motivation, and the work environment to the employees performance of the Grand Inna Kuta Hotel.

Keyword : Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Work Environment, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisa tentang pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 144 orang karyawan yang dianalisis dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS 23. Hasil pengujian validitas menyatakan bahwa semua instrument berada di atas 0,3, dari hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* yang berada di atas 0,60. Uji korelasi parsial masing-masing variabel memiliki pengaruh yang berbeda, di mana motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan rendah sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan kuat. Hasil analisis korelasi berganda menunjukkan bahwa ada korelasi positif dan sangat kuat secara simultan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi analisis regresi linier berganda dari semua

koefisien regresi berada di bawah 5% (0,05), yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan analisis koefisien determinasi, ketiga variabel independen berkontribusi sebesar 83,6% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil t-test dan F-test menunjukkan benar adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta.

Kata Kunci : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Banyaknya jasa akomodasi yang ditawarkan kepada wisatawan yang berkunjung ke Bali menyebabkan adanya persaingan yang ketat antara hotel, *resort*, *villa* dan penyedia jasa akomodasi jenis lainnya demi mendapatkan kepercayaan dan kesetiaan dari para wisatawan. Dalam persaingan di industri perhotelan, unsur sumber daya manusia (SDM) berperan sangat penting di dalamnya. Keberhasilan suatu hotel dikarenakan SDM sebagai subjek pelaksana kegiatan operasional dan mengolah sumber daya lainnya dengan baik.

Grand Inna Kuta merupakan salah satu hotel di daerah Kuta yang dari dulu hingga sekarang masih berkembang, di mana menyediakan jasa akomodasi, *restaurant*, *spa*, dan fasilitas lainnya. Hotel Grand Inna Kuta memiliki karyawan tetap sebanyak 224 orang. Hotel Grand Inna Kuta perlu mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar berkualitas sehingga dapat mencapai tujuan dan keberhasilannya. Salah satu cara untuk mengukur kualitas sumber daya manusia suatu hotel yaitu dengan melihat kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:18).

Dua di antara indikator kinerja karyawan terdapat kualitas pekerjaan dan kehadiran (Bangun 2012:233). Berdasarkan rating di tiket.com (*online travel agent*) tahun 2019, kinerja karyawan yang diukur melalui kualitas pekerjaan di Hotel Grand Inna Kuta belum maksimal, karena dari wisatawan yang telah menulis ulasan di tiket.com hanya 70,0% yang menyukai kategori pelayanan. Selain itu, kinerja karyawan yang diukur dengan tingkat kehadiran dapat dilihat berdasarkan absensi karyawan itu sendiri. Tingkat rata-rata absensi yang terjadi selama bulan Juli sampai dengan Desember tahun 2018 memiliki persentase yang berfluktuasi yang dikarenakan karyawan absen bekerja dengan alasan izin, sakit, dan alpha. Hal tersebut menunjukkan bahwa perlu diperhatikannya kehadiran karyawan dalam bekerja agar memperoleh hasil kerja yang bagus.

Terdapat berapa hal yang dapat membuat tingkat kinerja karyawan rendah maupun tinggi, salah satunya yaitu motivasi. Pendapat Flipppo (dalam Hasibuan 2010:143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi berasal dari dua sumber yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik (Fahmi 2016:89).

Tabel 1. Jenis-jenis Motivasi

Jenis Motivasi	Indikator	Keterangan
Motivasi Intrinsik	Membangun minat	Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
	Menumbuhkan sikap positif	Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut.
	Memenuhi kebutuhan	Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.
Motivasi Ekstrinsik	Motivator	Prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.
	Memenuhi faktor kesehatan kerja	Kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja,

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, maka dapat diketahui jenis-jenis motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang telah dikemukakan oleh ahli. Hotel Grand Inna Kuta membangun motivasi intrinsik pada masing-masing karyawan melalui pemberian pengakuan bagi karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, karyawan juga sudah ditempatkan pada pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan keahlian mereka masing-masing. Pihak *human capital* (personalia) juga terbuka dalam menerima, memproses, serta menindaklanjuti keluhan-keluhan dari karyawan yang mempunyai masalah saat bekerja demi menghindari ketidaknyamanan yang berkelanjutan, di samping semua itu, dari segi motivasi intrinsik pada karyawan saat ini belum bagus, pengembangan secara langsung melalui pemimpin yang selanjutnya memberikan rekomendasi tentang bawahan untuk mengikuti pengembangan seperti pelatihan atau pendidikan lanjutan untuk karyawan agar dapat mengembangkan *skill* yang dimiliki dan mendapatkan promosi kenaikan jabatan.

Motivasi ekstrinsik yang diberikan kepada karyawan di Hotel Grand Inna Kuta yaitu meliputi gaji, *service incentive*, tunjangan hari raya (THR), tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun pada setiap karyawan. Selain itu, pihak manajemen memberikan apresiasi berupa uang dan piagam bagi karyawan yang setia bekerja selama 15 tahun dan 25 tahun di Hotel Grand Inna Kuta. Penghargaan lainnya yaitu untuk prestasi yang diraih oleh karyawan sebagai karyawan terbaik yang diberikan setiap 3 (tiga) bulan sekali. Di samping itu, hasil wawancara menyatakan tidak jarang adanya hubungan antar pribadi yang kurang bagus. Atasan terkadang belum dapat memahami kendala-kendala yang ada di sebuah tim kerja yang berakibat timbulnya tekanan dalam bekerja dari atasan kepada bawahannya. Hal ini menyebabkan kurang bagus hubungan antar pribadi dalam bekerja.

Dalam mengukur kinerja karyawan, hal yang tidak kalah penting yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik dan sosial meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan, dan peraturan-peraturan perusahaan (Munandar 2010:288).

Lingkungan kerja fisik di Hotel Grand Inna Kuta yaitu ruangan kerja untuk setiap departemen yang dilengkapi dengan peralatan kerja dan fasilitas penunjang lainnya seperti *Air Conditioner (AC)*, tempat makan karyawan (*employee dinning room*), tempat beribadah, loker pria dan wanita, serta area khusus untuk merokok. Dalam lingkungan kerja non fisik, karyawan Hotel Grand Inna Kuta juga mengadakan persembahyangan bersama secara rutin setiap hari suci keagamaan serta melakukan gotong royong atau olahraga bersama.

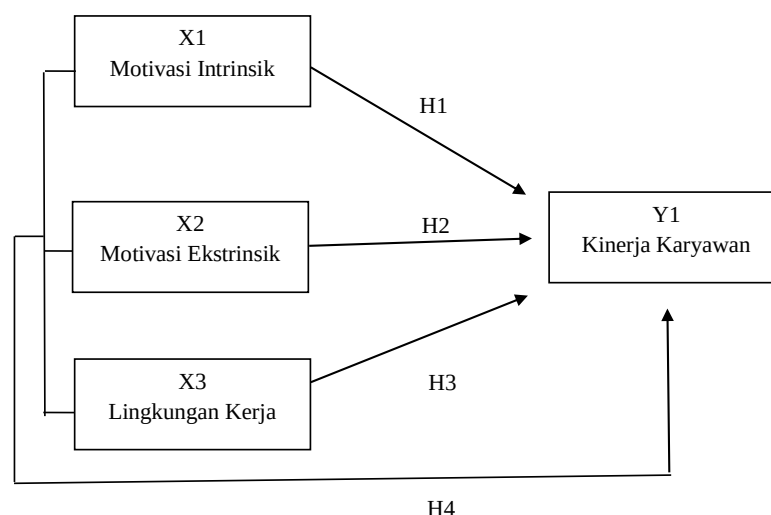
Tetapi dari segi lingkungan kerja fisik di Hotel Grand Inna Kuta masih kurang luasnya tempat istirahat terutama bagi karyawan wanita, di mana tempat beristirahat menjadi satu dengan ruangan loker yang kurang dapat menampung karyawan saat istirahat bersamaan dalam satu sesi dengan jumlah cukup banyak. Hal tersebut berakibat pada beberapa karyawan dengan terpaksa menghabiskan waktu istirahat di ruangan kerjanya sendiri. Selain itu, terdapat juga beberapa ruangan kerja atau *office* yang memiliki ukuran ruangan yang kurang luas dan belum sesuai dengan kapasitas karyawan. Sehingga bagi karyawan, kenyamanan dalam bekerja menjadi terasa kurang. Manajemen hotel perlu memperhatikan lingkungan kerja untuk memberikan kenyamanan bagi karyawan. Jika lingkungan kerja karyawan terbilang kondusif, maka otomatis akan membuat rasa nyaman kepada karyawan untuk melakukan kegiatan yang memiliki dampak terhadap meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial di Hotel Grand Inna Kuta?
- 2) Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial di Hotel Grand Inna Kuta?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial di Hotel Grand Inna Kuta?
- 4) Apakah ada pengaruh antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di Hotel Grand Inna Kuta?

Kerangka konseptual penelitian dapat disajikan pada Gambar 1 sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Kuta



Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan Gambar 2.1 tersebut, dapat dijelaskan di mana H_1 menyatakan diduga ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta, H_2 menyatakan diduga ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta, H_3 menyatakan diduga ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta, dan H_4 menyatakan diduga ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta.

METODE PENELITIAN

Hotel Grand Inna Kuta, yang bertempat di Jln. Pantai Kuta No. 1, Br. Pande Mas Kuta menjadi lokasi penelitian. Objek pada penelitian ini adalah mengenai pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *simple random sampling*. Dilakukan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling* karena anggota populasi yakni karyawan tetap Hotel Grand Inna Kuta memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Jumlah dari karyawan tetap Hotel Grand Inna Kuta adalah 224 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan rumus Slovin yaitu 143,6 yang dibulatkan menjadi 144 sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi, dan menyebarkan kuesioner dengan skala *Likert*. Penelitian ini menganalisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Hotel Grand Inna Kuta terhadap karyawan sebanyak 144 orang, dapat diketahui beberapa karakteristik dari responden yaitu:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Hotel Grand Inna Kuta

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki (L)	94	65,3 %
2	Perempuan (P)	50	34,7 %
Total		144	100 %

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di Hotel Grand Inna Kuta dominan berjenis kelamin laki-laki (L) hal ini berarti bahwa manajemen Hotel Grand Inna Kuta cenderung merekrut karyawan berjenis kelamin laki-laki karena tenaga laki-laki dalam pekerjaan di bidang operasional sangat diperlukan.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
di Hotel Grand Inna Kuta**

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	21 - 30 tahun	44	30,6 %
2	31 - 40 tahun	9	6,3 %
3	41 - 50 tahun	91	63,2 %
Total		144	100 %

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang bekerja di Hotel Grand Inna Kuta berusia 41-50 tahun lebih dominan bekerja di Hotel Grand Inna Kuta yang menunjukkan bahwa pada usia tersebut karyawan masih memiliki semangat dan kesetiaan dalam bekerja di Hotel Grand Inna Kuta.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Karyawan
di Hotel Grand Inna Kuta**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	58	40,3 %
2	Diploma	60	41,7 %
3	S1	26	18,1 %
Total		144	100 %

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden yang bekerja di Hotel Grand Inna Kuta dominan berpendidikan terakhir pada tingkat Diploma yaitu dengan jumlah 60 orang. Hal tersebut menunjukkan manajemen lebih membutuhkan Diploma untuk direkrut sebagai karyawan yang bertujuan untuk mendapatkan SDM yang memang terlatih di bidang perhotelan dan menggefisienkan biaya dari segi gaji dibandingkan dengan gaji karyawan yang berpendidikan S1.

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
di Hotel Grand Inna Kuta**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 tahun	0	0
2	2-3 tahun	0	0
3	>3 tahun	144	100 %
Total		144	100 %

Tabel 5 menunjukkan bahwa responden yang bekerja di Hotel Grand Inna Kuta memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun yaitu dengan jumlah 144 orang dengan persentase 100%. Hal tersebut juga menunjukkan kesetiaan karyawan terhadap tempat bekerjanya yaitu Hotel Grand Inna Kuta.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap variabel yang dijawab oleh 144 orang, nilai rata-ratanya disajikan seperti berikut ini :

**Tabel 6. Deskripsi Statistik Nilai Mean
Variabel Kinerja Karyawan**

No	Indikator		Frekuensi Jawaban					Rata-rata Skor	Kategori
			STS	TS	N	S	SS		
1	Jumlah Pekerjaan	Y1.1	0	0	28	79	37	3,90	Baik
2	Kualitas Pekerjaan	Y1.2	0	0	38	72	34	3,81	Baik
3	Ketepatan waktu	Y1.3	0	0	30	79	35	3,87	Baik
4	Kehadiran	Y1.4	0	0	47	75	22	3,67	Baik
5	Kemampuan Kerja Sama	Y1.5	0	0	7	84	53	4,15	Baik
Skor Rata-rata								3,88	Baik

Berdasarkan Tabel 6 dapat dijelaskan bahwa rata-rata skor dari indikator variabel kinerja karyawan tergolong dalam kategori baik terutama untuk indikator Y1.5 (Kemampuan kerja sama) yang menunjukkan sebagian besar karyawan sudah merasa dapat bekerjasama dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Sedangkan pada indikator Y1.4 (Kehadiran) memiliki rata-rata skor terkecil di antara yang lainnya, yang menunjukkan bahwa kehadiran karyawan masih perlu ditingkatkan.

**Tabel 7. Deskripsi Statistik Nilai Mean
Variabel Motivasi Intrinsik**

No	Indikator		Frekuensi Jawaban					Rata-rata Skor	Kategori
			STS	TS	N	S	SS		
1	Keberhasilan	X1.1	0	3	35	70	36	3,81	Baik
2	Pengakuan/ Penghargaan	X1.2	0	3	26	82	33	3,85	Baik
3	Pekerjaan itu Sendiri	X1.3	0	1	28	81	34	3,87	Baik
4	Tanggung Jawab	X1.4	0	3	28	77	36	3,85	Baik
5	Pengembangan	X1.5	0	7	66	61	10	3,37	Cukup
Skor Rata-rata								3,75	Baik

Berdasarkan Tabel 7 dapat dijelaskan bahwa rata-rata skor dari indikator variabel motivasi intrinsik tergolong dalam kategori baik, terutama pada indikator X1.3 (Pekerjaan itu Sendiri) memiliki rata-rata skor tertinggi, yang berarti manajemen sudah menempatkan karyawan pada pekerjaan yang tepat, namun untuk indikator X1.5 (Pengembangan) mempunyai nilai lebih kecil dibandingkan dengan yang lainnya dan tergolong cukup. Hal ini menunjukkan kurang maksimalnya pengembangan yang dilakukan oleh manajemen Hotel Grand Inna Kuta untuk karyawannya saat ini.

**Tabel 8. Deskripsi Statistik Nilai Mean
Variabel Motivasi Ekstrinsik**

No	Indikator		Frekuensi Jawaban					Rata-rata Skor	Kategori
			STS	TS	N	S	SS		
1	Supervisi	X2.1	1	2	15	97	29	3,89	Baik
2	Hubungan Antar Pribadi	X2.2	0	1	31	96	16	3,73	Baik
3	Kondisi Kerja	X2.3	0	0	16	95	33	4,17	Baik
4	Gaji	X2.4	0	0	25	85	34	3,90	Baik
Skor Rata-rata								3,92	Baik

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui rata-rata skor dari indikator variabel motivasi ekstrinsik tergolong dalam kategori baik terutama untuk indikator X2.3 (Kondisi Kerja) mempunyai nilai lebih tinggi dari yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa sudah terciptanya kondisi kerja yang nyaman di Hotel Grand Inna kuta. Sedangkan untuk indikator X2.2 (Hubungan Antar Pribadi) memiliki nilai rata-rata lebih kecil dibandingkan yang lain, di mana menunjukkan bahwa perlu ditingkatkannya hubungan antar pribadi yang lebih baik.

**Tabel 9. Deskripsi Statistik Nilai Mean
Variabel Lingkungan Kerja**

No	Indikator		Frekuensi Jawaban					Rata-rata Skor	Kategori
			STS	TS	N	S	SS		
1	Penerangan	X3.1	0	0	22	72	50	4,03	Baik
2	Suhu udara	X3.2	0	5	40	63	36	3,75	Baik
3	Sirkulasi udara	X3.3	0	0	17	71	56	4,10	Baik
4	Ukuran ruang kerja	X3.4	0	8	30	66	40	3,80	Baik
5	Tata letak ruang kerja	X3.5	0	0	16	78	50	4,07	Baik
6	Privasi ruang	X3.6	0	0	15	81	48	4,06	Baik
7	Kebersihan	X3.7	0	1	20	81	42	3,97	Baik
8	Suara bising	X3.8	0	7	27	71	39	3,83	Baik
9	Penggunaan warna	X3.9	0	1	16	88	39	3,98	Baik
10	Peralatan kantor	X3.10	2	1	28	73	40	3,87	Baik
11	Keamanan kerja	X3.11	0	0	10	83	51	4,11	Baik
12	Musik ditempat kerja	X3.12	0	2	30	77	35	3,85	Baik
13	Hubungan sesama rekan kerja	X3.13	0	0	23	85	36	3,93	Baik
14	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan	X3.14	0	0	26	83	35	3,90	Baik
Skor Rata-rata								3,95	Baik

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa rata-rata skor dari indikator variabel lingkungan kerja tergolong dalam kategori baik terutama untuk indikator X3.11 (Keamanan Kerja) mempunyai nilai yang lebih tinggi di antara yang lainnya yaitu dengan rata-rata 4,11. Hal ini menunjukkan bahwa keamanan dalam hal kondisi lingkungan kerja yang ada di Hotel Grand Inna Kuta sudah sesuai dengan keinginan karyawan. Sedangkan pada indikator X3.2 (Suhu Udara) dan X3.4 (Ukuran Ruang Kerja) yang menunjukkan rata-rata skor lebih kecil bila dibandingkan dengan indikator lainnya, yang menunjukkan bahwa perlu disesuaikan suhu udara dan ukuran ruang kerja bagi karyawan.

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, mendapatkan hasil korelasi dari skor total semuanya di atas 0,3 dan semuanya menunjukkan hasil yang signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan pada kuesioner adalah valid.

Uji Reliabilitas

Dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa tingkat reliabilitas semuanya ada di atas 0,6 dan menunjukkan hasil yang signifikan maka dapat disimpulkan hasil pengujian reliabilitas adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian terhadap nilai *unstandardized residual* menghasilkan nilai *asymptotic significance* lebih dari 0,05 sesuai dengan kaidah pengujian maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik Multikoleniaritas

Berdasarkan hasil uji nilai VIF untuk variabel X1 memiliki hasil sebesar $2,053 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,487 > 0,1$. Variabel X2 memiliki hasil sebesar $1,976 < 10$ dan hasil toleransi sebesar $0,506 > 0,1$. Variabel X3 memiliki hasil sebesar $2,367 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,423 > 0,1$. Berdasarkan nilai VIF dan toleransi pada tabel tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas.

Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji Glejser, maka dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel di atas 0,05. Jadi, dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengalami atau mengandung adanya gejala heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi Parsial

1) Analisis Korelasi Parsial Antara Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Kuta.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan secara parsial antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta di mana motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja diasumsikan konstan atau sebagai faktor pengontrol. Berdasarkan hasil uji, diperoleh hasil koefisien korelasi parsial antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja sebagai faktor pengontrol

yaitu sebesar 0,364. Hal ini berarti ada hubungan positif dan rendah secara parsial antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta.

2) Analisis Korelasi Parsial Antara Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Kuta.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan secara parsial antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta di mana motivasi intrinsik dan lingkungan kerja diasumsikan konstan atau sebagai faktor pengontrol. Berdasarkan hasil uji, diperoleh hasil koefisien korelasi parsial sebesar 0,276. Hal ini berarti terdapat hubungan positif dan rendah secara parsial antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta.

3) Analisis Korelasi Parsial Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Kuta.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta di mana motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik diasumsikan konstan atau sebagai faktor pengontrol. Berdasarkan hasil uji, diperoleh hasil koefisien korelasi parsial sebesar 0,711. Hal ini berarti ada hubungan positif dan kuat secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta.

Analisis Korelasi Berganda

Untuk mengetahui hubungan secara bersama-sama atau simultan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta digunakan korelasi berganda. Besarnya koefisien korelasi berganda dapat diketahui dari besarnya R yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS versi 23, besarnya koefisien korelasi berganda tersebut adalah sebesar 0,916 yang berada pada kisaran koefisien antara 0,80 - 1,000 yang berarti ada korelasi positif dan sangat kuat secara simultan antara motivasi intrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,784	,864		-3,221	,002
Motivasi Intrinsik	,215	,047	,225	4,625	,000
Motivasi Ekstrinsik	,212	,062	,162	3,399	,001
Lingkungan Kerja	,267	,022	,624	11,966	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2019

Dengan memasukkan angka-angka pada persamaan tersebut dan sesuai dengan data pada Tabel 10, maka bentuk persamaan regresi linier pada penelitian ini adalah :

$$\hat{Y} = -2,784 + 0,215X_1 + 0,212X_2 + 0,267X_3$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

$a = -2,784$ artinya bahwa apabila nilai variabel motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan mempunyai nilai $-2,784$.

b_1 koefisien regresi $X_1 = \hat{Y} = -2,784 + 0,215X_1$ hal ini berarti kinerja karyawan akan berubah rata-rata sebesar 0,215 bila motivasi intrinsik berubah sebesar satu satuan dengan asumsi motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja tidak berubah.

b_2 koefisien regresi $X_2 = \hat{Y} = -2,784 + 0,212X_2$ hal ini berarti kinerja karyawan akan berubah rata-rata sebesar 0,212 bila motivasi ekstrinsik berubah sebesar satu satuan dengan asumsi motivasi instrinsik dan lingkungan kerja tidak berubah.

b_3 koefisien regresi $X_3 = \hat{Y} = -2,784 + 0,267X_3$ hal ini berarti kinerja karyawan akan berubah rata-rata sebesar 0,267 bila lingkungan kerja berubah sebesar satu satuan dengan asumsi motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik tidak berubah.

Dari hasil pengolahan SPSS 23 pada Tabel 2 diperoleh masing-masing koefisien regresi tersebut 0,000 untuk motivasi intrinsik, 0,001 Untuk motivasi ekstrinsik, 0,000 untuk lingkungan kerja. Karena tingkat signifikan koefisien regresi untuk motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berada di bawah 5% (0,05) berarti pengaruh yang terjadi antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta adalah signifikan.

Analisis Determinasi

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,836 atau 83,6%, ini menunjukkan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 83,6% terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dan 16,4% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial)

- 1) Pengaruh motivasi intrinsik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), nilai t_{hitung} didapat sebesar 4,625 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,656. Dengan demikian t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 yang berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Selain itu, uji signifikansi dengan hasil sig.t (0,000) < 0,05 yang artinya ada pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti bahwa memang benar ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta.
- 2) Pengaruh motivasi ekstrinsik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), nilai t_{hitung} didapat sebesar 3,399 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,656. Dengan demikian t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 yang berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Selain itu, uji signifikansi dengan hasil sig.t (0,001) < 0,05 yang artinya ada pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti bahwa memang benar ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta.
- 3) Pengaruh motivasi lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), nilai t_{hitung} didapat sebesar 11,966 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,656. Dengan demikian t_{hitung} berada di

daerah penolakan H_0 yang berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Selain itu, uji signifikansi dengan hasil sig.t ($0,000$) $< 0,05$ yang artinya ada pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti bahwa memang benar ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta.

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan uji F didapat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 243,591 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,67. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Selain itu, uji signifikansi dengan hasil sig.F ($0,000$) $< 0,05$ yang artinya ada pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti bahwa memang benar ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $t_{\text{hitung}} = 4,625$ lebih besar dibandingkan $t_{\text{tabel}} = 1,656$ dengan tingkat signifikannya sebesar $0,000$ yang memenuhi ketentuan signifikan $< 0,05$. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa semakin baik motivasi intrinsik yang dibangun pada karyawan, maka akan semakin baik tingkat kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta.
- 2) Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $t_{\text{hitung}} = 3,399$ lebih besar dibandingkan $t_{\text{tabel}} = 1,656$ dengan tingkat signifikannya sebesar $0,001$ yang memenuhi ketentuan signifikan $< 0,05$. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa semakin baik motivasi ekstrinsik yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin baik tingkat kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta.
- 3) Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $t_{\text{hitung}} = 11,966$ lebih besar dibandingkan $t_{\text{tabel}} = 1,656$ dengan tingkat signifikannya sebesar $0,000$ yang memenuhi ketentuan signifikan $< 0,05$. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka akan semakin baik tingkat kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta.
- 4) Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $F_{\text{hitung}} = 243,591$ lebih besar dibandingkan $F_{\text{tabel}} = 2,67$, dengan tingkat signifikannya sebesar $0,000$ yang memenuhi tingkat signifikan $< 0,05$. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa semakin baik motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja karyawan, maka akan semakin baik tingkat kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta.

Dari simpulan tersebut, dapat disampaikan saran untuk menjadi pertimbangan manajemen Hotel Grand Inna Kuta yaitu:

- 1) Kehadiran karyawan perlu ditingkatkan agar tidak mengalami kenaikan yang berdampak pada menurunnya hasil kerja yang diperoleh. Untuk meminimalisir tingkat absensi yang tinggi dikarenakan tidak adanya alasan yang pasti dari karyawan, pihak manajemen

perlu menerapkan peraturan yang tegas dan disiplin seperti selalu meminta bukti berupa surat keterangan sakit maupun ijin ketika karyawan yang bersangkutan berhalangan hadir pada saat hari kerja. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat kehadiran karyawan yang baik dan stabil.

- 2) Manajemen diharapkan untuk dapat memberikan pengembangan seperti promosi kenaikan jabatan bagi karyawan yang sudah dianggap mampu serta mengadakan rotasi pekerjaan yang bertujuan untuk mengembangkan *skill* yang dimiliki karyawan. Selain itu, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan pendidikan serta pelatihan yang optimal terhadap karyawan berupa *external training* yang menggunakan tenaga pelatih profesional agar kinerja karyawan dapat meningkat.
- 3) Perlu ditingkatkan keharmonisan dalam hubungan antar pribadi yaitu antara atasan dan bawahan dengan lebih rutin mengadakan *gathering* khusus untuk karyawan dan atasan agar dapat meminimalisir jarak dan kecanggungan yang terjadi antar pribadi dalam berinteraksi dan berkomunikasi. Maka dari itu, akan tercipta motivasi ekstrinsik yang baik melalui atasan di mana akan dapat menimbulkan hasil kerja yang bagus dari karyawan.
- 4) Perlu disesuaikan suhu udara di lingkungan karyawan bekerja seperti dengan cara penempatan *AC* atau ventilasi udara yang tepat. Selain itu, ukuran *office* perlu disesuaikan dengan kapasitas karyawan di dalamnya dengan cara membandingkan ukuran dengan kapasitas *office* karyawan atau suatu tim kerja. Jika terdapat ketidaksesuaian, maka sebaiknya perlu untuk dibenahi dengan cara menukar *office* antar karyawan ataupun tim kerja untuk disesuaikan dengan luas dan kapasitas karyawannya. Penyesuaian tersebut juga dapat dilakukan dengan meminimalisir benda-benda yang ada di dalam ruangan kerja. Hal itu akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irfan. 2016 *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Munandar, M. 2010. *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPFE.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tiket.com. 2019. Grand Inna Kuta. <https://www.tiket.com/hotel/indonesia/grand-inna-kuta->. Diakses 10 Februari 2019.