ISSN 2807-5129 (media online) **Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies (JoTIS)**
Vol. 1 No. 2 Desember 2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PURI DAJUMA BEACH ECO-RESORT & SPA

Ni Kade Eni Astini[1], I Made Suwitra Wirya[1], AA Ratih Wijayanti[1]*
STIPAR Triatma Jaya Badung
ratih.wijayanti@triatmamulya.ac.id

Abstract

Puri Dajuma Beach-Eco Resort & SPA is one of the tourism industries that is engaged in resort accommodation and services. This study aims to know partially between the work environment (X1) on employee performance (Y) in Puri Dajuma Beach-Eco Resort & SPA, the partial effect between motivation (X2) on employee performance (Y) at Puri Dajuma Beach-Eco Resort & SP And the simultaneous influence between work environment (X1) and motivation (X2) on employee performance (Y) at Puri Dajuma Beach-Eco Resort & SPA. In this study data collection used a questionnaire distributed to 51 respondents or the number of samples used in this study was 51 people. Processing data in this study using SPSS 22.0 for Windows and Excel software with multiple linear analysis techniques with the results of research that the work environment (X1) partially influences the performance of employees in Puri Dajuma Beach-Eco Resort & SP. The result is t count = 4.171> t table = 2.011 , then for the motivation variable (X2) the result of tcount = 2.483> t table = 2.011 means that the hypothesis is accepted and there is a partial effect between motivation (X2) on employee performance (Y). While based on the F-test, the results of Fcount = 21.086>Ftable = 3.19, means that there is a simultaneous influence between work environment (X1) and motivation (X2) on employee performance (Y) at Puri Dajuma Beach-Eco Resort & SPA.

Keywords: work environment, motivation, and employee performance

Pendahuluan

Bali merupakan primadona pariwisata Indonesia yang sudah terkenal di seluruh dunia. Selain terkenal dengan keindahan alamnya, Bali juga terkenal dengan keunikan seni dan budayanya. Hal itulah yang menjadi keunggulan Bali sebagai salah satu tujuan wisata dunia sehingga pariwisata di Bali menjadi semakin berkembang. Keberadaan usaha akomodasi pariwisata menjadi peran penting serta turut membantu meningkatkan kunjungan wisatawan mancanegara yang datang ke Bali. Tingkat kunjungan wisatawan mancanegara yang datang ke Bali setiap tahunnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Jumlah Wisatawan Mancanegara ke Bali Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Wisatawan	Pertumbuhan (%)
2014	3.766.638	
2015	4.001.835	6,24 %
2016	4.904.175	22,55 %
2017	5.697.739	16,62 %
2018	5.055.903	16,29%

Sumber: Dinas Pariwisata Bali 2018

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat kunjungan wisatawan dari tahun 2014 sampai dengan 2018 mengalami peningkatan setiap tahunnya, yang membuat persaingan di industri pariwisata semakin tinggi. Dimana hal ini tentunya akan membuat pihak manajemen perlu untuk menjaga eksistensinya termasuk dalam peningkatan kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Handoko (2011:3) sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting untuk mencapai tujuan individu maupun kelompok. Untuk mendukung dan mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang sesuai, maka sangat penting untuk menyeleksi, menarik, mengembangkan, memelihara serta menggunakan sumber daya manusia dengan baik. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan dapat dilihat pada tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2009:14-15), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras begitu juga sebaliknya faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti lingkungan kerja maupun motivasi.

Faktor lingkungan kerja atau fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan faktor eksternal yang menunjang kinerja karyawan. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Kurniawidjaja (2012:24), jika tempat kerja aman dan sehat, maka setiap orang dapat melanjutkan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien begitu juga sebaliknya jika tempat kerja tidak ditata dengan baik dan banyak terdapat bahaya maka akan mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi pekerja dan produktifitas berkurang bagi perusahaan. Lingkungan kerja di Puri Dajuma Beach Eco Resort & SPA dari pengamatan peneliti secara umum sudah baik, namun ada beberapa komponen yang masih perlu di perhatikan. Menurut Soekresno (2010:155) luas *kitchen* pada hotel berbintang adalah setidaknya 40% dari luas restoran. Menurut pengamatan peneliti luas dapur dalam restoran pada obyek adalah kurang dari 40% dan di gabungkan dengan *store* yang terletak sangat berdekatan dengan *kitchen*. Untuk memenuhi standar dapur hotel yang baik setidaknya tempat memasak berbeda dengan *store, pantry* ataupun tempat fungsional lainnya. Ruang gerak karyawan di area dapur dan restoran menjadi sangat terbatas karena jalur dari pengambilan makanan menuju ke meja tamu sangat sempit, hal ini seringkali menjadi ancaman bagi karyawan yang berpapasan ketika membawa pesanan tamu yang menyebabkan keamanan kerja terganggu. Selain itu, karyawan akan merasa tidak nyaman ketika bekerja di area pengap dan panas akibat area dapur yang tidak sesuai dengan standar yang tepat.

Selain itu, faktor penting yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2008:149) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja. Setiap perusahaan mengharapkan agarmotivasi yang diberikan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan di Puri Dajuma Beach Eco Resort & SPA ada 2 jenis, yaitu motivasi fisik dan motivasi non fisik. Motivasi fisik yang diberikan di Puri Dajuma Beach Eco Resort & SPA berupa gaji, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya (THR), dan *service charge*. Motivasi dalam bentuk fisik berupa pemberian gaji dapat dilihat dari tabel 2 berikut.

Tabel 2
Data Gaji Karyawan Puri Dajuma Beach Eco Resort & SPA
Periode Januari – Desember 2018

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Total Payroll
1	Januari	51	180.358.428,277
2	Februari	51	163.914.272,07
3	Maret	51	172.528.464,560
4	April	51	182.471.020,117
5	Mei	51	177.188.741,140
6	Juni	51	174.895.716,420
7	Juli	51	180.996.632,525
8	Agust	51	187.197.882,525
9	Sept	51	181.810.846,769
10	Okt	51	174.461.028,799
11	Nov	51	173.027.091,769
12	Des	51	174.719.939,209
TOTAL		**51**	**1.949.109.217,378**

Sumber**:** Puri Dajuma Beach Eco Resort & SPA, 2018

Dari tabel 2 dapat dilihat apabila jumlah total gaji yang dikeluarkan manajemen sebesar Rp. 1.949.109.217 dibagi dengan jumlah total pegawai sebanyak 51 maka didapatkan rata-rata gaji masing-masing karyawan adalah Rp.3.184.819. Hal ini menunjukkan gaji yang diperoleh tersebut sudah sesuai dengan UMK Kabupaten Jembrana tahun 2018 yaitu sebesar Rp.2.356.559, dimana selisihnya mencapai Rp.828.260. Data UMK Kabupaten Jembrana dapat dilihat dari tabel 3 berikut.

Tabel 3
Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Bali 2018

No	KABUPATEN / KOTAMADYA	UMK 2019
1	Kabupaten Badung	Rp 2.700.297
2	Kota Denpasar	Rp 2.553.000
3	Kabupaten Gianyar	Rp 2.421.000
4	Kabupaten Karangasem	Rp 2.355.054
5	Kabupaten Jembrana	Rp 2.356.559
6	Kabupaten Tabanan	Rp 2.419.331
7	Kabupaten Klungkung	Rp 2.338.840
8	Kabupaten Buleleng	Rp2.338.850
9	Kabupaten Bangli	Rp 2.299.152

Sumber: Dinas Pariwisata Bali 2018

Meskipun pemberian motivasi berupa gaji sudah terpenuhi, menurut pengamatan peneliti masih terdapat ketidak puasan karyawan terhadap manajemen yang disebabkan oleh tidak adanya penghargaan bagi karyawan-karyawan berprestasi. Pemberian penghargaan yang dilakukan manejemen terhadap karyawan yang berprestasi selama ini hanya berupa pujian, diharapkan dapat ditingkatkan seperti pemberian *The Best Employee of The Month* yang sebelumnya tidak ada. Menurut Hasibuan (2008:149) yang menjadi salah satu indikator motivasi adalah kebutuhan akan penghargaan, baik bagi karyawan dengan kriteria kinerja terbaik, disiplin dan sebagainya yang disesuaikan kembali terhadap kebijakan manajemen masing-masing hotel. Sehingga diharapkan karyawan

lebih termotivasi lagi untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu, penelitian hendak mengungkap pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Puri Dajuma Beach Eco Resort & SPA.

Landasan Teori

Menurut Hasibuan (2014:10), manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2014:6), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:260) "kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)". Menurut Kasmir (2016:208), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator, yakni:

1. Kualitas
   Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Semakin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas
   Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target.
3. Waktu
   Setiap jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Penekanan biaya
   Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga dapat dikatakan kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.
5. Pengawasan
   Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan pengawasan maka setiap pekerjaan menghasilkan kinerja yang baik.
6. Hubungan antar karyawan
   Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan. Hubungan yang baik akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Nitisemito (2001:183) "lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat kerja dan gairah kerja dalam melaksanakan tugas-tugas tetapi seringkali pengaruhnya cukup besar". Menurut Handoko (2002:22) "lingkungan kerja

adalah gejala fisik dan non fisik dari dalam organisasi yang dilayani karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja pada lingkungannya". Jadi, lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik berupa gejala fisik dan non fisik yang ada dalam organisasi dan di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan gairah kerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2001:46), yang dapat dijadikan indikator lingkungan kerja terdiri dari :

1. Penerangan
   Teknik penerangan yang digunakan dengan ruang kerja dengan tujuan membantu proses kerja karyawan. Untuk memudahkan karyawan bekerja perlu didukung dengan penerangan yang cukup. Misalkan penerangan di *cottage room* pada siang hari akan memerlukan penerangan lebih banyak bila dibandingkan dengan *suite room* yang menghadap langsung ke pantai.
2. Suhu udara
   Untuk memaksimalkan kinerja karyawan maka penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Ketika bekerja di siang hari atau pada saat cuaca sangat panas maka sangat perlu alat pengatur suhu udara agarkaryawan dapat bekerja dengan nyaman meskipun cuaca sedang panas.
3. Suara bising
   Kondisi keramaian yang terjadi di sekitar tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian pihak manajemen perlu memperhatikan lingkungan sekitar yang dapat mengganggu kinerja karyawan.
4. Pewarnaan
   Teknik pengaturan warna yang dilakukan di dalam ruangan kerja. Pewarnaan lingkungan kerja harus disesuaikan agar kinerja dapat berjalan lebih optimal. Misalnya bagian yang harus diberi warna gelap atau terang.
5. Ruang gerak
   Sistem tata ruang yang ditetapkan perusahaan untuk memberi kenyamanan kerja bagi karyawan. Sehingga dalam bekerja karyawan merasa aman karena ruang gerak yang cukup nyaman untuk bekerja.
6. Kebersihan
   Kebersihan yang ada di sekitar lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja kotor atau menimbulkan aroma-aroma yang sangat mengganggu maka tentu saja akan mengganggu kinerja karyawan. Maka seluruh komponen hotel harus menjaga kebersihan guna kenyamanan bekerja.
7. Keamanan kerja
   Perasaan aman yang terjadi selama bekerja. Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekatan-sekatan fisik lainnya. Diperlukan ruang khusus karyawan untuk istirahat dan meletakkan barang-barang karyawan dengan aman. Selain itu fasilitas kerja harus selalu dipastikan untuk layak digunakan sehingga tidak memicu bahaya untuk karyawan.

Menurut Dessler (2008:94) mendefinisikan motivasi sebagai konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada pada diri pegawai yang memulai dan mengarahkan perilaku. Sedangkan menurut Arifin dan Muhammad (2016:102) motivasi berasal dari kata latin yaitu *Movere* yang artinya bergerak *(to move),* yaitu proses kejiwaan yang merupakan tujuan dan arah dari setiap perilaku. Motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Menurut Hasibuan (2008: 149) indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik, yaitu pemberian gaji yang layak bagi karyawan, pemberian bonus, uang makan dan transport.

2. Kebutuhan rasa amannya itu adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, dan asuransi.
3. Kebutuhan sosial yaitu dengan menjalin hubungan yang harmonis dengan setiap orang.
4. Kebutuhan akan penghargaanya itu penghargaan atas dasar kemampuan.
5. Kebutuhan perwujudan diriya itu pekerjaan yang menarik dan menantang dimana karyawan akan menggerakkan kecakapan kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pelatihan.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di di Puri Dajuma Beach Eco Resort & SPA. Dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas adalah lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2). Variabel terikat, yaitu variable yang dipengaruhi oleh variable lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Alat Pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Dari hasil kuesioner dengan skala Likert 5 skala yang disebarkan kemudian dilakukan tabulasi data dengan cara tabulasi atau tabel dari data kuesioner yang didapatkan. Selanjutnya melakukan analisis statistic dibantu dengan program SPSS (*Statistical Package Social Science)*.

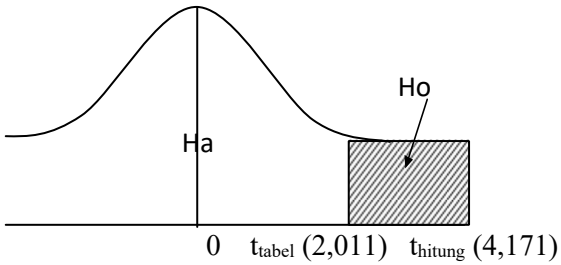
Hasil dan Pembahasan

Keseluruhan data sudah memenuhi syarat untuk dianalisis menggunakan regresi berganda. Pada uji instrumen penelitian sudah valid dengan nilai korelasi antar item pernyataan. Hasil Analisis regresi berganda sebagai berikut.

Tabel 1
Hasil Analisis Statistik Coefficients[a]

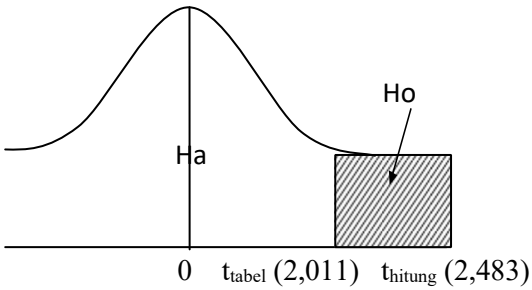
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.004	3.158		.951	.346
	Lingkungan Kerja	.531	.127	.511	4.171	.000
	Motivasi	.488	.197	.304	2.483	.017

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puri Dajuma Beach Eco Resort & SPA



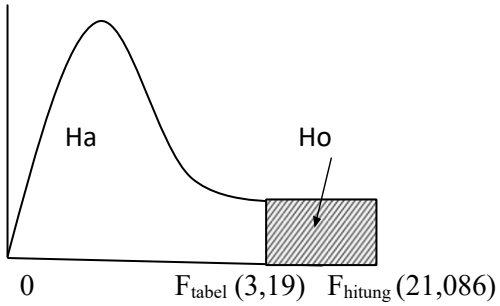
Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,171 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,011 yang artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Puri Dajuma Beach-Eco Resort & SPA.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Puri Dajuma Beach-Eco Resort & SPA



Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,483 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,011 yang artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifkan terhadap kinerja karyawan (Y) di Puri Dajuma Beach-Eco Resort & SPA.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Puri Dajuma Beach-Eco Resort & SPA



Berdasarkan gambar 4.4, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 21,086 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,19 yang artinya bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Puri Dajuma Beach-Eco Resort & SPA.

4. Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Puri Dajuma Beach-Eco Resort & SPA

   Untuk mencari seberapa besar kontribusi yang disumbangkan oleh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Puri Dajuma Beach-Eco Resort& SPA dapat dihitung melalui analisis determinasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

   $D = R^2 \times 100\%$

   Keterangan rumus:

   D = koefisien determinasi berganda

   R = Koefisien korelasi berganda

   Yaitu :

   D = 0,540 x 100%

   = 54%

   Berdasarkan hasil perhitungan melalui analisis determinasi berganda diatas dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Puri Dajuma Beach-Eco Resort & SPA dengan kontribusi yang disumbangkan oleh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Puri Dajuma Beach-Eco Resort & SPA adalah sebesar 54% sedangkan sisanya sebesar 46% ditentukan oleh varia bellain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Variabel yang Lebih Dominan antara Lingkungan Kerja (X_1) atauMotivasi (X_2) yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di Puri Dajuma Beach-Eco Resort & SPA

   Untuk mengetahui variabel mana yang lebih dominan antara lingkungan kerja atau motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di Puri Dajuma Beach-Eco Resort & SPA dianalisis melalui koefisien regresi berganda (β) yaitu koefisien regresi β_1X_1 dan β_2X_2. Koefisien regresi β_1X_1 (lingkungan kerja) sebesar 0,511, sedangkan koefisien regresi β_2X_2 (motivasi) sebesar 0,304. Hal ini membuktikan bahwa koefisien regresi X_1=0,511 >koefisien regresi X_2=0,304.

   Berdasarkan hasil tersebut didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan motivasi(X_2) dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y) di Puri Dajuma Beach-Eco Resort& SPA.

Simpulan

1. Lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Puri Dajuma Beach-Eco Resort & SPA. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi B yang bernilai positif yaitu 0,531.
2. Motivasi (X_2) memiliki pengaruh secaraparsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Puri Dajuma Beach-Eco Resort & SPA. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi B yang bernilai positif yaitu 0,488.
3. Lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Puri Dajuma Beach-Eco Resort & SPA. Hal ini dapat dilihat dari F_{hitung} dengan nilai 21,086 yang lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai 3,19.
4. Lingkungan Kerja (X_1)dan motivasi (X_2) berpengaruh sebesar 54% terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji determinasi R Square ($D= R^2 \times 100\%$).
5. Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan , dilihat dari koefesien Beta (X_1)>(X_2).

Saran

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang penting di dalam peningkatan kinerja karyawan di Puri Dajuma Beach-Eco Resort & SPA, sehingga pihak hotel atau pihak manajemen harus memperhatikan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan. Pengecekan secara berkala terhadap fasilitas-fasilitas hotel serta memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam mendukung karyawan dalam bekerja sangat diperlukan,s ehingga karyawan dapat bekerja maksimal dalam melakukan tugas-tugasnya.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena motivasi merupakan suatu bentuk dukungan dari perusahaan terhadap prestasi kerja yang telah dicapai karyawan. Motivasi yang diberikan pihak manajemen harus adil dan merata sesuai prestasi dan kinerja masing –masing karyawan.
3. Pihak manajemen sebaiknya memberikan informasi kepada karyawan tentang *service charge*yang diperoleh setiap bulannya. Selain itu, pihak manajemen harus bersikap terbuka tentang kriteria kinerja seperti apa yang harus dicapai oleh karyawan untuk memperoleh motivasi dari perusahaan baik berupa bonus, penghargaan , paket liburan dan lain-lain.
4. Sebagai referensi untuk peneliti berikutnya yang menggunakan variabel lain seperti, kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen dan lain sebagainya dan memperluas objek penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

Daftar Pustaka

Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arini, P 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Harper Kuta. Badung. Kampus STIPAR Triatma Jaya

Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.* Semarang: Universitas Diponegoro. Edisi kelima.

Ghozali, I. 2012. *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Hanggraeni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Hasibuan, M. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Angkasa.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Nitisemito, S.Alex. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prayudi, K. 2010. *Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan The Westin Resort Nusa Dua Bali.* Badung : STIPAR Triatma Jaya.

Priyatno, D. 2008. *Realibilitas dan Validitas*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Septiutari, D 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Le Jardin Villas Seminyak*. Badung: STIPAR Triatma Jaya.

Simmamora. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Sistikata untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*(cetakan ke14). Bandung: Alfabeta

Sugiono. 2012. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif,* Kualitatif*, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.