

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Front Office di FAR Bali

Ni Putu Diandra Parasara¹, I Wayan Jata², Clearesta Adinda³, Ni Desak Made Santi Diwyartha⁴

¹ Politeknik Pariwisata Bali dan diandraparasara@gmail.com

² Politeknik Pariwisata Bali dan iwayanjata@gmail.com

³ Politeknik Pariwisata Bali dan clearestaadinda12@gmail.com

⁴ Politeknik Pariwisata Bali dan santidiwyartha@yahoo.com

ABSTRAK

Industri perhotelan di Bali menghadapi persaingan yang semakin ketat seiring dengan meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan domestik maupun mancanegara. Kondisi ini menuntut setiap hotel, khususnya hotel berbintang lima seperti FAR Bali, untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan guna memenuhi ekspektasi tamu. Salah satu aspek penting dalam pelayanan hotel adalah kinerja karyawan front office yang berperan dalam menciptakan kesan pertama terhadap tamu. Mengingat pentingnya peran tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan front office di FAR Bali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk memperoleh data dari responden. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang dibagikan kepada 33 karyawan front office sebagai sampel penelitian. Terdapat tiga variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel tersebut. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat melihat seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan keinginan untuk berkembang terbukti dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif – baik dari segi fisik maupun psikologis mampu menjaga semangat dan efektivitas kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi serta perbaikan kondisi lingkungan kerja merupakan strategi penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada bagian front office. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen hotel dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia secara lebih optimal.

Kata Kunci: *Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan Front Office, Industri Perhotelan, FAR Bali*

ABSTRACT

The hospitality industry in Bali is experiencing heightened competition due to the steady rise in tourist arrivals, compelling five-star hotels, including FAR Bali, to deliver exceptional service quality. Front office employees are instrumental in shaping the guest's first impression, making their performance a critical aspect of overall service excellence. This study aims to investigate the extent to which motivation and the work environment affect the performance of front office employees at FAR Bali. This research employs a quantitative approach using the survey method, where questionnaires were distributed to 33 front office employees. The study focuses on three variables: work motivation (X1), work environment (X2), and employee performance (Y). The data collected were analyzed using multiple linear regression to determine the strength and significance of the relationships among these variables. This method helps to reveal both the individual and combined effects of the independent variables on performance outcomes. The findings indicate that both motivation and the work environment significantly and positively influence employee performance, both individually and simultaneously. Intrinsic motivation, such as a strong sense of responsibility and the desire for self-growth, enhances productivity. Moreover, a work environment that supports employees physically and psychologically contributes to sustained enthusiasm and effectiveness. Thus, boosting motivation and improving workplace conditions are essential strategies to enhance employee performance, especially in the front office. This research provides practical insights for hotel management in developing effective human resource strategies.

Keywords: *Motivation, Work Environment, Front Office Employee Performance, Hospitality Industry, FAR Bali*

PENDAHULUAN

Bali merupakan destinasi pariwisata internasional yang terkenal karena keindahan alam, budaya, dan keramahannya. Pertumbuhan sektor pariwisata mendorong peningkatan kebutuhan akan layanan akomodasi berkualitas, seperti hotel, restoran, dan transportasi. Meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan berdampak positif pada ekonomi dan memperkuat sektor pendukung pariwisata (Gede et al., 2021). Namun, pertumbuhan hotel berbintang, terutama bintang lima, lebih cepat dibanding pertumbuhan wisatawan, menciptakan persaingan ketat (Wijaya et al., 2021). Untuk tetap kompetitif, hotel harus menjaga kualitas layanan, terutama melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang strategis. SDM memainkan peran kunci dalam berbagai lini operasional hotel seperti front office, housekeeping, dan food & beverage.

Menurut Bailey et al. (2023), pengelolaan SDM yang efektif harus selaras dengan strategi bisnis, termasuk rekrutmen, pelatihan, dan motivasi kerja. Karyawan yang kompeten dan termotivasi memberikan kontribusi signifikan terhadap kepuasan tamu. Auliana & Nurashiah (2021) menekankan bahwa manajemen SDM strategis meningkatkan kinerja organisasi melalui keselarasan tujuan dan peran SDM. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mencakup keterampilan, pengalaman, motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan (Yuritanto, 2022; Sjarifudin et al., 2025).

Budaya kerja yang positif dan kepemimpinan yang efektif meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Dalam industri perhotelan, terutama front office, kinerja tercermin dari kemampuan memenuhi ekspektasi tamu, menangani keluhan, dan menciptakan pengalaman yang menyenangkan. Contoh nyata adalah FAR Bali, Ubud, yang mengelola 198 karyawan dan dikenal dengan kualitas pelayanan bintang lima. Di saat musim ramai, jumlah karyawan tidak selalu sebanding dengan jumlah tamu, menyebabkan tekanan kerja yang tinggi dan penurunan kinerja. Data *Employee Standard Testing* dari tahun 2020 hingga 2024 memperlihatkan hasil evaluasi bulanan dari Januari hingga Desember selama lima tahun. Dari data tersebut, terlihat bahwa departemen front office memiliki jumlah rata-rata nilai yang diperoleh (average testing score) merupakan nilai terendah jika dibandingkan departemen lainnya. Secara lebih rinci, nilai rata-rata untuk posisi *front desk* adalah 88,30, *porter* 88,90 dan *operator* mencapai 90,52. Fakta ini menunjukkan adanya potensi peningkatan yang perlu ditindaklanjuti dengan strategi pengembangan kinerja yang lebih tepat sasaran.

Hal ini berdampak pada kepuasan tamu dan reputasi hotel. Oleh karena itu, hotel perlu menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan beban operasional, khususnya saat high season. Evaluasi kinerja yang objektif dan sistematis juga penting dalam meningkatkan performa karyawan (Hasyim et al., 2020; Zulkarnain et al., 2024). Evaluasi berbasis kriteria jelas memungkinkan pengembangan karyawan melalui umpan balik, meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Uraian ini mendorong penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di FAR Bali.

Kerangka penelitian dalam penelitian ini didasarkan pada hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Motivasi menggambarkan dorongan internal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka, yang dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti insentif atau pengakuan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Di sisi lain,

lingkungan kerja berperan penting dalam menciptakan suasana yang mendukung produktivitas dan kenyamanan karyawan. Lingkungan yang kondusif, baik secara fisik maupun sosial, dapat memperbaiki kualitas kerja dan memperkuat hubungan interpersonal di antara karyawan, yang turut berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan bagaimana kedua faktor tersebut saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di FAR Bali.

LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Manusia

SDM adalah individu dalam organisasi yang menjadi penggerak utama dan aset penting yang perlu dikembangkan. Manajemen SDM bertujuan mengelola tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi, memperhatikan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan perusahaan (Darmadi, 2022; Mappamiring et al., 2020). Menurut Hasibuan (2017), manajemen SDM mencakup: penetapan jumlah dan kualitas tenaga kerja, proses seleksi dan penempatan karyawan, program kesejahteraan dan pengembangan, peramalan kebutuhan SDM, kepatuhan pada hukum ketenagakerjaan, pendidikan, pelatihan, penilaian, mutasi, hingga pensiun. Kesimpulannya, SDM tidak hanya membutuhkan keterampilan teknis, tetapi juga sikap, etika, dan komitmen kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

B. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan target atau standar yang telah ditentukan (Rivai, 2020). Kinerja dipengaruhi oleh kehadiran, gaji, insentif, dan motivasi (Ahmad et al., 2020; Pusparani, 2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak (dalam Pusparani, 2021): kualitas dan kemampuan pegawai, sarana pendukung (alat, teknologi, fasilitas), dan supra sarana (infrastruktur dan sumber daya organisasi). Indikator Kinerja (Setyawati, 2024) meliputi kuantitas & kualitas hasil kerja, efisiensi, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kreativitas, kejujuran.

C. Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu bekerja untuk mencapai tujuan (Nur Ash Shidiq & Azizah, 2019; Susilo et al., 2023). Faktor yang Mempengaruhi motivasi menurut teori dua faktor Herzberg (dalam Sunarya, 2022): Faktor Higiene: kebutuhan fisik & kenyamanan dan Faktor Motivator: penghargaan & kepuasan kerja. Dimensi & Indikator motivasi (Siagian dalam Sitanggang, 2021): Motivasi Intrinsik: Daya pendorong, Kerelaan. Keahlian & keterampilan, Tanggung jawab. Tujuan. Motivasi Ekstrinsik: Kemauan, Kewajiban.

D. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan sosial di sekitar karyawan saat bekerja yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi tugas (Fillipo et al., 2022; Zulher, 2020). Faktor

Lingkungan kerja terbagi menjadi: Fisik: suhu, pencahayaan, kebersihan, tata ruang. Non-fisik: hubungan kerja, komunikasi, budaya organisasi (Aulia & Baskoro, 2022). Dimensi dan indikator lingkungan kerja (Dehotman, 2020), terdiri dari fisik: penerangan, suhu udara, kebisingan, warna ruang, dan ruang gerak. Non-Fisik: terdiri dari kemampuan bekerja optimal, dan hubungan antar pegawai.

E. Kerangka Penelitian

Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi mendorong karyawan bekerja secara optimal, sedangkan lingkungan kerja menciptakan suasana yang mendukung produktivitas. Interaksi kedua variabel ini diharapkan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner, mulai dari November 2024 hingga April 2025. Menurut Sugiyono (2018:14), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik. Data kuantitatif ini akan digunakan untuk mengukur variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2022), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menjawab serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang telah ditulis. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup yang ditujukan kepada karyawan front office di FAR Bali untuk mengumpulkan data yang relevan dan akurat dari responden guna mendukung penelitian. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk memahami persepsi, opini, atau pengalaman responden terkait topik penelitian. Dengan data ini, peneliti dapat menganalisis dan menjawab pertanyaan penelitian serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penilaian kuesioner berdasarkan tanggapan responden menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2022), skala ini dapat digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan pandangan individu atau kelompok terkait peristiwa sosial. Dari skala tersebut, variabel akan diubah menjadi indikator variabel, kemudian indikator-indikator tersebut disusun menjadi konsensus untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan dan pernyataan. Berikut adalah instrumen skala Likert yang terdiri dari pernyataan. Kuesioner tersebut memuat 33 butir pertanyaan yang disusun berdasarkan skala empat pilihan dan diadaptasi dari penelitian sebelumnya. Instrumen dalam penelitian harus memiliki tingkat ketepatan yang tinggi agar hasil pengukuran benar-benar mencerminkan apa yang dimaksud. Suatu alat ukur dikatakan tepat apabila menghasilkan data yang konsisten dan stabil dalam berbagai kondisi. Oleh karena itu, instrumen penelitian harus memenuhi dua syarat penting, yaitu validitas dan reliabilitas.

Uji validitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar valid atau akurat (Sugiyono, 2019b). Uji ini bertujuan untuk menilai apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur dengan tepat apa yang ingin diukur. Proses pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk derajat kebebasan (df) = $n-2$ (di mana n adalah jumlah sampel). Kriteria untuk menguji validitas data

dalam penelitian ini adalah: Jika r hitung lebih besar dari r tabel (pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5%), maka kuesioner tersebut dianggap valid. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel (pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5%), maka kuesioner tersebut dianggap tidak valid.

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai apakah hasil data atau temuan tetap konsisten dan stabil seiring berjalannya waktu. Sebuah alat ukur dianggap reliabel jika pengukuran yang dilakukan menghasilkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2019b). Jawaban yang diberikan oleh responden dianggap reliabel jika mereka memberikan jawaban yang konsisten dan tidak acak. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan menggunakan skala bertingkat. Reliabilitas mengacu pada kemampuan suatu instrumen untuk menunjukkan kestabilan dan konsistensi dalam mengukur suatu konsep, dengan syarat nilai Cronbach's alpha harus lebih besar dari 0,6 agar instrumen tersebut dapat dianggap reliabel (Sugiyono, 2013). Jika nilai alpha lebih dari 0,6, maka reliabilitas dianggap mencukupi (sufficient reliability), sedangkan jika alpha kurang dari 0,6, ini menunjukkan bahwa seluruh item tidak reliabel. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh elemen, baik objek maupun subjek. Populasi penelitian terdiri dari karyawan front office yang bekerja di FAR Bali. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai sumber data utama dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel berfungsi untuk merepresentasikan keseluruhan populasi. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan merupakan seluruh karyawan front office di FAR Bali, yaitu sejumlah 37 orang.

Menurut Sugiyono (2022), operasional variabel adalah suatu bentuk variabel yang diidentifikasi oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi dan menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis variabel, yaitu: Variabel Bebas: motivasi (X_1) dan juga kinerja karyawan (X_2), Variabel Terikat: kinerja karyawan (Y). Untuk memperjelas pengukuran dan penerapan variabel dalam penelitian ini, berikut disajikan definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan. (Syafriana & Manik, 2020) motivasi (X_1) diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang kerjas atau lemah. Motivasi Intrinsik (Siagian dalam Sitanggang, 2021) merujuk pada adanya dorongan untuk mencapai hasil terbaik, rela membantu tanpa paksaan, aktif mengembangkan kemampuan, menyelesaikan tugas dengan efisien, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan dan peran yang ditetapkan, dan menetapkan dan mengejar target kerja. Motivasi ekstrinsik merujuk pada bersemangat menjalankan tugas, dan mengerjakan pekerjaan sesuai kewajiban yang ditetapkan. Lingkungan kerja (X_2) adalah keadaan di sekitar karyawan pada saat melakukannya tugasnya yang dipengaruhi situasi kepada karyawan untuk mengurus bisnis perusahaan karena lingkungan kerja memegang peranan penting bagi karyawan tugas dapat diselesaikan secara efektif dan efisien (Fillipo et al., 2022). Kinerja (Y) merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai, 2020). Kinerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi, disiplin, inisiatif, kepemimpinan, kreativitas, ketelitian, kejujuran.

Teknik Analisis Data mencakup Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Berganda. Pada Uji Asumsi Klasik, data yang diperoleh dari kuesioner akan diorganisasikan dalam bentuk tabel dan grafik untuk memudahkan analisis, diantaranya: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui apakah

data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal, dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov. Jika nilai One Sample Kolmogorov Smirnov lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka data dianggap normal. Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2018:107). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah yang memiliki nilai VIF < 10 dan angka tolerance $> 0,1$. Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance $< 0,1$, maka gejala multikolinearitas terjadi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, digunakan uji gletser, yang meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan adalah: Jika nilai p-value $\geq 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas. Jika p-value $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti terdapat masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengkaji hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk mengeksplorasi pola hubungan yang belum sepenuhnya dipahami atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks (Muhidin & Abdurahman, 2017). Analisis regresi linear berganda mencakup Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test), Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Priyastama, 2017). Uji F merupakan uji yang dilakukan untuk menilai pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model. Uji ini digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen (X) terhadap variasi (kenaikan atau penurunan) variabel dependen (Y) (Imron, 2019). Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol hingga satu, yang secara matematis dinyatakan dengan $0 < R^2 < 1$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien terkecil yang didapat dari suatu indikator variabel adalah 0,409. Nilai koefisien terbesar adalah 0,877 Nilai keseluruhan 33 butir pernyataan yang merupakan indikator dari variabel bebas dan terikat dari penelitian ini dan seluruh pernyataan bersifat valid karena memiliki nilai koefisien di atas 0,2746 (Arikunto, 2010: 384). Sifat valid ini berarti bahwa alat ukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat dalam melakukan fungsi pengukurannya dan pernyataan yang diukur memang benar-benar indikator yang tepat untuk diteliti.

Nilai rata-rata cronbach's alpha pada variabel Motivasi adalah 0,724, Lingkungan Kerja adalah 0,819, dan Kinerja Karyawan adalah 0,838. Seluruh nilai rata-rata tersebut lebih besar dari 0,60, maka dapat diinterpretasikan bahwa seluruh butir pernyataan dari seluruh variabel penelitian memenuhi asumsi reliabilitas data. Reliabilitas data menunjukkan bahwa hasil uji tersebut akurat dan konsisten dalam mengukur Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dengan menggunakan alat ukur yang sama bila dilakukan pada waktu dan kesempatan yang berbeda secara berulang.

Hasil Analisis Deskriptif bertujuan untuk dapat mendeskripsikan data mengenai pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Data yang digunakan pada analisis adalah karakteristik dari responden dan variabel dalam penelitian ini. Kuesioner disebarkan kepada 37 orang responden dengan hasil 37 responden yang menjawab dengan lengkap seluruh pernyataan yang telah diberikan. Berikut perhitungan analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini yang terdapat karakteristik responden dan deskripsi variabel penelitian.

Karakteristik responden dikumpulkan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa bekerja dan jabatan sebagai gambaran umum mengenai profil responden yang terlibat dalam penelitian. Informasi tersebut juga membantu dalam memahami latar belakang responden yang mungkin memengaruhi persepsi dan jawaban mereka terhadap kuesioner. Responden terdiri dari jenis kelamin pria dan wanita. Jenis kelamin didominasi dengan jenis kelamin pria sebanyak 23 orang (62,16%). Sedangkan untuk jenis kelamin wanita sebanyak 14 orang (37,84%). Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi dengan responden berjenis kelamin pria. Berdasarkan usia responden terbagi menjadi empat rentang usia. Responden didominasi dengan rentang usia 21 sampai 30 tahun dengan jumlah sebanyak 15 orang (40,54%), kemudian responden dengan rentang usia 31 sampai dengan 40 tahun dengan jumlah sebanyak 10 orang (27,03%), selanjutnya responden dengan rentang usia 41 sampai dengan 50 tahun dengan jumlah sebanyak 8 orang (21,62%) dan terakhir responden dengan rentang usia diatas 50 tahun dengan jumlah sebanyak 4 orang (10,81%). Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan rentang usia 21 sampai dengan 30 tahun.

Berdasarkan Masa Bekerja responden terbagi menjadi tujuh kategori Masa Bekerja. Responden didominasi dengan Masa Bekerja selama 1 sampai dengan 5 tahun dengan jumlah 14 orang (37,84%), selanjutnya responden dengan Masa Bekerja diatas 25 tahun berjumlah 8 orang (21,62%), kemudian responden dengan Masa Bekerja 6 sampai 10 tahun dan 21 sampai 25 tahun masing-masing berjumlah 4 orang (10,81%), selanjutnya responden dengan masa bekerja 16 sampai dengan 20 tahun berjumlah 3 orang (8,11%) dan terakhir responden dengan Masa Bekerja 11 sampai 15 tahun dan dibawah 1 tahun masing-masing berjumlah 2 orang (5,41%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja antara 1 hingga 5 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan dengan pengalaman kerja yang tergolong awal hingga menengah dalam perusahaan.

Berdasarkan Jabatan responden terbagi menjadi lima kategori Jabatan. Responden didominasi dengan Jabatan sebagai Porter dengan jumlah 11 orang (29,73%), kemudian responden dengan Jabatan sebagai Guest Service Officer sebanyak 9 orang (24,32%), selanjutnya responden dengan Jabatan sebagai Concierge sebanyak 7 orang (18,92%), kemudian responden dengan Jabatan sebagai Assistant Manager sebanyak 6 orang (16,22%) dan sisanya dengan Jabatan sebagai Operator dengan jumlah 4 orang (10,81%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan jabatan sebagai Porter, yang mencerminkan bahwa mayoritas data berasal dari karyawan level operasional yang berhubungan langsung dengan pelayanan tamu.

A. Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Motivasi (X1).

Tabulasi jawaban responden mengenai pernyataan Motivasi menggambarkan distribusi frekuensi dari setiap pernyataan yang diberikan kepada responden terkait motivasi kerja. Melalui

data ini, dapat diketahui sejauh mana tingkat motivasi karyawan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dalam penelitian. jawaban responden terkait 8 pernyataan tentang Motivasi (X1). Rata-rata tertinggi untuk variabel Motivasi (X1) yaitu pada pernyataan ke-6 sebesar 3,43 yaitu "Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas dan pekerjaan yang sudah ditetapkan". Sebagian besar karyawan tetap menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan meskipun berada dalam tekanan tinggi. Hal ini menunjukkan adanya komitmen profesional yang masih kuat di kalangan karyawan, yang mungkin terbentuk dari pengalaman kerja jangka panjang dan budaya kerja yang sudah melekat di resort bintang lima. Sedangkan rata-rata terendah yaitu pada pernyataan ke-4 sebesar 1,76 yaitu "Saya aktif mencari kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan Saya.". Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa banyak karyawan, terutama yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun, merasa tidak perlu lagi meningkatkan kompetensi atau mengejar promosi. Mereka merasa posisi yang saat ini dijalani sudah cukup, sehingga keinginan untuk berkembang menurun.

Rata-rata nilai dari variabel Motivasi (X1) secara keseluruhan sebesar 2,52 berarti Motivasi Di Departemen Front office di FAR Bali. berada pada interval 1,81 – 2,60 dengan kategori kurang baik. Motivasi karyawan di Front office FAR Bali. terlihat stagnan pada aspek pengembangan diri. Meskipun tanggung jawab kerja masih dijalankan dengan baik, dorongan untuk tumbuh dan bersaing menurun seiring dengan rasa puas terhadap posisi saat ini. Minimnya partisipasi dalam program apresiasi seperti Employee of the Month menjadi salah satu indikator nyata rendahnya motivasi intrinsik. Strategi insentif baru dan rotasi pekerjaan mungkin diperlukan untuk mendorong kembali semangat berprestasi.

B. Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Lingkungan Kerja (X2).

Tabulasi jawaban responden mengenai pernyataan Lingkungan Kerja jawaban responden terkait 7 pernyataan tentang Lingkungan Kerja (X2). Rata-rata tertinggi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu pada pernyataan ke-7 sebesar 3,78 yaitu "Hubungan dan komunikasi Saya dengan rekan kerja berjalan harmonis dan mendukung kerja sama". Meskipun fasilitas fisik tidak ideal, hubungan interpersonal antarkaryawan tetap berjalan dengan baik dan kolaboratif. Hal ini menjadi kekuatan yang menjaga kelangsungan operasional dalam tekanan kerja tinggi. Sedangkan rata-rata terendah yaitu pada pernyataan ke-5 sebesar 1,54 yaitu "Tata letak dan fasilitas di ruang kerja memungkinkan Saya bergerak dengan mudah saat bekerja". Hal ini sejalan dengan kondisi di lapangan, di mana ruang operator dan back office memiliki luas sangat terbatas (masing-masing sekitar 3x1,5 m dan 2x3 m), serta dipenuhi oleh lemari, komputer, dan perangkat lainnya. Kondisi fisik ruang yang sempit menghambat kenyamanan dan fleksibilitas gerak karyawan, terutama dalam situasi beban kerja tinggi.

Rata-rata nilai dari variabel Lingkungan Kerja (X2) secara keseluruhan sebesar 2,52 berarti Lingkungan Kerja Di Departemen Front office di FAR Bali. berada pada interval 1,81 – 2,60 dengan kategori Kurang Baik. Lingkungan kerja di departemen Front office memiliki tantangan utama pada keterbatasan ruang fisik yang berdampak pada kenyamanan dan efisiensi kerja. Meskipun demikian, iklim sosial antarpegawai yang mendukung menjadi faktor penyeimbang. Perlu dilakukan evaluasi fasilitas kerja untuk menciptakan lingkungan yang ergonomis agar motivasi dan produktivitas dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

C. Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Kinerja Karyawan (Y).

Tabulasi jawaban responden mengenai pernyataan Kinerja Karyawan menyajikan distribusi frekuensi dari setiap pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Melalui data tersebut, dapat dianalisis sejauh mana responden menilai pencapaian kinerja berdasarkan indikator yang telah ditentukan. Jawaban responden terkait 12 pernyataan tentang Kinerja Karyawan (Y). Rata-rata terendah untuk pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,92 terdapat pada pernyataan ke-10 yaitu "Saya aktif dalam mencari peluang untuk membuat hasil kerja lebih optimal". Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa cukup dengan posisi mereka saat ini, sehingga tidak lagi termotivasi untuk berinovasi atau meningkatkan hasil kerja. Keengganan mengikuti program seperti Employee of the Month, serta sikap pasif terhadap peluang promosi, mencerminkan penurunan inisiatif dalam bekerja.

Sedangkan rata-rata tertinggi pada pernyataan ke-7 dengan nilai rata-rata 3,68 yaitu "Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan". Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Front office di FAR Bali tetap menjaga kedisiplinan waktu sebagai bagian dari etika kerja profesional. Budaya kerja di hotel bintang lima yang mengutamakan ketepatan dan tanggung jawab menjadi faktor utama yang mendukung konsistensi ini.

Rata-rata nilai dari variabel Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan sebesar 2,51 berarti Kinerja Karyawan secara keseluruhan Di Departemen Front office di FAR Bali berada pada interval 1,81 – 2,60 dengan kategori Kurang Baik. Kinerja karyawan Front office menunjukkan kekuatan dalam aspek kedisiplinan dan kepatuhan terhadap jam kerja, yang menjadi bagian penting dalam industri perhotelan. Namun, rendahnya inisiatif dalam mengoptimalkan hasil kerja mengindikasikan perlunya strategi penyegaran motivasi kerja. Pengembangan sistem penghargaan yang lebih relevan dan penataan ulang beban kerja dapat menjadi solusi untuk meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Uji Asumsi Klasik mencakup uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Hal ini penting karena uji t dalam analisis regresi mengasumsikan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian, pengujian ini menjadi langkah awal yang krusial untuk memastikan validitas hasil analisis regresi. Hasil uji normalitas nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov- smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Data berdistribusi normal artinya data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat normal yang dilihat sebaran data pada masing-masing variabel tidak memiliki perbedaan nilai yang signifikan, sehingga penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan uji berikutnya.

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu ke pengamat lain tetap maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser dengan ketentuan nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi, begitu pula sebaliknya. Hasil uji heterokedastisitas dari nilai signifikansi (Sig.) menunjukkan bahwa semua data memiliki nilai signifikan diatas 0,05 yaitu 0,642 untuk Motivasi dan 0,165 untuk Lingkungan Kerja, maka hal ini sejalan dengan syarat uji heterokedastisitas yaitu penelitian ini terbebas dari gejala heterokedastisitas.

Hasil Uji Multikolinearitas nilai VIF untuk variabel Motivasi adalah 1,127 dengan nilai Tolerance sebesar 0,888. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja juga memiliki nilai VIF sebesar 1,127 dan Tolerance sebesar 0,888. Karena seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10 dan nilai Tolerance di atas 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi. Hasil ini menunjukkan bahwa antarvariabel bebas tidak saling memengaruhi secara kuat, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan.

D. Analisis Data

Perhitungan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan statistika SPSS version 26 for Windows. Setelah menggunakan SPSS maka akan diperoleh hasil olahan yang nantinya akan dijelaskan sehingga diperoleh suatu kesimpulan.

Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui perubahan Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh Motivasi dan Lingkungan Kerja. Hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS version 26 for Windows memperlihatkan nilai konstanta sebesar 10,158, koefisien regresi Motivasi sebesar 1,243, koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,567. Berdasarkan nilai konstanta dan nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut; $Y = 10,158 + 1,243 X_1 + 0,567 X_2$.

Berdasarkan perhitungan dengan rumus $Y = a + b_1 + b_2$ diperoleh persamaan garis regresi linier berganda memberikan informasi bahwa: Nilai Konstanta = 10,158. artinya jika variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja ditiadakan maka Kinerja Karyawan bernilai sebanyak 10,158. Bila nilai variabel bebas Motivasi dan Lingkungan Kerja meningkat, maka variabel terikat (Kinerja Karyawan) akan mengalami perubahan.

Motivasi (X_1) = 1,243. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebanyak 1,243 artinya jika Motivasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lainnya tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,243. Koefisien Motivasi bernilai positif artinya antara Motivasi dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang searah. Kenaikan Motivasi akan mengakibatkan peningkatan pada Kinerja Karyawan.

Lingkungan Kerja (X_2) = 0,567. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebanyak 0,567 artinya jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lainnya tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,567. Koefisien Lingkungan Kerja bernilai positif artinya antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang searah. Kenaikan Lingkungan Kerja akan mengakibatkan peningkatan pada Kinerja Karyawan.

Uji t. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja secara individu/parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Dasar dari pengambilan uji t ini terdiri dari dua pertimbangan yaitu perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dan berdasarkan nilai signifikansi. uji t sebagai berikut; nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,372 > 1,690$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Front office di FAR Bali.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama/simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dasar pengambilan keputusan uji F terdiri dari dua pertimbangan, yaitu perbandingan nilai F hitung dengan F tabel dan berdasarkan nilai signifikansi. Data hasil uji F F_{tabel} , level of signifikancy yang digunakan dalam pengujian ini

adalah sebesar 0,05 atau $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df_1 = k - 1$ dan derajat kebebasan penyebut $df_2 = n - k$. Nilai $n = 37$ dan $k = 2$, maka $df_1 = 2 - 1 = 1$ dan $df_2 = 37 - 2 = 35$. Besarnya $F_{tabel} = F(\alpha, df_1/df_2)$ sehingga nilai yang dicari adalah $f(0,05;1/35)$. Berdasarkan tabel distribusi F, nilai $F_{tabel} = 4,12$ (Arikunto, 2010). Dengan nilai F_{hitung} sebesar 28,485, berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 28,485 > 4,12$ dan signifikansi $< \alpha = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji F ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Front office di FAR Bali.

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya persentase variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Nilai R square yang diperoleh dari hasil analisis adalah memiliki arti bahwa variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas sebanyak 62,6% ($0,626 \times 100\%$) dan sisanya sebesar 37,4% ($100\% - 62,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Menurut teori Ghazali (2013:95), jika interval koefisien determinasi berada diantara 60% - 79,9% maka koefisien determinasi tersebut dapat dikatakan kuat. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 62,6% maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas berpengaruh kuat terhadap variabel terikat.

Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh kuat terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Front office di FAR Bali dibandingkan dengan variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan Front office di FAR Bali. Kedua variabel ini terbukti memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam membentuk performa kerja karyawan, terutama dalam aspek tanggung jawab dan kedisiplinan. Dengan demikian, manajemen perlu menyadari bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis atau kedisiplinan karyawan, tetapi juga pada upaya berkelanjutan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta membangun kembali semangat dan motivasi kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui perbaikan fasilitas kerja, peninjauan kembali sistem insentif, serta program pengembangan karyawan yang bersifat mendorong partisipasi aktif dan peningkatan kualitas kerja secara menyeluruh.

Sumbangan Efektif (SE) dari masing-masing Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat. Pengolahan data penelitian ini juga menghasilkan nilai sumbangan efektif dari masing-masing variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan front office. Sumbangan Efektif pada masing masing variabel dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Yang mana hasilnya nanti berupa persentase dan jika dijumlahkan akan sama hasilnya dengan koefisien determinasi atau R square (r^2). Untuk memperoleh hasil ini diperlukan hasil analisis korelasi dan analisis regresi linier. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap variabel bebas mempunyai kontribusi yang berbeda dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Motivasi memiliki kontribusi sebesar 49,79% dan Lingkungan Kerja memiliki kontribusi sebesar 12,83%. Angka tersebut menunjukkan bahwa Motivasi memiliki kontribusi pengaruh paling besar kepada Kinerja Karyawan dibandingkan dengan variabel X lainnya. Keseluruhan kontribusi dari 2 (dua) variabel bebas yang digunakan untuk penelitian ini jika dijumlahkan maka menjadi sebesar 62,62%, sedangkan sisanya sebesar 37,38% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan Variabel Motivasi (X1).

Rata-rata nilai dari variabel Motivasi (X1) secara keseluruhan sebesar 2,52 berarti Motivasi Di Departemen Front office di FAR Bali. berada pada interval 1,81 – 2,60 dengan kategori kurang baik. Rata-rata tertinggi untuk variabel Motivasi (X1) yaitu pada pernyataan ke- 6 sebesar 3,43 yaitu “Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas dan pekerjaan yang sudah ditetapkan”. Sedangkan rata-rata terendah yaitu pada pernyataan ke-4 sebesar 1,76 yaitu “Saya aktif mencari kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan Saya.”. Motivasi karyawan di Front office FAR Bali terlihat stagnan pada aspek pengembangan diri. Meskipun tanggung jawab kerja masih dijalankan dengan baik, dorongan untuk tumbuh dan bersaing menurun seiring dengan rasa puas terhadap posisi saat ini. Minimnya partisipasi dalam program apresiasi seperti Employee of the Month menjadi salah satu indikator nyata rendahnya motivasi intrinsik. Strategi insentif baru dan rotasi pekerjaan mungkin diperlukan untuk mendorong kembali semangat berprestasi. Sebagian besar karyawan tetap menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan meskipun berada dalam tekanan tinggi. Hal ini menunjukkan adanya komitmen profesional yang masih kuat di kalangan karyawan, yang mungkin terbentuk dari pengalaman kerja jangka panjang dan budaya kerja yang sudah melekat di resort bintang lima. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa banyak karyawan, terutama yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun, merasa tidak perlu lagi meningkatkan kompetensi atau mengejar promosi. Mereka merasa posisi yang saat ini dijalani sudah cukup, sehingga keinginan untuk berkembang menurun.

Pembahasan Variabel Lingkungan Kerja (X2). Rata-rata nilai dari variabel Lingkungan Kerja (X2) secara keseluruhan sebesar 2,52 berarti Lingkungan Kerja di Departemen Front office di FAR Bali. berada pada interval 1,81 – 2,60 dengan kategori Kurang Baik. Rata-rata tertinggi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu pada pernyataan ke-7 sebesar 3,78 yaitu “Hubungan dan komunikasi Saya dengan rekan kerja berjalan harmonis dan mendukung kerja sama”. Sedangkan rata-rata terendah yaitu pada pernyataan ke-5 sebesar 1,54 yaitu “Tata letak dan fasilitas di ruang kerja memungkinkan Saya bergerak dengan mudah saat bekerja”. Lingkungan kerja di departemen Front office memiliki tantangan utama pada keterbatasan ruang fisik yang berdampak pada kenyamanan dan efisiensi kerja. Meskipun demikian, iklim sosial antarpegawai yang mendukung menjadi faktor penyeimbang. Perlu dilakukan evaluasi fasilitas kerja untuk menciptakan lingkungan yang ergonomis agar motivasi dan produktivitas dapat ditingkatkan secara berkelanjutan. Meskipun fasilitas fisik tidak ideal, hubungan interpersonal antar karyawan tetap berjalan dengan baik dan kolaboratif. Hal ini menjadi kekuatan yang menjaga kelangsungan operasional dalam tekanan kerja tinggi. Hal ini sejalan dengan kondisi di lapangan, di mana ruang operator dan back office memiliki luas sangat terbatas (masing-masing sekitar 3x1,5 m dan 2x3 m), serta dipenuhi oleh lemari, komputer, dan perangkat lainnya. Kondisi fisik ruang yang sempit menghambat kenyamanan dan fleksibilitas gerak karyawan, terutama dalam situasi beban kerja tinggi.

Pembahasan Hasil Variabel Kinerja Karyawan (Y). Rata-rata nilai dari variabel Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan sebesar 2,51 berarti Kinerja Karyawan secara keseluruhan Di Departemen Front office di FAR Bali. berada pada interval 1,81 – 2,60 dengan kategori Kurang Baik. Rata-rata terendah untuk pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,92 terdapat pada pernyataan ke-10 yaitu “Saya aktif dalam mencari peluang untuk membuat hasil kerja lebih optimal”. Sedangkan rata-rata tertinggi pada pernyataan ke-7 dengan nilai rata-rata 3,68 yaitu “Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan”. Kinerja karyawan Front office menunjukkan kekuatan dalam aspek kedisiplinan dan kepatuhan terhadap jam kerja,

yang menjadi bagian penting dalam industri perhotelan. Namun, rendahnya inisiatif dalam mengoptimalkan hasil kerja mengindikasikan perlunya strategi penyegaran motivasi kerja. Pengembangan sistem penghargaan yang lebih relevan dan penataan ulang beban kerja dapat menjadi solusi untuk meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa cukup dengan posisi mereka saat ini, sehingga tidak lagi termotivasi untuk berinovasi atau meningkatkan hasil kerja. Keengganan mengikuti program seperti Employee of the Month, serta sikap pasif terhadap peluang promosi, mencerminkan penurunan inisiatif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Front office di FAR Bali tetap menjaga kedisiplinan waktu sebagai bagian dari etika kerja profesional. Budaya kerja di hotel bintang lima yang mengutamakan ketepatan dan tanggung jawab menjadi faktor utama yang mendukung konsistensi ini.

Pembahasan Hasil Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini, Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Front office di FAR Bali. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t untuk variabel Motivasi dengan nilai thitung > ttabel yaitu $5,955 > 1,690$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,000 < 0,05$. Nilai β dari Motivasi adalah 1,243 yang berarti jika Motivasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lainnya tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan. Secara garis besar, rumusan masalah telah terjawab sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan.

Pembahasan Hasil Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini, Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Front office di FAR Bali. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja dengan nilai thitung > ttabel yaitu $2,372 > 1,690$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,023 < 0,05$. Nilai β dari Lingkungan Kerja adalah 0,567 yang berarti jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lainnya tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan. Secara garis besar, rumusan masalah telah terjawab sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan.

Pembahasan Hasil Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini, Motivasi dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Front office di FAR Bali. Hal ini dibuktikan oleh uji F dimana nilai Fhitung > Ftabel yaitu $28,485 > 4,12$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,000 < 0,05$. Secara garis besar, rumusan masalah telah terjawab sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Motivasi dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh kuat terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dilihat dari hasil uji koefisien determinasi bahwa variabel Motivasi memiliki kontribusi sebesar 62,6% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan selain Motivasi dan Lingkungan Kerja yakni kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, pelatihan dan pengembangan, sistem penghargaan (reward), kejelasan peran, keterlibatan kerja (job involvement), serta komunikasi organisasi yang efektif.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan et al., (2024), Putra, (2023), Leona & Dewi, (2024), Asmaniati et al., (2023), Abdan & Prawitowati, (2023) dan Sukpti et al., (2024) yang menyatakan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan ketika Motivasi meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat karena memiliki pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan begitu juga dengan Lingkungan Kerja meningkat maka

Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat. Dengan demikian, manajemen perlu menyadari bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis atau kedisiplinan karyawan, tetapi juga pada upaya berkelanjutan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta membangun kembali semangat dan motivasi kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui perbaikan fasilitas kerja, peninjauan kembali sistem insentif, serta program pengembangan karyawan yang bersifat mendorong partisipasi aktif dan peningkatan kualitas kerja secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Variabel Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,955 > 1,690$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,000 < 0,05$. Motivasi (X1) bernilai positif dengan nilai β sebesar 1,243 terhadap Kinerja Karyawan, maka dengan meningkatnya Motivasi (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,372 > 1,690$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,023 < 0,05$. Lingkungan Kerja (X2) bernilai positif dengan nilai β sebesar 0,567 terhadap Kinerja Karyawan, maka dengan meningkatnya Lingkungan Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 28,485 > 4,12$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,000 < 0,05$. Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki kontribusi untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 62,6% dalam kategori kuat. Motivasi meningkat maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan begitu pula jika variabel Lingkungan Kerja meningkat maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan juga.

Saran yang diberikan mencakup manajemen disarankan untuk meninjau kembali sistem penghargaan, melakukan rotasi pekerjaan, serta menata ulang ruang kerja agar lebih nyaman dan ergonomis. Selain itu, program pelatihan dan kegiatan penguatan hubungan kerja seperti pertemuan untuk memperkuat kerja sama antar karyawan perlu dilakukan secara berkelanjutan guna meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap aspek-aspek lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Masih terdapat faktor-faktor lain di luar motivasi dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali variabel tambahan yang relevan untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh, serta menggunakan pendekatan dan metode yang berbeda agar hasil yang diperoleh lebih kaya dan mendalam.

REFERENSI

- Abdan, M. S., & Prawitowati, T. (2023). The Influence of Work Motivation, Compensation, And Work Satisfaction of Employee Performance PT. Multifortuna Sinardeltaac.id 2 *Corresponding Author. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 4).
- Ahmad, O., Harahap, T., & Sari, N. (2020). ANALISIS TINGKAT ABSENSI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. PALMANCO INTI SAWIT MEDAN. In *Jurnal Bisnis Corporate* (Vol. 5, Issue 1).

- Arbyan, A. C., & Riyanti, S. (2023). THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. In *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmianiati, F., Emier Osman, I., Swantari, A., Wicaksono, H., Hidayat, C., & Maharani, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mengaruhi Kinerja Karyawan Hotel 88 di Jakarta. *Journal of Hospitality Accommodation Management (JHAM)*, 2(1), 19–26.
- Aulia, S., & Baskoro, H. (2022). *Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kerja Karyawan KCU Pos Indonesia Malang* (Vol. 10, Issue 1).
- Auliana, S., & Nurasih, I. (2021). INTEGRASI STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK KINERJA ORGANISASI. *Februari*, 14(1), 2021.
- Bailey, C., Mankin, D., Kelliher, C., & Garavan, T. (2023). *Strategic management and strategic human resource management*.
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085.
- Dehotman, K. (2020). *Tabel 2 Data Lingkungan Kerja Pada PT Enggal Laras Langgeng*.
- Dreijerink, L., Handgraaf, M., & Antonides, G. (2022). The impact of personal motivation on perceived effort and performance of pro-environmental behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Fillipo, F., Yusianto, Y., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Auto Prima Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 107.
- Gede, I., Joendra, D., Putra, S., Karmini, N. L., & Wenagama, W. (2021). *E-JURNAL EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA*.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, P. D. P. A., Sabudi, I. N. S., & Sihombing, I. H. H. (2024). *817 Putu Diva Prayoga Adi Gunawan, I Nyoman Sukana Sabudi, Irene Hanna H. Sihombing*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasyim, S. L., Syariah, J., Nglawak, S., & Kertosono, N. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI* (Vol. 4, Issue 2).
- Husein, Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Leona, P., & Dewi, S. (2024). *The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at X Resort Bali*. 3(3).
- MAPPAMIRING, M., AKB, M., & PUTRA, A. H. P. K. (2020). What Millennial Workers Want? Turnover or Intention to Stay in Company. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 237–248.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120.
- Nur Ash Shidiq, M. R., & Azizah, S. N. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN KETEPATAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PKP- PK PT. Angkasa Pura II Persero). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 9–24.
- Pusparani, M. (2021). *FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. 2(4).
- Putra, K. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Prama Sanur Beach Bali. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(4).
- Rivai, A. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2).
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
- Setyawati, E. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NIKKATSU ELECTRIC WORKS BANDUNG SKRIPSI Diajukan sebagai Salah Satu Syarat*.
- Sitanggang, D. V. P. (2021). *UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS*.
- Sjarifudin, D., Barita, E., Tambunan, M., Haekal, J., & Saepudin, T. H. (2025). *The Effect of Talent Management and Work Motivation on Employee Performance: A Systematic Literature Review*.

- Sukapti, S., Muliawati, L., & Mahmudi. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (19th ed.)*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarya, F. R. (2022). Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg Dalam Sebuah Organisasi. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-i*, 9(3), 909–920.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Surya, J. E. (2022). Nomor 3 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya 2022. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10). www.bca.co.id.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesyra*, 6(1), 587–605.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara*, 13(1), 209– 217.
- Tauhid, K., & Pricilia, ; l. (2024). *Pengelolaan Tata Ruang Kantor Dalam Peningkatan Kenyamanan Kerja Pegawai Tata Usaha Di Mts Jamiyatul Falah* (Vol. 3).
- Zulher, Z. (2020). ANALISIS ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2).
- Zulkarnain, A., Nanda, C., & Saputri, T. (2024). *Optimizing Employee Performance Evaluation System for Performance-Based Bonus Allocation in DF Company*.