**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP**

**MOTIVASI KERJA PEGAWAI HOTEL GRAND INNA PADANG**

***The Effect Of Work Environment On***

***Work Motivation Employees Grand Inna Padang Hotel***

**Tomi Saputra, Rice Haryati**

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

E-mail:[tomisaputra296@gmail.com](mailto:tomisaputra296@gmail.com)

***ABSTRAK***

*Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan memiliki tanggung jawab dalam bekerja, pencapaian prestasi kerja, pengembangan diri dan kemandirian dalam bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi bagi instansi. Penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui indikator yang paling dominan pada variabel lingkungan kerja; (2) untuk mengetahui indikator yang paling dominan pada variabel motivasi kerja; dan (3) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Hotel Grand Inna Padang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji R2 dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa indikator yang paling dominan dari variabel lingkungan kerja adalah kebisingan dan indikator paling dominan dari variabel motivasi kerja adalah afiliasi. Persamaan regresi linier sederhana Y= 49.457+ 0.089X. Dari analisis data diperoleh nilai thitung sebesar 2.627 dengan ttabel = 2.007. Nilai thitung > nilai ttabel maka diputuskan H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Y). Berdasarkan uji koefisien determinasi (R2) diperoleh nilai R2 sebesar 0,117 yang berarti pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Y) pegawai Hotel Grand Inna Padang sebesar 11,7%.*

Kata kunci :Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Analisis regresi linier sederhana

***ABSTRACT***

*A conducive and comfortable working environment can improve employee work motivation. Motivated employees will have responsibility in working, achievement, self-development and self-reliance in work so as to contribute to the agency. This study aims: (1) to know the most dominant indicator on work environment variables; (2) to know the most dominant indicator on work motivation variable; and (3) to know the effect of work environment on work motivation of Grand Inna Padang Hotel employees. Sampling technique used is simple random sampling analysis. The analysis used in this research is simple linear regression. While hypothesis test use R2 test and t test. Based on the research results can be seen that the most dominant indicator of work environment variable is the noise and the most dominant indicator of the variable of work motivation is affiliation. Simple linear regression equation Y = 49.457 + 0.089X. From the data analysis obtained thitung value of 2.627 with ttabel = 2.007. thitung value> ttabel value then it is decided H1 accepted and H0 is rejected. Thus, it can be concluded that there is influence between work environment (X) on work motivation (Y). Based on determination coefficient test (R2) obtained value of R2 equal to 0.117 which mean influence of work environment (X) to work motivation (Y) Grand Inna Padang employee equal to 11.7%.*

Keywords: Work environment, Work motivation, Simple Linear Regression Analysis

**PENDAHULUAN**

Manajemen merupakan upaya mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki oleh perusahaan, karena karyawan memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas di perusahaan.

Perusahaan perlu memperhatikan karyawan agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Agar karyawan dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal, perlu diperhatikan beberapa hal, diantaranya masalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya: kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Lingkungan kerja berbentuk lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan sarana dan prasarana. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah kondisi kerja yang berhubungan baik antara atasan dan bawahan atau antara sesama karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman pada dasarnya dapat membuat karyawan lebih bersemangat dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi akan memiliki tanggung jawab dalam bekerja, pencapaian prestasi kerja, pengembangan diri dan kemandirian dalam bekerja dan akan memberikan kontribusi bagi suatu organisasi atau instansi. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Indikator manakah yang paling dominan pada variabel lingkungan kerja pada Pegawai Hotel Grand Inna Padang? 2) Indikator manakah yang paling dominan pada variabel motivasi kerja pada Pegawai Hotel Grand Inna Padang? 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Hotel Grand Inna Padang?

Tujuan Penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui indikator yang paling dominan pada variabel lingkungan kerja pada Pegawai Hotel Grand Inna Padang. 2) Untuk mengetahui indikator yang paling dominan pada variabel motivasi kerja pada Pegawai Hotel Grand Inna Padang. 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Hotel Grand Inna Padang.

1. **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

1. **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari bahasa latin “*movare*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja aktif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan .

1. **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Hotel Grand Inna Padang.

H0: Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Hotel Grand Inna Padang.

**METODE PENELITIAN**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner berisikan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan-pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih . Pengukuran instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Ukuran masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1. Skala Likert-5 Pengukuran Variabel Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategori Jawaban** | **Skor Pertanyaan** |
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2. | Setuju (S) | 4 |
| 3. | Ragu-Ragu (R) | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti berdasarkan jawaban kuesioner yang diisi oleh responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Hotel Grand Inna Padang. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui dari beberapa sumber seperti buku-buku, informasi yang dipublikasikan atau yang tidak dipublikasikan dari dalam atau luar perusahaan dan artikel yang terdapat dalam jurnal ilmiah yang terkait dengan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Hotel Grand Inna Padang yang berjumlah sebanyak 118 orang. Menentukan jumlah sampel menggunakan metode Slovin dengan rumus:

|  |  |
| --- | --- |
|  | (1) |

dimana:

: ukuran sampel

: ukuran populasi

: error (ditetapkan 10% atau tingkat kepercayaan 90%)

Sehingga, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

Dari hasil perhitungan maka jumlah sampel atau responden yang harus diteliti adalah 54 pegawai. Untuk menentukan sampel per unit kerja dapat dihitung dengan rumus:

|  |  |
| --- | --- |
| n ! = | (2) |

dimana:

n ! : ukuran sampel dari sub bagian

N! : jumlah populasi pada sub bagian

N : jumlah populasi keseluruhan

n : jumlah sampel keseluruhan

**Tabel 2. Pengambilan Sampel Berdasarkan Masing-masing Departemen**

**pada Hotel Grand Inna Padang Tahun 2018**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Departemen** | **Jumlah Sampel** |
| 1. | A & G | 1 |
| 2. | Front Office | 7 |
| 3. | Food & Beverage | 19 |
| 4. | Sales & Marketing | 4 |
| 5. | Accounting | 7 |
| 6. | Human Capital | 1 |
| 7. | Property & Maintenance | 7 |
| 8. | House Keeping | 8 |
| **Jumlah** | | **54** |

Cara menentukan responden dari masing-masing departemen dengan mengunakan teknik *Simple Random Sampling. Simple Random Sampling* adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan cara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut. Hal ini dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen.

Metode Analisis data pada penelitian ini digunakan metode analisis kualitatif dan metode analisis kuantitatif. Langkah-langkah analisis data adalah:

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

|  |  |
| --- | --- |
| rhitung = | (3) |

dimana:

n : jumlah responden

x : skor variabel (jawaban responden)

y : skor total variabel untuk responden n

Suatu variabel dinyatakan valid apabila koefisien korelasi *product moment* (rhitung) > rtabel (α; n-2) .

Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian untuk mengukur apakah data reliabel atau handal. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas menggunakan teknik *alpha cronbach*.

|  |  |
| --- | --- |
| r11 = | (4) |

dimana :

r11 :koefisien reliabilitas instrumen

k : jumlah butir pertanyaan

: jumlah varians butir

: varians total

Kriteria suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel, apabila nilai koefisien reliabilitas (r11 ) > 0.6.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi linear yang terdiri dari uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS). Apabila nilai signifikan > α (0.05), maka dapat disimpulkan residual berdistribusi normal. Sedangkan uji heterokedastisitas yang dapat digunakan adalah uji *Glejser*. Apabila nilai signifikan > α(0.05), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

1. Statistik Deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu: lingkungan kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini mengunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukan kisaran teoritis, kisaran aktual, nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi.
2. Analisa kualitatif digunakan untuk menjawab permasalahan pertama dan kedua dengan mengetahui skor tertinggi jawaban responden terhadap kedua variabel yang dianalisis dengan menggunakan Analisis Deskriptif. Kriteria dari variabel lingkungan kerja (X) adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Kriteria Lingkungan Kerja (X)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kriteria Jawaban** | **Interval** | **Keterangan** |
| 1. | 54 x 45 x 5 = 12150 | 9721 < X < 12150 | Sangat Baik |
| 2. | 54 x 45 x 4 = 9720 | 7291 < X < 9720 | Baik |
| 3. | 54 x 45 x 3 = 7290 | 4861 < X < 7290 | Cukup Baik |
| 4. | 54 x 45 x 2 = 4860 | 2431 < X < 4860 | Kurang Baik |
| 5. | 54 x 45 x 1 = 2430 | X ≤ 2430 | Tidak Baik |

Sedangkan kriteria pada variabel motivasi kerja (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Kriteria Motivasi Kerja (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kriteria Jawaban** | **Interval** | **Keterangan** |
| 1. | 54 x 15 x 5 = 4050 | 3241 < X < 4050 | Sangat Baik |
| 2. | 54 x 15 x 4 = 3240 | 2431 < X < 3240 | Baik |
| 3. | 54 x 15 x 3 = 2430 | 1621< X < 2430 | Cukup Baik |
| 4. | 54 x 15 x 2 = 1620 | 811 < X < 1620 | Kurang Baik |
| 5. | 54 x 15 x 1 = 810 | X ≤ 810 | Tidak Baik |

Untuk menentukan indikator yang paling dominan dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja pada pegawai Hotel Grand Inna Padang, dapat diperoleh dari skor tetinggi.

1. Analisis regresi linier sederhana merupakan suatu metode yang digunakan untuk menganalisis hubungan variabel terikat (Y) terhadap satu variabel bebas (X). Bentuk analisis regresi linier sederhana adalah:

|  |  |
| --- | --- |
|  | (5) |

dimana:

Y : Motivasi kerja

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

x : Lingkungan kerja

e : Error / residual

1. Metode Pengujian Hipotesis

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi dari independen (Y) dapat diterangkan oleh variabel dependen (X).

|  |  |
| --- | --- |
| R2 = = | (6) |

dimana:

ESS : jumlah kuadrat

TSS : total jumlah sisa kuadrat

Uji t merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk membuktikan pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen.

|  |  |
| --- | --- |
| thitung = | (7) |

dimana:

: koefisien ke-j yang ditaksir

SE : kesalahan standar bj

Nilai thitung dibandingkan dengan nilai ttabel = menggunakan tingkat kesalahan (α) = 0.05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

* Nilai thitung ≥ ttabel maka H1 diterima dan H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
* Nilai thitung ≤ ttabel maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen Penelitian**

Uji validitas dilakukan dengan mengkolerasikan antara skor item instrumen dengan korelasi *product moment*. Suatu variabel dinyatakan valid apabila koefisien korelasi *product moment* (rhitung) > rtabel (α; n-2).

Lingkungan Kerja (X) terdiri dari sembilan indikator dan setiap indikator terdiri dari lima pertanyaan dengan total item pertanyaan sebanyak 45 butir pertanyaan yang diisi oleh responden.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **rhitung** | **rtabel =rα;n-2 = r0.05;28** | **Keterangan** |
| No.1 | 0.580 | >0.374 | Valid |
| No.2 | 0.631 | >0.374 | Valid |
| No.3 | 0.749 | >0.374 | Valid |
| .  .  . | .  .  . | .  .  . | .  .  . |
| No.43 | 0.427 | >0.374 | Valid |
| No.44 | 0.535 | >0.374 | Valid |
| No.45 | 0.540 | >0.374 | Valid |

Dari Tabel 5 dapat dilihat bahwa 45 pertanyaan memiliki nilai korelasi *product moment* (rhitung) > rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa pertanyaan tersebut valid.

Motivasi Kerja (Y) terdiri dari tiga indikator dan setiap indikator terdiri dari lima pertanyaan dengan total item pertanyaan sebanyak 15 butir pertanyaan yang diisi oleh responden.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas**

**Motivasi kerja (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **rhitung** | **rtabel =rα;n-2 = r0.05;28** | **Keterangan** |
| No.1 | 0.540 | >0.374 | Valid |
| No.2 | 0.617 | >0.374 | Valid |
| No.3 | 0.650 | >0.374 | Valid |
| .  .  . | .  .  . | .  .  . | .  .  . |
| No.13 | 0.583 | >0.374 | Valid |
| No.14 | 0.637 | >0.374 | Valid |
| No.15 | 0.645 | >0.374 | Valid |

Hasil analisis uji validitas variabel Motivasi Kerja (Y) pada Tabel 6. menunjukan bahwa 15 pertanyaan memiliki nilai korelasi *product moment* (rhitung) > rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa pertanyaan tersebut valid.

Uji reliabilitas menggunakan teknik *alpha cronbach.* Suatu instrumen penelitian reliabel bila nilai koefisien reliabilitas (r11 ) > 0.6.

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Cronbach Alpha** | **Keterangan** |
| Lingkungan kerja (X) | 0.955 | Reliabel |
| Motivasi kerja (Y) | 0.879 | Reliabel |

Variabel lingkungan kerja (X) dan motivasi kerja (Y) memiliki nilai *cronbach Alpha* > 0.6. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS). Apabila nilai signifikan > α (0.05), maka dapat disimpulkan residual berdistribusi normal.

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 54 |
| Normal Parametersa,b | Mean | ,0000000 |
| Std. Deviation | 3,60803139 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,131 |
| Positive | ,080 |
| Negative | -,131 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,963 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,312 |

Nilai Asymp.Sig adalah 0.312 > α (0.05), maka dapat disimpulkan residual berdistribusi normal.

Sedangkan uji heterokedastisitas adalah uji *Glejser*. Apabila nilai signifikan > α(0.05), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

**Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 7,067 | 4,190 |  | 1,687 | ,098 |
| Lingkungan Kerja | -,025 | ,023 | -,147 | -1,073 | ,288 |

Nilai Sig. adalah 0.288 > α (0.05), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan uji asumsi klasik didapatkan residual berdistribusi normal dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Statistik deskriptif**

Statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu: lingkungan kerja (X) dan motivasi kerja (Y).

**Tabel 11. Statistik Deskriptif**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **N** | **Skala teoritis** | **Skala Aktual** | **Rata-rata** | **Std. Deviasi** |
| Lingkungan kerja (X) | 54 | 45-225 | 153-216 | 181.07 | 14.816 |
| Motivasi kerja (Y) | 54 | 15-75 | 56-72 | 65.52 | 3.840 |

Dari 54 responden, variabel lingkungan kerja (X) memiliki skala teoritis 45-225 dengan skala aktual 153-216, nilai rata-rata 181.07 dan standar deviasi 14.816. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi jawaban responden maka semakin tinggi lingkungan kerja (X) dan semakin rendah jawaban jawaban responden maka semakin rendah pula lingkungan kerja (X).

Variabel motivasi kerja (Y) memiliki skala teoritis 15-75 dengan skala aktual 56-72, nilai rata-rata 65.52 dan standar deviasi 3.840. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi jawaban responden maka semakin tinggi motivasi kerja (Y) dan semakin rendah jawaban responden maka semakin rendah pula motivasi kerja (Y).

**Analisis Kualitatif**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 54 pegawai Hotel Grand Inna Padang dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 45 item pertanyaan yang berisi penilaian terhadap lingkungan kerja (X) dengan skor indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

**Tabel 12. Skor Indikator-indikator Lingkungan Kerja (X)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Indikator-indikator** | **Jumlah Skor** | **Presentase (%)** |
| 1. | Penerangan/pencahayaan | 1084 | 11,09 |
| 2. | Pengaturan suhu udara | 1086 | 11,11 |
| 3. | Kelembapan | 1076 | 11,00 |
| 4. | Kebisingan | 1116 | 11,40 |
| 5. | Sirkulasi udara | 1084 | 11,09 |
| 6. | Tata warna | 1086 | 11,11 |
| 7. | Dekorasi | 1069 | 10,93 |
| 8. | Keamanan dan kenyamanan | 1093 | 11,18 |
| 9. | Hubungan karyawan | 1084 | 11,09 |
| **Total** | | **9778** | **100** |

Total skor dari variabel lingkungan kerja (X) sebesar 9778 terletak pada kriteria 9721 ≤ X ≤ 12150, berdasarkan interval dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X) pegawai pada Hotel Grand Inna Padang tergolong kriteria sangat baik. Dan skor tertinggi diperoleh dari indikator kebisingan yaitu sebesar 1116 atau 11.40 % dari total skor indikator. Sehingga, indikator kebisingan yang paling dominan mempengaruhi lingkungan kerja (X) pegawai Hotel Grand Inna Padang.

Skor indikator-indikator motivasi kerja (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 13. Skor Indikator-indikator Motivasi Kerja (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Indikator-indikator** | **Jumlah skor** | **Presentase (%)** |
| 1. | Prestasi | 1180 | 33,35 |
| 2. | Afiliasi | 1186 | 33,52 |
| 3. | Kekuasaan | 1172 | 33,13 |
| **Total** | | **3538** | **100** |

Total skor pada variabel motivasi kerja (Y) sebesar 3538 terletak antara 3241 < X < 4050, berdasarkan interval dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (Y) pegawai pada Hotel Grand Inna Padang tergolong kriteria sangat baik. Dan skor tertinggi pada variabel motivasi kerja (Y) diperoleh dari indikator afiliasi yaitu sebesar 1186 atau 33.52 % dari total skor keseluruhan. Dari seluruh indikator motivasi kerja (Y) pegawai pada Hotel Grand Inna Padang indikator afiliasi merupakan indikator yang paling dominan dari indikator lainnya.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Y) pegawai di Hotel Grand Inna Padang.

**Tabel 14. Hasil Regresi Linier Sederhana**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 49,457 | 6,135 |  | 8,061 | ,000 |
| Lingkungan Kerja | ,089 | ,034 | ,342 | 2,627 | ,011 |

Berdasarkan hasil pengolahan dengan mengunakan software SPSS 19, maka persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Y= 49.457+ 0.089X

Dari persamaan regresi linier sederhana, dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1) Nilai konstanta sebesar 49.457 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan lingkungan kerja (X), maka motivasi kerja (Y) akan memiliki nilai sebesar 49.457. 2) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X) sebesar 0.089 menyatakan bahwa jika terjadi kenaikan lingkungan kerja (X) sebesar 1 (satuan), maka motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.089 satuan. Nilai koefisien positif menunjukan bahwa lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Y) berpengaruh positif.

Pengujian Hipotesis

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi dari motivasi kerja (Y) dapat diterangkan oleh variabel lingkungan kerja (X). Hasil koefisien deteminasi (R2) adalah sebagai berikut:

**Tabel 15. Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,342a | ,117 | ,100 | 3,643 |

Nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0.117. Ini berarti bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Y) pegawai Hotel Grand Inna Padang sebesar 11.7% dan sisanya 88.3% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk di dalam model yang diteliti.

Uji t merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Y). Pada Tabel 9 berdasarkan nilai signifikansi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.011 < α (0.05). Sehingga, diputuskan H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Y). Sedangkan berdasarkan nilai t, diketahui nilai thitung sebesar 2,627 dengan ttabel = = = 2.007. Didapat nilai thitung > nilai ttabel maka diputuskan H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Y).

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, Peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Analisis deskriptif tentang lingkungan kerja (X), skor tertinggi diperoleh dari indikator kebisingan yaitu sebesar 1116 atau 11.40 % dari total skor keseluruhan. Sehingga, indikator kebisingan merupakan indikator yang paling dominan mempengaruhi lingkungan kerja (X) pegawai Hotel Grand Inna Padang. 2) Analisis deskriptif tentang motivasi kerja (Y), skor tertinggi diperoleh dari indikator afiliasi yaitu sebesar 1186 atau 33.52 % dari total skor keseluruhan. Sehingga, indikator afiliasi merupakan indikator yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja (Y) pegawai Hotel Grand Inna Padang. 3) Persamaan regresi linier sederhana Y= 49.457+ 0.089X. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X) sebesar 0.089 menyatakan bahwa jika terjadi kenaikan lingkungan kerja (X) sebesar 1 (satuan), maka motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.089 satuan. Nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0.117. Ini berarti bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Y) pegawai Hotel Grand Inna Padang sebesar 11.7% dan sisanya 88.3% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk di dalam model yang diteliti. Nilai thitung sebesar 2.627 dengan ttabel = = = 2.007. Didapat nilai thitung > nilai ttabel maka diputuskan H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Y).

Saran untuk Hotel Grand Inna Padang, lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai Hotel Grand Inna Padang tergolong sangat baik, sehingga perlu dipertahankan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif, serta hubungan yang harmonis baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan hubungan sesama rekan kerja perlu dijaga agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai Hotel Grand Inna Padang. Dan bagi peneliti selanjutnya, perlu menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Seperti: kompensasi, insentif, stres kerja, promosi jabatan, gaya kepemimpinan dan variabel lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian).* Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.

Nuraini, T. 2013*. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Ani Syam.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.

Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2016. *Perilaku Organisasi Cetakan Keempat*. Jakarta: Salemba Empat.

Hasibuan, Malayu, Sp. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh Belas.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Putra.

Umar, Husein. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, *Edisi* II, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Riduwan. 2012. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Siregar, Syofian. 2012. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS 17*. Jakarta: Rajawali Pers.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Manguluang, Agussalim. 2015. Statistika Lanjutan. Padang: Ekasakti Press.