



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 978-987

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Determinasi Kinerja Karyawan pada Industri Perhotelan: Peran Motivasi Pengalaman dan Lingkungan Kerja

Natalia Dau Bere, Menur Kusumaningtya, Yourini Erawati  
STIE Mahardhika

[nathalybere25@gmail.com](mailto:nathalybere25@gmail.com), [menur.kusumaningtyas@stiemahardhika.ac.id](mailto:menur.kusumaningtyas@stiemahardhika.ac.id), [yourini1976@gmail.com](mailto:yourini1976@gmail.com)

### Abstrak

Berdasarkan observasi lapangan, ditemukan bahwa kinerja karyawan Hotel Gunawangsa Manyar masih menunjukkan beberapa permasalahan dalam kinerja. Karyawan lama lebih berpengalaman cenderung lebih memahami prosedur pelayanan, sementara karyawan baru belum sepenuhnya menguasai SOP, sehingga sering membutuhkan arahan dan kurang percaya diri dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kesalahan dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan kurangnya kreativitas dalam kecepatan kerja, ketidakmampuan dalam mengevaluasi masalah saat jam kerja, serta masih adanya karyawan yang tidak memanfaatkan waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugasnya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Gunawangsa Manyar. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Gunawangsa Manyar, dengan jumlah sampel 50 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil analisis regresi linear berganda yaitu  $Y = 2.869 + 0.476 + 0.251 + 0.158 + e$  dengan hasil uji t menunjukkan motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui nilai  $F_{hitung} 26.516 > F_{tabel} 2.81$  dengan signifikansi  $< 0,05$ .

*Kata kunci: Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

### 1. Latar Belakang

Tenaga kerja termasuk dalam fungsi pengelolaan dan berperan sebagai kekayaan utama dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan organisasi (Fahamsyah et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia menitikberatkan pada peran manusia dalam proses produksi di setiap kegiatan guna mewujudkan target organisasi. Kajian tentang tenaga kerja sangat krusial bagi perusahaan. Tanpa keberadaan manusia, komponen lain tidak dapat berfungsi optimal organisasi (Reffi Oktavia1, 2023). Karyawan yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi akan berkontribusi terhadap keberhasilan bisnis sementara karyawan dengan kompetensi rendah dan kinerja yang kurang baik dapat menimbulkan hambatan dalam persaingan serta merugikan perusahaan sehingga suatu upaya untuk memperbaiki mutu tenaga kerja guna memenuhi kebutuhan perusahaan di masa mendatang adalah dengan membentuk pegawai yang berprestasi dan mampu mengembangkan kompetensinya melalui peningkatan keterampilan penyesuaian sikap dan perilaku serta perbaikan terhadap berbagai kelemahan yang ada guna meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi merupakan dorongan intrinsik yang muncul dari sikap internal individu karena adanya sesuatu yang menginspirasi, mendorong, dan memotivasi individu tersebut untuk melakukan suatu aktivitas dengan penuh integritas demi mencapai hasil yang baik (Iroki & Paramitha, 2023). Semangat kerja adalah faktor yang mendorong pegawai agar bertindak produktif dan mencapai tujuan individu maupun kelompok mereka (Ariani, 2020). Menurut Maak et al (2022) motivasi kerja merupakan rangsangan keinginan serta pendorong keinginan individu dalam bekerja, sebab setiap dorongan memiliki arah khusus yang hendak dicapai. Menurut Halik, (2021), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan teori ini, untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal, organisasi tidak hanya perlu mencegah ketidakpuasan karyawan tetapi juga harus membangun suasana kerja yang memfasilitasi supaya tenaga kerja mampu berkembang memotivasi diri mereka sendiri.

Aspek pengalaman kerja dapat diukur melalui durasi masa tugas, wawasan serta kemampuan yang dimiliki serta kemampuan dalam menyelesaikan masalah. Menurut Sedarmayanti, dalam (Resti Fauzi, 2020) seseorang dinilai berpengalaman atau memiliki pengalaman terhadap suatu pekerjaan apabila orang tersebut sudah pernah menjalani pekerjaan itu. Pengalaman terbentuk melalui keterlibatan lama dalam pekerjaan sehingga memahami detail dan metode terbaik barang atau jasa. Pengalaman kerja mencerminkan keterampilan dan kemampuan karyawan saat menjalankan pekerjaan, semakin tinggi pengalaman seseorang, makin tinggi kemampuan individu dalam menuntaskan tugasnya, sehingga menilai tingkat pengalaman kerja, dapat dilihat dari sejauh mana penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman kerja dibutuhkan agar karyawan mampu menghadapi berbagai permasalahan dalam pekerjaannya, karena perlu dipahami bahwa menjadi karyawan profesional bukanlah hal yang mudah, sebab hal tersebut menuntut tanggung jawab yang besar (Kitta et al., 2023). Semakin luas jam terbang individu, semakin baik pula keterampilannya dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut (Basyit et al., 2020) adalah Pengalaman dapat dinilai dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang telah dikuasai dalam pelaksanaan kerja sehingga pengalaman yang luas akan meningkatkan penguasaan keterampilan dan karyawan dengan seseorang dengan wawasan kerja yang mendalam biasanya lebih tanggap dan responsif dalam menghadapi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan proses kerja karena pengalaman tersebut dapat dijadikan acuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara lebih efektif (Basyit et al., 2020).

Lingkungan kerja mencakup seluruh faktor kondisi di lingkungan kerja, baik berwujud maupun tidak, yang dapat berdampak langsung atau tidak langsung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Gede et al., 2021). Suasana kerja kondusif serta interaksi efektif mampu mendorong produktivitas tenaga kerja dan membantu mereka mencapai tujuan perusahaan. Terdapat dua jenis kondisi kerja, yakni aspek fisik dan nonfisik. Bagian fisik mencakup mencakup semua kondisi nyata kondisi kerja yang memengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak; sedangkan aspek nonfisik berkaitan dengan dinamika hubungan kerja yang ada hubungan pimpinan dan staf, serta komunikasi antar pegawai dan pimpinan (Gifa & Hari, 2025). Menurut Helena (2024) lingkungan kerja terdiri atas dua aspek yang berbeda, yaitu fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik mencakup aspek pencahayaan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan, sementara lingkungan nonfisik berkaitan dengan kualitas hubungan sosial dan komunikasi di tempat kerja sehingga lingkungan dukungan dari aspek lingkungan nyata dan hubungan sosial terbukti mendorong performa serta kepuasan pegawai.

Kinerja karyawan dimaknai sebagai ukuran keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya jawabnya baik dari aspek kuantitas maupun kualitas sesuai dengan standar atau harapan organisasi. Penilaian kinerja umumnya mempertimbangkan beberapa aspek utama seperti kuantitas hasil kerja kualitas pekerjaan efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya tingkat kehadiran serta pengaruh perilaku kerja terhadap rekan kerja di lingkungan kerja sementara pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam organisasi dapat dilihat dari kecenderungan pegawai yang memiliki kepuasan tinggi cenderung menghasilkan respons positif terhadap organisasi sedangkan karyawan yang tidak puas biasanya bersikap pasif atau menunjukkan sikap tidak peduli sesuai dengan karakter individu masing-masing, dengan demikian, kepuasan kerja karyawan dapat dipahami sebagai aspek yang harus menjadi fokus utama dalam pengelolaan organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu pengalaman senang atau suka yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai (Ningsih et al., 2022). Kinerja karyawan turut dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja sebab secara rasional karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya akan menunjukkan peningkatan kinerja sementara kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan gangguan hambatan dan ketidak efektifan dalam suatu instansi serta ketidak puasan karyawan berpotensi menimbulkan berbagai dampak yang tidak diharapkan dan merugikan instansi sehingga pada akhirnya dapat menurunkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Penelitian (Devianaa et al., 2022) dan (Wahyuni et al., 2023) mengemukakan pegawai yang memiliki kepuasan tinggi cenderung menghasilkan produktivitas tenaga kerja.

Hotel Gunawangsa Manyar adalah perusahaan yang bergerak dalam industri perhotelan dan memiliki potensi untuk menarik wisatawan melalui berbagai layanan serta fasilitas yang ditawarkan. Untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, hotel wajib mempunyai arah dan tujuan yang terdefinisi dengan tegas sebagai pedoman dalam menjalankan operasional dengan tujuan utama memperoleh keuntungan sekaligus menjaga keberlanjutan dan kinerja usaha.

Berdasarkan observasi lapangan, peneliti menemukan gejala yang kurang memuaskan dalam pengalaman kinerja staf Hotel Gunawangsa Manyar. Karyawan yang sudah bekerja lama cenderung lebih memahami prosedur pelayanan dan penanganan tamu, sedangkan karyawan yang masih baru terkadang masih kebingungan dalam menjalankan SOP, membutuhkan arahan lebih sering, dan belum sepenuhnya percaya diri dalam memberikan pelayanan. Hal ini terlihat dari pekerjaan yang belum dilakukan dengan benar, sehingga beberapa karyawan belum sepenuhnya memahaminya. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kesalahan dan keterlambatan dalam

penyelesaian tugas dan kurangnya kreativitas dalam kecepatan kerja, ketidak mampuan dalam mengevaluasi masalah pada waktu operasional, serta masih terdapat pegawai yang belum memanfaatkan waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas, semuanya berkaitan dengan variabel motivasi pengalaman kerja dan lingkungan di bidangnya.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut: Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Gunawangsa Manyar? Apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Gunawangsa Manyar? Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Gunawangsa Manyar? Apakah motivasi kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan.

## 2. Metode Penelitian

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu data berupa angka yang dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan antar variabel. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari karyawan Hotel Gunawangsa Manyar melalui kuesioner, serta didukung oleh wawancara dan observasi. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, dan jurnal ilmiah yang relevan.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Gunawangsa Manyar. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner secara online menggunakan Google Form. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1–5.

### Analisis Data

Suatu proses pengelolaan, analisis, dan penarikan kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan untuk membahas suatu permasalahan atau menguji hipotesis penelitian. Pada penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Tahapan analisis dimulai dari uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, serta diakhiri dengan pengujian hipotesis.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Analisis Data

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Item pertanyaan	r-hitung	r-tabel	keterangan
X1.1	0.773	0.2787	Valid
X1.2	0.746	0.2787	Valid
X1.3	0.714	0.2787	Valid
X1.4	0.830	0.2787	Valid
X1.5	0.681	0.2787	Valid

Sumber data: SPSS 25. 2025

Variabel motivasi kerja (X1) terdiri dari 5 item pertanyaan. Korelasi setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, dengan demikian uji validitas seluruh pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel.2 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)**

Item pertantaan	r-hitung	r-tabel	keterangan
X2.1	0.646	0.2787	Valid
X2.2	0.704	0.2787	Valid
X2.3	0.581	0.2787	Valid
X2.4	0.676	0.2787	Valid
X2.5	0.662	0.2787	Valid

Sumber data : SPSS 25. 2025

Variabel pengalaman kerja (X2) terdiri dari 5 item pertanyaan. Korelasi setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, dengan demikian uji validitas seluruh pernyataan pada variabel pengalaman kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

Item pertantaan	r-hitung	r-tabel	keterangan
X3.1	0.758	0.2787	Valid
X3.2	0.727	0.2787	Valid
X3.3	0.755	0.2787	Valid
X3.4	0.772	0.2787	Valid
X3.5	0.708	0.2787	Valid

Sumber data: SPSS 25. 2025

Variabel Lingkungan kerja (X3) terdapat 5 item pertanyaan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua pernyataan pada variabel Lingkungan kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian

**Tabel 4. Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item pertantaan	r-hitung	r-tabel	keterangan
Y.1	0.596	0.2787	Valid
Y.2	0.691	0.2787	Valid
Y.3	0.629	0.2787	Valid
Y.4	0.600	0.2787	Valid
Y.5	0.690	0.2787	Valid

Sumber data : SPSS 25. 2025

Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari 5 item pertanyaan. Korelasi setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbachs Alpha	Standart	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.805	0.6	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0.663	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.797	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.641	0.6	Reliabel

Sumber : SPSS 25 .2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha pada variabel motivasi kerja sebesar 0,805, variabel pengalaman kerja sebesar 0,663, variabel lingkungan kerja sebesar 0,797, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,641, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, data yang diperoleh dalam penelitian ini layak digunakan.

**Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalita

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

One –Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	50
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	.96941824
Most Extreme	Absolute	.091
Differences	Positive	.055
	Negative	-.091
	Test Statistic	.091
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber :SPSS 25.2025

Berdasarkan Hasil tabel output diatas menunjukkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki distribusi normal. Dengan demikian, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan pada uji Kolmogorov-Smirnov, data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas.**

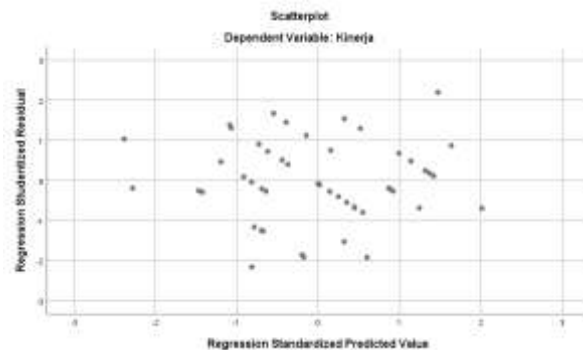
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.971	1.029
	Pengalaman	.974	1.027
	Lingkungan	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :SPSS 25.2025

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai tolerance motivasi (0,971), pengalaman kerja (0,974), dan lingkungan kerja (0,997) semuanya > 0,10. Nilai VIF masing-masing variabel juga < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1. Grafik Scatterplo**  
 Sumber : SPSS 25. 2025

Berdasarkan gambar scatterplot tersebut, titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.869	2.263		1.268	.211
	Motivasi	.476	.065	.664	7.331	.000
	pengalaman	.251	.082	.276	3.048	.004
	lingkungan	.158	.070	.202	2.260	.029

a. Dependent Variable: kinerja  
 Sumber : SPSS 25. 2025

hasil regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2.869 + 0.476X_1 + 0.251X_2 + 0.158X_3 + e$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

- Nilai konstanta sebesar 2.869 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Motivasi (X1), Pengalaman (X2), dan Lingkungan (X3) bernilai nol, maka Kinerja (Y) akan sebesar 2.869.
- Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0.476 berarti jika variabel bebas lainnya tetap dan Motivasi (X1) meningkat sebesar 1%, maka nilai Y juga akan naik sebesar 0.476. Koefisien yang bernilai positif ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Motivasi dengan kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi variabel X2 sebesar 0.251 berarti jika variabel bebas lainnya tetap dan Pengalaman (X2) meningkat sebesar 1%, maka Y akan naik sebesar 0.251. Koefisien yang positif menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara pengalaman dengan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0.158 menunjukkan bahwa jika variabel bebas lainnya tetap dan Lingkungan (X3) meningkat sebesar 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.158. Koefisien yang positif menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan dengan kinerja karyawan.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 9. Hasil Uji T Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.869	2.263		1.268	.211
	Motivasi	.476	.065	.664	7.331	.000
	pengalaman	.251	.082	.276	3.048	.004
	lingkungan	.158	.070	.202	2.260	.029

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : SPSS 25. 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

1. Motivasi kerja (X1)  
Hasil uji SPSS menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung (7,331) yang lebih besar dari t tabel (2,012) serta nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerjanya.
2. Pengalaman Kerja (X2)  
Hasil uji SPSS menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung (3,043) yang lebih besar dari t tabel (2,012) dan nilai signifikansi (0,004) yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima. Artinya, semakin tinggi pengalaman kerja karyawan, maka semakin baik kinerjanya.
3. Lingkungan Kerja (X3)  
Hasil uji SPSS menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung (2,260) yang lebih besar dari t tabel (2,012) serta nilai signifikansi (0,029) yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima. Artinya, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 10. Uji F Simultan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.631	3	26.544	26.516	.000 <sup>b</sup>
	Residual	46.049	46	1.001		
	Total	125.680	49			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan, pengalaman, motivasi

Sumber : SPSS 25.2025

Berdasarkan tabel tersebut, taraf signifikansi ditentukan melalui nilai F tabel dengan menggunakan rumus  $F(k-1; n-k)$  atau  $F(4-1; 50-4) = F(3;46)$ . Diketahui bahwa nilai F tabel pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar 2,81.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung (26,516) lebih besar dari F tabel (2,81) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Uji R Square (Koefisien Determinasi)

Tabel 11. Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 <sup>a</sup>	.634	.610	1.00053

a. Predictors: (Constant), lingkungan, pengalaman, motivasi

Sumber: SPSS 25.2025

Nilai R Square sebesar 0,634 menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,610 berarti ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 61%, sedangkan sisanya 39% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Gunawangsa Manyar dapat dilihat pada Tabel 4.16 hasil uji t parsial. Berdasarkan tabel koefisien diperoleh nilai t hitung sebesar 7,331, sedangkan nilai t tabel diketahui sebesar 2,012. Dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel, diperoleh bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , yaitu  $7,331 > 2,012$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil perbandingan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti koefisien regresi variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Gunawangsa Manyar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Fitriana et al (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel serta tingkat signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Gunawangsa Manyar dapat dilihat pada Tabel 4.16 uji t parsial. Berdasarkan tabel koefisien diperoleh nilai t hitung sebesar 3,048 dan nilai t tabel sebesar 2,012. Dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel, diperoleh bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , yaitu  $3,048 > 2,012$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil perbandingan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar  $0,004 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, yang berarti koefisien regresi variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Gunawangsa Manyar.

Hasil ini sesuai dengan pendapat penelitian Irwan Usman, (2024) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana pengalaman menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis ketiga yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Gunawangsa Manyar dapat dilihat pada Tabel 4.16 uji t parsial. Berdasarkan tabel koefisien diperoleh nilai t hitung sebesar 2,260 dan nilai t tabel sebesar 2,012. Dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel, diperoleh bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , yaitu  $2,260 > 2,012$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil perbandingan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar  $0,029 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, yang berarti koefisien regresi variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Gunawangsa Manyar.

Dalam praktik di Hotel Gunawangsa Manyar, lingkungan kerja yang nyaman meliputi suasana ruang kerja yang bersih, komunikasi yang baik antar rekan kerja, serta hubungan harmonis antara atasan dan bawahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ni Made Ari Kusuma Dewi et al., (2024), Safitri et al., (2023), serta Puspitasari & Agustini, (2024) yang sama-sama menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi kerja, Pengalaman kerja dan Lingkungan kerja secara simultan Terhadap Kinerja karyawan.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar  $26,516 > 2,81$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$  menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara substansial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, yang berarti koefisien regresi variabel motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Tamba et al. (2024), Setiawan & Yabukon, (2024), Puspitasari & Agustini, (2024), Fitriana et al. (2023) dan Suwaji, (2025) yang sama-sama menunjukkan bahwa kombinasi faktor motivasi, pengalaman/kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi yang relatif tinggi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa ketiga variabel tersebut merupakan prediktor penting bagi keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal yang mencerminkan hasil empiris penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Gunawangsa Manyar”. **1).** Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dari nilai t hitung ( $7,331 > t$  tabel ( $2,012$ ) dan signifikansi  $< 0,05$ . Artinya, semakin tinggi motivasi, semakin baik kinerja karyawan. **2).** Pengalaman kerja juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai t hitung ( $3,048 > t$  tabel ( $2,012$ ) dan signifikansi  $< 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman, semakin baik kemampuan dan kinerja karyawan. **3).** Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t hitung ( $3,319 > t$  tabel ( $2,012$ ) dan signifikansi  $< 0,05$ . Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan efektivitas kerja. **4).** Hasil penelitian menunjukkan variabel yang berpengaruh paling dominan adalah Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel hotel gunawangsa manyar sedangkan variabel lainnya memberikan kontribusi yang berbeda sesuai dengan kondisi perusahaan.

#### **Referensi**

1. Ariani. (2020). The effect of motivation work environment and work experience on employee performance of PT.Superbox. *Dimensi*, 9(1), 74–86.
2. Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5 (1), pp. 12-20. ISSN 2548-938. *Manajemen Akuntansi*, 5, 12–20.
3. Deviana, Realizeb, & Wangdrac, R. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk ( Alfamart ). *Snistek*, 2(3), 142–150.
4. Fahamsyah, M. H., Soejarminto, Y., Yaqin, H. A., & Rakhmat, A. S. (2022). Analytic Network Process (ANP) Method: Factor Analysis of the Non-Implementation of Municipal Islamic Bonds in Sukuk Potential Areas in Indonesia. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(8), 3305–3322. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i8.5409>
5. Fitriana, S., Hasanah, A. S., & Aliyudin, R. S. (2023). Motivasi dan Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 59–67. <https://doi.org/10.56916/jimab.v2i2.385>
6. Gede, A. P. K., I Gede, P. K., & I Gede, A. M. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75–85. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
7. Gifa Inayah, & Hari Subagio. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 2(3), 329–337. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v2i3.784>
8. Halik, S. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jenepono. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 46–57.
9. Helena Veronika Taka. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank XY.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.8148>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.59923/assets.v2i1.188>
10. Iroki, I., & Paramitha, H. Y. (2023). Application of the Means Ends Analyswas Learning Model to Improve Student Learning Outcomes in Mathematics Subjects in Class V UPT SDN 3 Amparita. *International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 286–300. <https://doi.org/10.37329/ijms.v1i3.2632>
  11. Irwan Usman. (2024). the Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. *International Journal Management and Economic*, 3(2), 16–24. <https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1285>
  12. Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Makassar Megaputra Prima Telkomsel Distribution Center Makassar. *Jesya Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 297–309. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/933>
  13. Ni Made Ari Kusuma Dewi, Ni Luh Gde Sri Sadjuni, & Ni Desak Made Santi Diwyarthi. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel PRL. *TOBA: Journal of Tourism, Hospitality and Destination*, 3(4), 153–159. <https://doi.org/10.55123/toba.v3i4.4434>
  14. Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Dyan Graha Hotel, Pekanbaru (in Indonesian). *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
  15. Puspitasari, D. M., & Agustini, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Devy. *Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(September), 10093–10098.
  16. Reffi Oktavia1, J. F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Ekonomina*, 2(2), 3–4.
  17. Resti Fauzi 1\*, F. 2. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
  18. Safitri, E. A., Afriyani, F., & Lazuardi, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Asabri (Persero) Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 107. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.342>
  19. Setiawan, E., & Yabukon, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Taru Martani 1918 Yogyakarta. *Prima Ekonomika*, 15(2), 41–59. <https://doi.org/10.37330/prima.v15i2.238>
  20. Suwaji, S. A. & R. (2025). The Impact of Motivation and Work Environment on Employee Performance. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(2722–6247), 910–917. <https://doi.org/10.24815/jr.v7i3.39397>
  21. Tamba, E. J. A. U. br., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2024). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bintang Empat Di Kota Surabaya Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen : JUMMA*, 13(1), 1–12. <https://doi.org/10.33508/jumma.v13i1.5732>
  22. Virginia Cornelia W. M Hayong1, a), Tarsisius Timuneno2, b), Clarce S. Maak3, C. (2022). *Perusahaan Umum Daerah Air Minum*. 3, 2021.
  23. Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.63>