

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
HOTEL MONA PLAZA PEKANBARU**

**Oleh: Dian Aprilia**

Email : dianapr20041999@gmail.com

**Pembimbing : Suryalena**

Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau Pekanbaru

Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

*ABSTRACT*

*This research is motivated by the importance of human resource management in the development and progress of the company. In a company, good human resource management is one way to increase employee productivity. To produce high work productivity, we need the best workforce to anticipate the opportunities and challenges of an increasingly competitive business environment. This research was conducted at Hotel Mona Plaza Pekanbaru, Jalan HR. Soebrantas, KM.18, Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the level of work productivity of employees at Hotel Mona Plaza Pekanbaru. The sample of this study was taken as many as 31 respondents who are all employees of the Hotel Mona Plaza Pekanbaru, using the total sampling method. In this research, the method used is descriptive and quantitative. The data obtained from the results of interviews and the distribution of questionnaires/questionnaires were then statistically tested through the SPSS program. The analytical method used in this research is simple and multiple regression analysis, and through validity and reliability tests. In this study the results obtained are that the work environment has a positive and significant effect on employee work productivity, work motivation has a positive and significant effect on employee productivity and the work environment and work motivation has a positive and significant effect on employee productivity at Mona Plaza Hotel Pekanbaru.*

*Keywords: work environment, work motivation, employee productivity*

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di sebuah perusahaan. Karena, jika tidak ada sumber daya manusia, siapa yang akan menjalankan semua tugas dan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut. Karena peran penting itulah perusahaan wajib dan harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Baik itu perusahaan publik maupun perusahaan bisnis, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling utama, dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya yang lainnya. Jika perusahaan ingin tujuan perusahaan yang telah disusun dan di rencanakan dapat diwujudkan, maka perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Sumber daya manusia penting sekali untuk dikelola dengan baik karena itu akan berpengaruh kepada produktivitas perusahaan. Karyawan yang merasa diperhatikan oleh perusahaannya akan berusaha memberikan yang terbaik dan tentunya juga akan merasa nyaman saat melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Produktivitas seluruh anggota organisasi atau perusahaan tersebut menjadi hal yang utama agar perusahaan tersebut dapat bertahan apapun bentuk usaha atau organisasinya.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian yang serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawannya itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan dan juga memberikan motivasi kerja yang positif bagi semua karyawannya.

Perkembangan usaha perhotelan di Indonesia berjalan seiring dengan kemajuan dibidang pariwisata. Di Riau, terkhusus di Pekanbaru, persaingan dalam bidang perhotelan semakin meningkat dan menuntut masing-masing Hotel untuk semakin menunjukkan keunggulannya. Tidak cukup hanya ditunjukkan saja, setiap hotel harus terus menerapkan dan mengelola keunggulan tersebut agar dapat bertahan ditengah perubahan zaman yang sangat cepat ini.

Hotel Mona Plaza Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa penginapan ber-bintang 2 (dua) yang saat ini masih bertahan di tengah-tengah kehidupan masyarakat Kota Pekanbaru. Terletak di Jl. HR. Soebrantas, tepatnya di depan gerbang kampus Universitas Riau. Berdiri pada tanggal 24 Oktober 2003. Memiliki 7 departemen kerja dan juga mempunyai fasilitas yang cukup memadai, serta terletak di daerah yang strategis dimana berada di beberapa titik komersil dari perkembangan kota seperti dekat dengan Universitas, pusat perbelanjaan, dan terminal luar kota. Pemilik dari Hotel Mona Plaza Pekanbaru ini juga merupakan pemilik dari Hotel Mutiara Merdeka yang juga terletak di Kota Pekanbaru, tepatnya berada di Jalan Riau.

Berdasarkan uraian dan fenomena diatas menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada -**

## Hotel Mona Plaza Pekanbaru”.

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja pada PT. Hotel Mona Plaza Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru.

### D. Landasan Teori

#### 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempatkan kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja di gunakan secara efektif. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Menurut Nitisemito (2003) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Enny (2019) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja ada 2 (dua), yaitu sebagai berikut :

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori antara lain: lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, dan selanjutnya lingkungan perantara atau lingkungan umum.

#### 2. Lingkungan Kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan, maupun atasan.

#### 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan.

Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk oranglain.

**McClelland** mengemukakan teorinya yaitu McClelland's Achievement Motivation Theory atau Teori Motivasi Prestasi McClelland. Menurut beliau, hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) adalah daya penggerak yang memotivasi seseorang untuk lebih semangat dalam bekerja. Karena itu, kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk lebih mengembangkan ide-ide kreatif dan memberikan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan sangat antusias untuk berprestasi, namun itu kembali lagi kepada bagaimana perusahaannya apakah perusahaan tersebut memberikan kesempatan atau tidak.
- b. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*). Kebutuhan afiliasi akan menjadi daya pendorong dan penggerak yang akan memotivasi seseorang untuk lebih semangat bekerja. Kebutuhan akan afiliasi yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan rasa diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal dan tempat ia bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, karena pada dasarnya manusia merasa dirinya penting, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.
- c. Kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*) merupakan daya penggerak

yang juga sangat berpengaruh dalam hal memotivasi seseorang. Kebutuhan akan kekuasaan ini akan mendorong seseorang untuk lebih mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau jabatan terbaik. Ego untuk mendapatkan jabatan dan kekuasaan yang lebih tinggi ini nantinya akan menimbulkan persaingan. Persaingan yang sehat yang diciptakan oleh manajer dalam memotivasi karyawannya, agar lebih giat dalam bekerja.

### 3. Produktivitas Kerja

Karyawan merupakan sekelompok orang yang bekerja dibawah organisasi dengan suatu sistem kegiatan yang terkoordinir dari sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan, dimana salah satu ukuran keberhasilan individu, tim, atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya rendah maka dinyatakan tidak atau kurang berhasil. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Menurut Hasibuan (2003) produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*).

Menurut Afandi (2021) dimensi yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

#### 1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai seorang pegawai atau karyawan pada tingkat tertentu bila dibandingkan dengan -

standar yang ada atau yang telah ditentukan oleh perusahaan.

## 2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu suatu produk yang diproduksi oleh karyawan, dalam hal ini kemampuan karyawan secara teknis dalam melakukan pekerjaan dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan.

## 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada awal waktu tertentu oleh karyawan.

## E. Metode Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Mona Plaza Pekanbaru, yang berlokasi di jalan HR. Soebrantas, no.18 Panam, Tuah Karya, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2019) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru yang berjumlah 31 orang.

Sampel, menurut Sugiyono (2019) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan di ambil dari suatu populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus/*sampling total*. *Sampling total* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, menurut Sugiyono (2019). Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100, maka dari itu seluruh populasi dijadikan sampel atau

responden penelitian (menurut Sugiyono, 2019).

## F. Sumber Data

### 1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu dengan wawancara dan pengumpulan data dalam bentuk penyebaran kuisisioner yang berkaitan langsung dengan masalah penelitian.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang penulis peroleh atau kumpulkan dari pihak perusahaan berupa laporan dan arsip dari berbagai sumber dari perusahaan yang sudah diolah atau disusun yang berkaitan dengan penelitian ini seperti data mengenai jumlah karyawan, absensi karyawan, gambaran perusahaan secara umum dan lain sebagainya.

## G. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Angket (Kuesioner)

Teknik angket ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru . dalam penelitian ini, angket/kuisisioner bersifat tertutup, atas Pertimbangan antara lain praktis, hasilnya lebih mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti, dimana responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia dalam kuisisioner. Kuisisioner ini dibagikan kepada para responden melalui bantuan dari pihak HRD manager di Hotel Mona Plaza Pekanbaru.

### 2. Wawancara (interview)

Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada informan dan pihak yang berkompeten dalam penelitian ini. Melalui wawancara, peneliti dapat

mengetahui apa yang ada didalam pikiran informan dan menggali informasi tambahan. Dalam penelitian ini, wawancara ditujukan kepada HRD manager Hotel Mona Plaza Pekanbaru.

## II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, data diperoleh dengan cara memberi pernyataan kepada 31 orang responden yang diambil menggunakan metode sampling total, yaitu seluruh karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru. Selanjutnya data yang diperoleh ditabulasikan untuk dilakukan analisa secara kuantitatif.

Hasil penelitian meliputi identitas responden, uji validitas dan reliabilitas kuesioner, analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda.

### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuisisioner dalam mengidentifikasi suatu variabel.

Perhitungan dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n - 2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang di ambil. Perbandingan  $r$  tabel dalam penelitian yaitu menggunakan nilai  $r$  tabel dengan  $n = 31$ , dan dirumuskan menjadi  $df = 31 - 2 = 29$  yaitu 0,470 dengan taraf signifikansi 1%.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari hasil pengujian validitas kuesioner terhadap setiap butir pernyataan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan sebanyak 16 butir pernyataan seluruhnya memiliki nilai  $r$  hitung besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung >  $r$  tabel), sehingga seluruh butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid dan data penelitian layak digunakan.

### b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas terhadap masing-masing kuesioner menunjukkan bahwa keseluruhan kuesioner variabel yaitu variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat disimpulkan bahwa reliabel dan layak untuk digunakan.

### c. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan satu variabel independen yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dengan variabel dependent yaitu Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan variabel dependent yaitu Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru.

Persamaan Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) :

$$Y = a + bX$$
$$Y = 1,046a + 1,420b$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 1,046, artinya jika lingkungan kerja nilainya (0), maka produktivitas kerja karyawan bernilai 1,046.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 1,420 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 1,420.

Persamaan Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) :

$$Y = a + bX$$
$$Y = 0,398a + 0,994b$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 0,398, artinya jika motivasi kerja bernilai (0), maka produktivitas kerja karyawan bernilai 0,398.
- b. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif, yaitu 0,994 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,398.

#### d. Regresi Linear Berganda

Pembuktian pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Regresi berganda berfungsi untuk membuktikan pengaruh dua atau lebih variabel atau mencari hubungan fungsional dua variabel predictor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya. Variabel predictor dalam penelitian yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan variabel kriteriumnya adalah produktivitas kerja karyawan.

Hasil persamaan Regresi Linear Berganda yang diperoleh :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$Y = -0,413 + 0,365X_1 + 0,783X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) adalah ini artinya jika lingkungan kerja dan motivasi kerja nilainya (0), maka produktivitas

kerja karyawan bernilai -0,413.

- b. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,365 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,365.
- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif, yaitu 0,783 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,783.

#### e. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai R Square sebesar 0,960 antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 96,0% (0,960 x 100%), sedangkan sisanya sebesar 4,0% (100% - 96,0%) dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

#### f. Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji hipotesis secara parsial (ujit t) dilakukan dengan tujuan untuk menguji signifikansi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Pengujian ini berfungsi untuk membuktikan kebenaran

hipotesis penelitian yaitu bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru.

Diketahui nilai  $t_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 1% (2-tailed) dengan persamaan berikut :

$$t_{\text{tabel}} = a/2 ; n-k-1$$

$$t_{\text{tabel}} = 0,01 : 2 ; 31 - 2 - 1$$

$$t_{\text{tabel}} = 0,005 ; 28$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,763$$

### Hipotesis I :

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung 11,843 >  $t_{\text{tabel}}$  2,763 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru diterima.

### Hipotesis II

Uji signifikansi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan juga menggunakan uji  $t$  dengan besar  $df$  yang sama yaitu sebesar 28 dengan taraf signifikansi 1% (2-tailed). Dari hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung 22,875 >  $t_{\text{tabel}}$  2,763 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru diterima.

### g. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikansi secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu menggunakan uji  $F$  yang berfungsi untuk

membuktikan kebenaran hipotesis penelitian yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru.

Diketahui nilai  $F_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 1% (2-tailed) dengan persamaan berikut :

$$f_{\text{tabel}} = k ; n - k$$

$$F_{\text{tabel}} = 2 ; 31 - 2$$

$$F_{\text{tabel}} = 2 ; 29$$

$$F_{\text{tabel}} = 5,42$$

Keterangan :

$n$  = Sampel

$k$  = Variabel independent

### Hipotesis III :

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai  $F$  hitung 333,219 >  $F_{\text{tabel}}$  5,42 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru diterima.

## III. PENUTUP

### a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya bisa diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru sudah menunjukkan hasil yang kondusif, dilihat dari dimensinya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik yang masuk dalam kategori yang baik.

2. Motivasi kerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru sudah menunjukkan hasil yang tinggi, dilihat – dari dimensinya yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan hubungan/afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan masuk dalam ketogori yang baik
3. Produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru sudah tergolong tinggi, dimana tiap dimensinya yaitu kemampuan, mutu, dan efisiensi masing-masing memiliki skor yang baik.
4. Dapat diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru.
5. Dapat diketahui bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru.
6. Secara simultan dapat di ketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru.

#### **b. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan kesimpulan yang telah disampaikan sebelumnya, maka penulis ingin memberikan saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya. Adapun saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut :

1. Dengan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Mona Plaza Pekanbaru, maka dari itu diharapkan kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan segala aspek yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan, terutama pada dimensi lingkungan kerja fisik yang memiliki skor terendah. Hotel Mona Plaza Pekanbaru harus lebih meningkatkan kualitas

lingkungan kerja fisiknya, contohnya dengan menambah lampu di beberapa titik didalam ruangan yang pencahayaannya masih kurang, memperbaiki sirkulasi udara di dalam ruangan kerja karyawan agar kesegaran ruangan kerja dapat terjaga, selanjutnya dengan memperhatikan temperatur ruangan, apakah terlalu panas atau terlalu dingin, serta lebih meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana sebagai penunjang jalannya aktivitas pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru.

2. Dengan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru, maka diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan aspek yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan, terutama pada dimensi yang memiliki skor terendah, yaitu dimensi kebutuhan akan prestasi. Pihak Hotel Mona Plaza Pekanbaru diharapkan mampu memberikan kesempatan yang lebih adil dan bijaksana kepada setiap karyawan untuk berprestasi, contohnya dengan lebih objektif dalam menilai dan memberikan kesempatan berprestasi kepada setiap karyawan. Dan dapat juga dilakukan dengan meningkatkan reward yang diberikan kepada setiap karyawan yang berprestasi, contohnya dengan meningkatkan nominal bonus yang diterima, atau menambah bonus-bonus lainnya. Sehingga hal ini akan semakin memotivasi karyawan untuk bias berprestasi dengan maksimal.
3. Dengan adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, diharapkan Hotel Mona Plaza Pekanbaru dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi kerja bagi karyawannya, agar produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan untuk perusahaan dapat memajukan perusahaan menjadi lebih baik dan

semakin baik dari waktu ke waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata Irvan, Eddy M. Sutanto. 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang." AGORA Vol. 2, No. 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Afandi, Pandi. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep, dan indikator)." Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Ajabar. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Yogyakarta: Deepublish
- Alex S. Nitisemito. 2000. "Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia." Ghalia Indonesia Jakarta Timur.
- Busro, Muhammad. 2018. "Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Prenadamedia Group
- Enny Mahmudah, W. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Fitriana, Rina. "Pengaruh Tingkat Absensi dan Peran Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Dekor Asia Jayakarya". Jurnal Manajemen, Univeristas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Hammad, Hamran. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar". Universitas Hasanuddin. Makassar
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. "Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas." Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia." PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Indahingwati Asmara dan Novianto Eko Nugroho. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)." Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka
- Junianti Ervie, Nurjanah Rahayuningsih, Surianti. 2020. "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai". Prodi Manajemen FE, Universitas Wiralodra, Jurnal Investasi, Vol.6/No.2. November 2020, Halaman 110-118.
- Kumbadewi, dkk. 2016. "Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan." Jurnal Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia.
- Laksono, Dwi Agung. 2021. "Analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja terhadap produktivitas kerja PT. Diva Metal Mandiri Bekasi selama masa pandemi Covid-19". Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta, Indonesia.
- Larasati, Sri. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Yogyakarta: Deepublish
- Mangkunegara. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan." Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purnama Ridwan. 2008. "Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung." Jurnal Strategic; Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis.
- Purnami Ni Made Ita, Wayan Mudiarta Utama. 2019. "Pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan." Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No.9, 2019 :5611- 5631.
- Purwanto Agus Budi, Octavia Wulandari. 2016. "Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap

- produktivitas kerja karyawan”. STIE Pelita Nusantara Semarang, Buletin Bisnis & Manajemen, Volume 02, No. 01, Februari 2016.
- Ridwan, Sunarto. 2007. “Pengantar Statistika”. Jakarta: Alfabeta.
- Santosa Satria Teguh, Wahyu Hidayat, Sendhang Nurseto. “Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan upah terhadap produktivitas kerja, (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung).” Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.
- Sinambela, Poltak Lijan. 2019. “Manajemen Sumber Daya Manusia. Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja.” Bumi Aksara, Jakarta.
- Sisca, dkk. 2020. “Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.” Yayasan Kita Menulis
- Sofiati. 2018. “Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.” Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sudaryo Yoyo, Agus Ariwibowo, Nunung Ayu Sugiarto & Dergibson Siagian. 2000. “Metode Statistika”. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2019. “Metode Penelitian Kuantitatif.” Alfabeta Bandung.
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. 2011. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” Jakarta: Prenada Media Group
- Syafri Wirman dan Alwi. 2014. “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik.” Sumedang, Jawa Barat: IPDN Press.
- Thamrin Edy. 2015. “Pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan.” Fakultas Ekonomi, Universitas Riau, Jom Fekon Vol.1 No.2 Februari 2015.
- Umar, Husein. 2011. “Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Edisi I.” Jakarta: Rajawali Pers.

